

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Dalam rangka Mendukung terwujudnya *good governance*, dalam hal ini pertanggungjawaban pemerintah dalam mewujudkan tata pengelolaan pemerintahan yang baik salah satunya adalah mewujudkan pemerintahan yang berorientasi pada hasil (*result oriented government*). Dengan kata lain pemerintah lebih berfokus pada pencapaian kinerja yang lebih baik. Oleh karena itu Pemerintah Daerah Kabupaten Bantul dalam menjamin penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan daerah dalam periode satu tahun berjalan dengan efektif, efisien, dan tepat sasaran maka seluruh Perangkat Daerah (PD) dituntut untuk ikut berperan sesuai dengan tugas, pokok dan fungsi.

Selanjutnya dalam rangka menindaklanjuti kebijakan Pemerintah sesuai Undang-Undang 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah dan Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah, Pemerintah Kabupaten Bantul melakukan perubahan struktur organisasi perangkat daerah melalui peraturan Daerah Nomor 12 Tahun 2016 Sehubungan dengan hal tersebut, mendasarkan pada Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 86 Tahun 2017 Tata Cara Perencanaan, Pengendalian dan Evaluasi Rancangan Peraturan Daerah, Tata Cara Evaluasi Rancangan Peraturan Daerah Tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah dan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, Serta Tata Cara Perubahan Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah, Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Dan Rencana Kerja Pemerintah Daerah. Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul menyusun Dokumen Renja Tahun 2019 yang ditetapkan dengan Surat Keputusan Bupati.

Berangkat dari latar belakang tersebut maka untuk setiap tahun Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul membuat Renja yang merupakan rencana kegiatan tahunan yang digunakan sebagai pedoman dalam kegiatan tahunan tersebut. Dengan adanya RENJA ini. Diharapkan sektor Ketenagakerjaan dapat berperan secara optimal, sehingga dapat membantu dalam mengurangi angka pengangguran dan masalah ketenagakerjaan di Kabupaten Bantul.

1.1.1 Pengeretian Renja (Rencana Kerja)

Renja Perangkat Daerah merupakan dokumen perencanaan PD untuk periode satu tahun. Undang-undang No 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional dan Undang-undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah telah mewajibkan setiap Perangkat Daerah untuk menyusun Rencana Kerja (Renja) Perangkat Daerah sebagai pedoman kerja selama periode 1 (satu) tahun dan berfungsi untuk menerjemahkan perencanaan strategis lima tahunan yang dituangkan dalam Renstra Perangkat Daerah kedalam perencanaan tahunan yang sifatnya lebih operasional.

Agar pelaksanaan tugas yang telah digariskan berjalan dengan efektif dan terarah, maka penyusunan dan penetapan Renja Perangkat Daerah menjadi mutlak, yaitu sebagai pedoman untuk menjadi pedoman di lingkungan Perangkat Daerah dalam menyusun program dan kegiatan prioritas Perangkat Daerah pada tahun anggaran berkenaan.

1.1.2 Proses Penyusunan Renja (Rencan Kerja)

Dalam prosesnya, penyusunan rancangan Renja PD mengacu pada kerangka arahan yang dirumuskan dalam rancangan awal RKPD. Oleh karena itu penyusunan rancangan Renja PD dapat dikerjakan secara simultan/paralel dengan penyusunan rancangan awal RKPD, dengan fokus melakukan pengkajian terlebih dahulu terhadap kondisi eksisting PD, evaluasi pelaksanaan Renja PD tahun-tahun sebelumnya dan evaluasi kinerja terhadap pencapaian Renstra PD. Tahap penetapan rancangan akhir Rencana Kerja OPD dilakukan dengan pengesahan oleh Kepala Daerah, selanjutnya Kepala PD menetapkan Renja PD untuk menjadi pedoman di lingkungan PD dalam menyusun program dan kegiatan prioritas OPD pada tahun anggaran berkenaan.

Prinsi Penyusunan :

1. Substansi Renja OPD merupakan perbaikan dari materi Rancangan Renja OPD yang disesuaikan dengan Perkada RKPD.

2. Program dan kegiatan dirinci menurut sumber pendanaan yang diusulkan
3. Program dan kegiatan yang direncanakan memuat tolok ukur kinerja keluaran, target capaian program/ kegiatan, target keluaran kegiatan, total dana yang diperlukan kegiatan.
4. Renja OPD merupakan dokumen resmi program dan kegiatan OPD yang akan dilaksanakan dalam tahun rencana dan merupakan acuan dalam penyusunan RKA OPD setelah memperhatikan nota kesepakatan Kebijakan Umum APBD (KUA) serta Prioritas dan Plafon Anggaran Sementara (PPAS).

Adapun Tahapan Penyusunan Renja sebagai berikut:

- A. Persiapan penyusunan Renja Perangkat Daerah meliputi :
 - a. Penyusunan rancangan keputusan Kepala Daerah tentang pembentukan tim penyusunan Renja Perangkat Daerah
 - b. Orientasi mengenai Renja Perangkat Daerah
 - c. Penyusunan agenda kerja tim penyusun Renja Perangkat Daerah
 - d. Penyiapan data dan informasi perencanaan pembangunan Daerah berdasarkan SIPD
- B. Penyusunan Rancangan Awal Renja Perangkat Daerah
Penyusunan rancangan awal Renja Perangkat Daerah mencakup :
 - a. Pendahuluan;
 - b. Hasil evaluasi Renja Perangkat Daerah tahun lalu
 - c. Tujuan dan sasaran Perangkat Daerah
 - d. Rencan Kerja dan pendanaan perangkat daerah
 - e. Penutup
- C. Penyusunan Rancangan Renja Perangkat Daerah
- D. Pelaksanaan Forum Perangkat Daerah/lintas Perangkat Daerah
- E. Perumusan Akhir Renja Perangkat Daerah
- F. Penetapan Renja Perangkat Daerah

1.1.3 Keterkaitan Renja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul dengan Dokumen-Dokumen Perencanaan Lainnya

- a. Keterkaitan Renja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul dengan Dokumen RKPD Kabupaten Bantul.

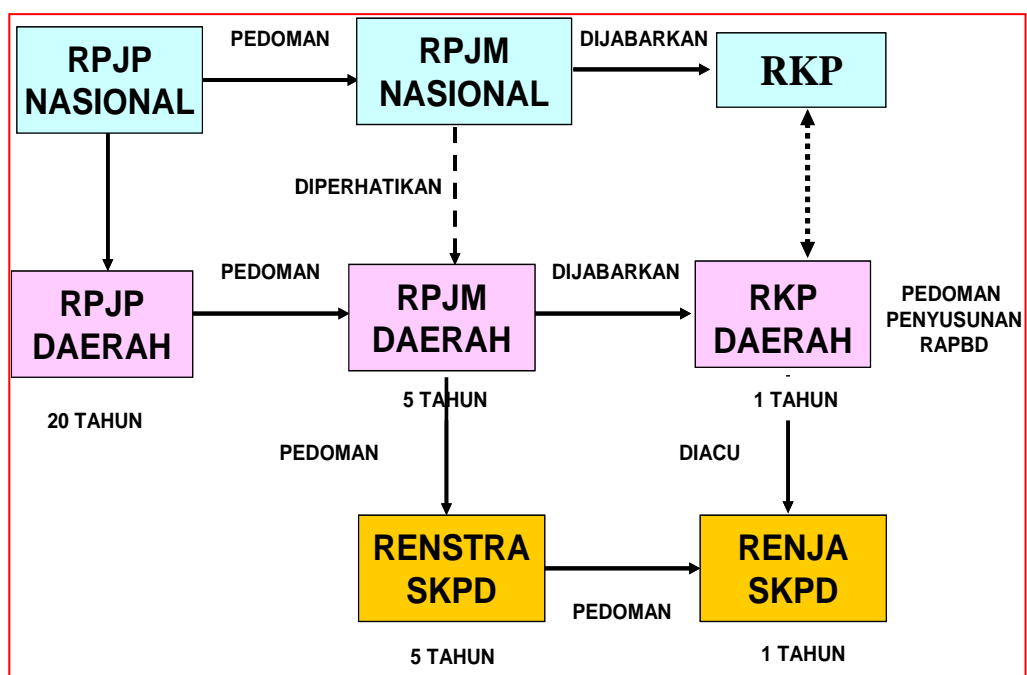
Renja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul berpedoman pada RKPD Daerah sebagai dokumen perencanaan tahunan :

1. Renja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul sebagai dokumen teknis sebagai penjabaran RKPD;
2. Renja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul memuat Arah Kebijakan Teknis dan Indikasi rencana program setiap bidang kewenangan dan atau fungsi tugas pemerintahan untuk jangka waktu satu tahun yang disusun oleh Perangkat Daerah yang berkoordinasi dengan BAPPEDA;

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

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

Keterkaitan Renja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul dengan Dokumen-Dokumen Perencanaan Lainnya



1.2. LANDASAN HUKUM

Landasan hukum penyusunan Rencana Kerja Dinas Perdagangan Kabupaten Bantul Tahun 2019 adalah sebagai berikut:

- a. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
- b. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 104, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4421);
- c. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587) sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015 tentang Perubahan Kedua atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah;
- d. Undang-Undang Nomor 29 Tahun 2009 tentang Ketransmigrasian;
- e. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 86 Tahun 2017 tentang Tata Cara Perencanaan , Pengendalian dan Evaluasi Rancangan Peraturan Daerah, Tata Cara Evaluasi Rancangan Peraturan Daerah Tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah dan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, Serta Tata Cara Perubahan Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah, Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Dan Rencana Kerja Pemerintah Daerah
- f. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 14 Tahun 2015 Tentang Rencana Strategis Kementerian Ketenagakerjaan Tahun 2015-2019
- g. Peraturan Gubernur DIY Nomor 31 Tahun 2018 tentang Rencana Kerja Pemerintah Daerah (RKPD) DIY Tahun 2019
- h. Peraturan Daerah Kabupaten Bantul Nomor 14 Tahun 2005 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah Kabupaten Bantul Tahun 2006-2025 Sebagaimana Telah Diubah Dengan Peraturan Daerah Kabupaten Bantul Nomor 12 Tahun 2010;

- i. Peraturan Daerah Nomor 24 Tahun 2008 tentang Tata Cara Penyusunan Perencanaan Pembangunan Daerah dan Pelaksanaan Musyawarah Perencanaan Pembangunan Daerah;
- j. Peraturan Daerah Kabupaten Bantul nomor 11 tahun 2016 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kabupaten Bantul Tahun 2016-2021;
- k. Peraturan Daerah Kabupaten Bantul nomor 12 tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Bantul;
- l. Peraturan Bupati Bantul Nomor: 114 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan, Tugas, Fungsi dan Tata Kerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul.
- m. Peraturan Bupati Nomor 80 Tahun 2017 tentang perubahan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah tahun 2016-2021
- n. Peraturan Bupati Bantul nomor 80 tahun 2017 tentang Perubahan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kabupaten Bantul Tahun 2016- 2021
- o. Peraturan Bupati Nomor 75 Tahun 2018 tentang Rencana Kerja Pemerintah Daerah (RKPD) Kabupaten Bantul Tahun 2019

1.3 Maksud dan Tujuan

1.3.1 Maksud

Maksud penyusunan Renja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul adalah :

- a. Memberikan arah, pedoman dan landasan bagi jajaran dinas dalam melaksanakan prioritas-prioritas pembangunan bidang ketenagakerjaan dan ketransmigrasian;
- b. Memberikan informasi kepada pemangku kepentingan (*stakeholder*) dalam perencanaan pembangunan bidang ketenagakerjaan dan ketransmigrasian;
- c. Mempermudah pengendalian dan pengawasan dalam program kegiatan bidang ketenagakerjaan dan ketransmigrasian;
- d. Memberikan gambaran kondisi Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Bantul dalam satu tahun ke depan yang diwujudkan dalam penyelenggaraan pembangunan bidang ketenagakerjaan dan ketransmigrasian.

- e. Sebagai bahan acuan dalam menyusun pertanggungjawaban Kepala Dinas atas kinerja Dinas selama 1 (satu) tahun dalam bentuk Laporan Kinerja.

1.3.2 Tujuan

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

1.4 SISTEMATIKA PENULISAN

Renstra Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul Tahun 2019 disusun menurut Sistematika Penulisan sebagai berikut :

BAB I. PENDAHULUAN

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

BAB II. HASIL EVALUASI RENJA PERANGKAT DAERAH TAHUN LALU

- 2.1. Evaluasi Pelaksanaan Renja Perangkat Daerah Tahun 2017 dan Capaian Renstra Perangkat Daerah.
- 2.2. Analisis Kinerja Pelayanan Perangkat Daerah.
- 2.3. Isu- Isu Penting Penyelenggaraan Tugas dan Fungsi Perangkat Daerah
- 2.4. Review terhadap Rancangan Awal RKPD
- 2.5. Penelaahan Usulan Program dan Kegiatan Masyarakat

BAB III. TUJUAN, SASARAN PERANGKAT DAERAH

- 3.1. Telaahan terhadap Kebijakan Nasional
- 3.2. Tujuan Dan Sasaran Renja Perangkat Daerah

BAB. IV. RENCANA KERJA DAN PENDANAAN PERANGKAT DAEAH

BAB V. PENUTUP

BAB II

EVALUASI PELAKSANAAN RENJA DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI TAHUN 2017

2.1. Evaluasi Pelaksanaan Renja Tahun 2017 dan Capaian Renstra Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul

Pada akhir pelaksanaan Rencana Kerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi tahun 2017 dilakukan evaluasi yang bertujuan untuk mengidentifikasi kemampuan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dalam melaksanakan tugas pokok fungsinya yang tertuang dalam program dan kegiatan.

Keberhasilan program dan kegiatan dapat dilihat dari laporan kinerja dan laporan keuangannya. Laporan kinerja merupakan ikhtisar yang menjelaskan secara ringkas dan lengkap tentang capaian kinerja yang disusun berdasarkan rencana kerja yang ditetapkan dalam rangka melaksanakan anggaran (APBD). Sedangkan Laporan Keuangan merupakan laporan pertanggungjawaban keuangan yang berbentuk realisasi anggaran, neraca, laporan arus kas dan catatan atas laporan keuangan.

10 Program dan 35 Kegiatan dapat dilaksanakan dengan baik dengan tingkat capaian kinerja dan realisasi APBD sangat baik yaitu mencapai 93,8%. Evaluasi kinerja ditentukan oleh hasil manfaat input dan output. Input terbatas pada nilai uang yang digunakan dalam menghasilkan output, sedangkan output adalah hasil fisik dari suatu kegiatan. Evaluasi hasil pelaksanaan Renja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Tahun 2017 seperti pada Tabel 2.1.

Sedangkan untuk tahun 2018 dikarenakan Program dan Kegiatan yang dilaksanakan berbeda maka Target Program dan Kegiatan Renja Perangkat Daerah Tahun 2018 dan Prakiraan Realisasi Capaian Target Renstra Perangkat Daerah sampai dengan Tahun 2018 dapat dilihat dalam Tabel 2.1

Tabel 2.1

Rekapitulasi Evaluasi Hasil Pelaksanaan Renja 2017

Kode	Program / Kegiatan	Indikator Kinerja Program (Outcome) / Kegiatan (Output)	Target Kinerja Capaian Program Renstra PD Tahun 2016-2021	Target dan Realisasi Kinerja Program dan Kegiatan Tahun 2017			Target Program dan Kegiatan Renja PD Tahun 2018	Perkiraan Realisasi Capaian Target Renstra SKPD s/d Tahun 2018	
				Target Renja PD tahun 2017	Realisasi Renja PD Tahun 2017	Tingkat Realisasi (%)		Realisasi Capaian Program dan kegiatan s/d Tahun 2018 %	Tingkat Capaian Realisasi Target Renstra (%)
-1	-2	-3	-4	-5	-6	(7)=(6)/(5)	-8	-9	(10)=(9)/(4)
			85	81	81	100%	82	82	96.47%
		Program Pelayanan Administrasi Perkantoran	cakupun pelayanan adm perkantoran						
		Penyediaan jasa peralatan dan Perlengkapan Perkantoran	Jumlah waktu penyediaan jasa, peralatan dan perlengkapan	12	12	100%	12	12	
		Penyediaan Rapat-rapat, Koordinasi dan Konsultasi	Jumlah penyediaan makan dan minum rapat, koordinasi dan konsultasi	80%	80%	100%	12	12	
		Penyediaan Jasa Pengelola Pelayanan Perkantoran	Jumlah bulan honor jasa pengelola pelayanan perkantoran	12	12	100%	12	12	
		Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur	Cakupan layanan sarana dan prasarana aparatur	100	95	100%	98	98	98
		Pengadaan Peralatan dan perlengkapan	Jumlah peralatan dan perlengkapan	42	42	100%	5	5	
		Pemeliharaan Rumah dan Gedung kantor	Jumlah waktu pemeliharaan rumah dan gedung kantor	4	4	100%	4	4	
		Pemeliharaan Kendaraan Dinas/Operasional	Jumlah waktu pemeliharaan kendaraan dinas	12	12	100%	12	12	

			Pemeliharaan Peralatan dan Perlengkapan	Jumlah waktu pemeliharaan peralatan kantor	12	12	100%	12	12		
			Program peningkatan pengembangan sistem pelaporan capaian kinerja dan keuangan	Tingkat Ketepatan menyerahkan laporan kinerja dan keuangan	83	79	79	100%	80	80	96.38%
			Penyusunan laporan capaian kinerja dan ikhtisar realisasi kinerja SKPD	Jumlah laporan capaian kinerja dan ikhtisar realisasi kinerja SKPD	20	20	100%	20	20		
			Program kerjasama informasi dengan mas media	Cakupan Layanan informasi ketenagakerjaan							
			Penyebaran Informasi Pembangunan Daerah (Bantul Ekspo 2017)	Jumlah paket kegiatan penyebarluasan informasi pembangunan daerah	1	1	100%				
			Program Peningkatan Kualitas dan Produktivitas Tenaga Kerja	Presentase Tenaga Kerja yang mendapatkan pelatihan berbasis kompetensi	85	72	79	109%	75	75	88.23%
			Rehabilitasi sedang/berat Sarana dan Prasarana BLK	Jumlah gedung	2	2	100%				
			Pendidikan dan pelatihan keterampilan bagi pencari kerja	Jumlah paket pelatihan bagi pencari kerja	24	24	10%				
				Jumlah peserta pelatihan bagi pencari kerja	384	384	100%				
			Pembinaan Lembaga Pelatihan Kerja (LPK)	Jumlah Lembaga Pendidikan Ketrampilan	15	15	100%	10	10		
			Pemagangan/OJT Mantan peserta pelatihan di perusahaan	Jumlah pemagangan OJT	48	48	100%	60	60		

			Pemberdayaan Wirausaha bagi Lulusan Pelatihan	Jumlah wirausaha baru	44	44	100%	50	50		
			Uji Kompetensi Peserta Latihan BLK	Jumlah peserta UJK	6	6	100%	64	64		
			Pengukuran Produktivitas Tenaga Kerja	Jumlah Tenaga Kerja Yang diukur	30	30	100%	20	20		
			Sosialisasi dan Pelatihan Tentang Produktivitas tenaga Kerja	Jumlah tenaga kerja yang disosialisasi	220	220	100%	220	220		
			Pelatihan Menjahit	Jumlah peserta pelatihan				64	64		
			Pelatihan mekanik	Jumlah peserta pelatihan				48	48		
			Pelatihan Teknisi	Jumlah peserta pelatihan				32	32		
			Pelatihan meubelair	Jumlah peserta pelatihan				32	32		
			Pelatihan juru las	Jumlah peserta pelatihan				32	32		
			Pelatihan software	Jumlah peserta pelatihan				32	32		
			Pelatihan Tata Boga	Jumlah peserta pelatihan				96	96		
			Pelatihan Batik Tulis	Jumlah peserta pelatihan				16	16		
			Pelatihan Bahasa inggris	Jumlah peserta pelatihan				16	16		
			Program Peningkatan Kesempatan Kerja	Persentase pencari kerja yang menyerap informasi bursa kerja	87	77	61	79.22%	80	80	91.95%
			Penyebarluasan informasi bursa tenaga kerja	Jumlah penyebarluasan informasi	17	17	100%	17	17		
			Penanggulangan permasalahan penempatan kerja	Jumlah kasus	10	10	100%	10	10		

			Program Perlindungan Pengembangan Lembaga Ketenagakerjaan	Penetapan nilai KHL (Kebutuhan Hidup Layak)	1.773.479	1.404.760	1.404.760	100%	1.489.046	1.489.0446	83.96%
			Penyelesaian Prosedur perselisihan hubungan preindustrial	Jumlah penyelesaian perselisihan		50	50	100%	50	50	
			Penyelesaian prosedur pemberian perlindungan hukum dan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan	Jumlah kegiatan sosialisasi jamsostek		9	9	100%	4	4	
			Pendampingan Dewan Pengupahan	Jumlah kegiatan pendampingan Dewan pengupahan		3	3	100%	3	3	
			Pemberdayaan Lembaga kerja sama Tripartit Daerah	Jumlah fasilitasi lembaga kerjasama tripartite		2	2	100%	2	2	
			Sosialisasi berbagai Peraturan Pelaksanaan tentang Ketenagakerjaan	Jumlah perusahaan yang disosialisasi		33	33	100%	33	33	
			Bimbingan Teknis Penyelesaian ,perselisihan Industrial	Jumlah kegiatan bimtek		5	5	100%	5	5	
			Peningkatan kesejahteraan pekerja	Jumlah kegiatan sosialisasi/workshop		4	4	100%	4	4	
			Pendampingan Pembuatan Persyaratan Kerja	Jumlah peserta pendampingan terhadap lembaga		50	50	100%	20	20	
			Pemberdayaan Sarana Kesejahteraan Kerja	Jumlah perusahaan yang disosialsasi		100	100	100%	100	100	
			Sinergitas Sarana Persyaratan Kerja	Jumlah sosialisasi diperusahaan		50	50	100%	50	50	
			Program transmigrasi regional	Persentase penempatan transmigrasi	72	63	60	95.23%	65	65	90.27%
			Pengarahan dan penempatan Transmigrasi	Jumlah KK Yang Ditempatkan		20	12	60%	30	30	

			Program Penempatan Tenaga Kerja	Persentase tenaga kerja yang ditempatkan	87	77	61	79.22%	80	80	91.95%
			Penyuluhan ketenagakerjaan	Jumlah kegiatan penyuluhan					18	18	
			Penempatan pencari kerja melalui Antar Kerja Lokal (AKL), Antar Kerja Antar Daerah (AKAD), Antar Kerja Antar Negara (AKAN)	Jumlah pencari kerja yang ditempatkan		2700	2650	61%	2700	2700	
			Program Perluasan Kerja	Persentase tenaga kerja yang berwirausaha	75	65	64	98.46%	67	67	89.33%
			Terapan Teknologi Tepat Guna	Jumlah Paket TTG		2	2	100%	2	2	
			Padat Karya Produktif dan Infrastruktur	Jumlah paket padat karya		144	144	100%	178	178	
			Pemanduan dan Pembinaan Usaha Tenaga Kerja Lansia dan Penyandang Cacat	Jumlah paket Pemanduan dan pembinaan		60	60	100%	60	60	
			Pemanduan dan Pembinaan Usaha Tenaga Kerja Terdidik dan Mandiri	Jumlah paket Pemanduan dan pembinaan TKM		180	180	100%	60	60	

2.2. Analisis Kinerja Pelayanan Dinas Perangkat Daerah

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

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

Indikator kinerja merupakan hal yang bersifat dinamis karena akan tergantung pada perkembangan kondisi, peraturan, anggaran, kebijakan dan lain-lain. Pencapaian terhadap indikator kinerja yang telah ditetapkan akan member gambaran tentang sejauh mana organisasi dapat mencapai kinerjanya sesuai *dengan* tugas, peran dan fungsi yang diembannya.

Tabel 2.2
Pencapaian Kinerja Pelayanan Perangkat Daerah Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi
Kabupaten Bantul

No	Indikator Kinerja	Satuan	Target Renstra				Realisasi Capaian		Proyeksi		Catatan Analisis
			2017	2018	2019	2020	2017	2018	2019	2020	
A.	Indikator sasaran Perangkat Daerah										
	Berkurangnya pengangguran	%	2.3 %	2.2%	2.1%	2.0%	3.12%	2.2%	2.1%	2.0%	
	Penetapan Angka KHL (Kebutuhan Hidup Layak)	Rp	Rp 1.404.760	Rp. 1.489.046	Rp. 1.578.389	Rp. 1.578.389	Rp. 1.404.760	Rp. 1.527.150	Rp 1.578.389	Rp. 1.578.389	
	Persentase Tenaga Kerja yang mendapatkan pelatihan berbasis kompetensi	%	72	75	77	80	79	75	77	80	
	Persentase pencari kerja yang menyerap informasi bursa kerja	%	77	80	82	85	61	80	82	85	
	Persentase tenaga kerja yang ditempatkan	%	77	80	82	85	61	80	82	85	
	Persentase tenaga kerja yang berwirausaha	%	65	67	70	72	64	67	70	72	
	Persentase penempatan transmigrasi	%	63	65	67	70	60	65	67	70	

Indikator capaian kinerja Disnakertrans dari tahun 2017 terdiri dari: (7 indikator), yang dijabarkan sbb:

2.2.1 Angka Pengangguran

Angka pengangguran di Kabupaten Bantul dari tahun ke tahun sejak 2016 cenderung mengalami kenaikan. Sampai tahun 2017 angka pengangguran di Kabupaten Bantul mencapai 3.12%. Upaya yang telah dilakukan untuk mengurangi angka pengangguran ini diantaranya melalui program peningkatan kualitas dan Produktivits Tenaga Kerja, penempatan tenaga kerja, perluasan kerja seperti inkubasi bisnis, uji coba wirausaha, subsidi program, padat karya produktif dan infrastruktur dan penempatan transmigrasi serta Program Perlindungan Lembaga Ketenagakerjaan.

2.2.2 Pencari Kerja Yang Kompeten

Pencari kerja yang memperoleh pelatihan ketrampilan merupakan besaran pencari kerja yang terdaftar yang ditempatkan. Besaran pencari yang memperoleh pelatihan ketrampilan merupakan indikator SPM bidang ketenagakerjaan pelayanan pelatihan.

Besaran pencari kerja yang terlatih adalah perbandingan jumlah pencari kerja yang memperoleh pendidikan dan pelatihan kerja dengan jumlah pencari kerja yang mendaftar pelatihan. Secara nasional, batas waktu pencapaian indikator ini adalah Tahun 2017 dengan target sebesar 72%. Sedangkan target yang ditetapkan Kabupaten Bantul pada awal periode RPJMD (Tahun 2016) sebesar 70%. Sedangkan realisasinya adalah 79% .

Besaran pencari kerja terlatih dan trampil pada tahun 2017 cenderung mengalami peningkatan sesuai komitmen, kebutuhan dan permintaan

2.2.3 Pencari Kerja Yang Ditempatkan

Pencari kerja yang ditempatkan merupakan besaran pencari kerja yang terdaftar yang ditempatkan. Besaran pencari kerja terdaftar yang ditempatkan merupakan indikator SPM bidang ketenagakerjaan pelayanan penempatan tenaga kerja.

Besaran pencari kerja yang terdaftar yang ditempatkan adalah perbandingan jumlah pencari kerja yang ditempatkan dengan jumlah pencari kerja yang terdaftar dan tercatat. Target RPJMD di Tahun 2017 adalah 77 % sedangkan realisasinya 61%

2.2.4 Pencari Kerja Yang Berwirausaha

Pencari kerja yang memperoleh pelatihan lanjutan wirausaha dan dapat berwirausaha melalui program kegiatan seperti pemberdayaan melalui padat karya pemberdayaan wirausaha baru, pemberdayaan tenaga kerja siap pakai merupakan besaran pencari kerja atau tenaga kerja yang dapat berwirausaha.

Pada Tahun 2017 target RPJMD 65 % sedangkan realisasinya 64%

Besaran pencari kerja yang berwirausaha sejak tahun 2016 cenderung mengalami peningkatan sesuai komitmen dan tersedianya anggaran yang cukup.

2.2.5 Penetapan Angka KHL (Kebutuhan Hidup Layak)

Sesuai dengan Tujuan dan Sasaran Perangkat daerah, pada tahun 2017 menargetkan UMK sebesar Rp. 1.404.760,00 sedangkan realisasinya Rp. 1.404.760,00

2.3. Isu-Isu Penting Penyelenggaraan Tugas dan Fungsi Perangkat Daerah

2.3.1. Tingkat Kinerja Pelayanan Perangkat Daerah

Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi mempunyai tugas dan tantangan berat di masa depan. Sebagai institusi yang diharapkan mampu menjadi ujung tombak pengurangan pengangguran perannya diharapkan menjadi optimal. Banyak tantangan yang dihadapi dan tuntutan yang harus dipenuhi.

Situasi perekonomian mempunyai pengaruh langsung dan signifikan terhadap bidang ketenagakerjaan melalui penciptaan lapangan kerja dan penurunan pengangguran. Perlu dilakukakan iklim investasi yang kondusif untuk bisa membuka dan memperluas lapangan pekejaan.

Sumberdaya manusia yang ada di lingkungan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul yang terdiri atas pejabat struktural dan fungsional (instruktur pelatihan kerja,

pengantar kerja, mediator dan pengawas ketenagakerjaan) serta non struktural non fungsional merupakan salah satu potensi dalam melaksanakan kebijakan dan program pembangunan bidang ketenagakerjaan dan ketransmigrasian, sekaligus sebagai salah satu faktor yang menentukan dalam meningkatkan kinerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul. Namun disadari, bahwa kualitas dan kuantitas sumberdaya manusia yang tersedia masih perlu dikembangkan dan ditambah sehingga dapat melaksanakan kebijakan dan program pembangunan secara optimal.

Sarana dan prasarana yang tersedia dalam jumlah tertentu di setiap unit kerja di lingkungan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul juga memiliki peranan yang cukup menentukan dalam pelaksanaan kebijakan dan program pembangunan bidang ketenagakerjaan dan ketransmigrasian. Namun, secara kuantitas dan kualitas sarana dan prasarana yang tersedia masih sangat terbatas, sehingga pelaksanaan kebijakan dan program pembangunan tersebut belum dapat dicapai secara optimal, yang pada gilirannya dapat mempengaruhi kinerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul.

Peran dan fungsi Balai Latihan Kerja (BLK) diharapkan lebih optimal lagi dalam rangka mengatasi masalah pengangguran. Para pencari kerja yang tidak memiliki ketrampilan dan kurang berkompentensi di dunia kerja masih cukup tinggi. Ke depan BLK diharapkan tidak hanya menjadi lembaga pelatihan tetapi juga sebagai lembaga sertifikasi dan penempatan (*Three in one*).

Persoalan data seringkali menjadi kendala dalam merencanakan program, kegiatan dan kebijakan. Data belum tersaji secara sempurna, efektif dan melembaga. Kesulitan dalam mencari data yang akurat sampai tingkat Desa menjadi persoalan tersendiri.

Pada akhirnya pengangguran masih relatif tinggi, apalagi kalau yang dibicarakan adalah kelompok setengah penganggur. Di sini dapat diartikan bahwa banyak tenaga kerja yang bekerja tetapi tetap miskin karena produktivitasnya rendah atau

penghasilannya kecil dan tidak mencukupi kebutuhan hidup keluarganya.

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

1. Situasi perekonomian yang tidak kondusif mempunyai pengaruh langsung terhadap terhambatnya penciptaan lapangan pekerjaan dan pengurangan pengangguran.
2. Informasi pasar tenaga kerja belum optimal
3. Daya saing Tenaga Kerja masih rendah dibandingkan dengan negara tetangga, sehingga belum mampu bersaing baik di dalam maupun di Luar Negeri. Selain itu masih terjadi miss match antara dunia pendidikan dan dunia industri.
4. Produktivitas tenaga kerja kurang
5. Infrastruktur, sarana prasarana pelatihan dan kapasitas instruktur yang belum memadai untuk kebutuhan industri.
6. Belum semua pekerja/buruh terlindungi oleh jaminan sosial.

2.3.2. Identifikasi Permasalahan/Hambatan Berdasarkan Tugas dan Fungsi Pelayanan

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

1. Isu-isu strategis berdasarkan tugas dan fungsi OPD adalah kondisi atau hal yang harus diperhatikan atau diutamakan dalam perencanaan karena dampaknya yang signifikan bagi OPD dimasa datang
2. Suatu kondisi yang menjadi isu strategis adalah keadaan yang apabila tidak diantisipasi akan menimbulkan kerugian

yang lebih besar, atau suatu kondisi/keadaan yang apabila tidak dimanfaatkan akan menghilangkan peluang untuk meningkatkan kualitas layanan

Penentuan Isu-isu Strategis

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

Berkaitan dengan hal tersebut di atas, salah satu cara untuk percepatan pengentasan kemiskinan dan pengurangan pengangguran adalah dengan mencermati Instansi yang ada, dan memberikan tekanan pada Instansi yang mempunyai tugas pokok dan fungsi menangani pembangunan di bidang ketenagakerjaan dan ketransmigrasian.

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

Setelah melakukan kajian terhadap kondisi Ketenagakerjaan di Kabupaten Bantul dari berbagai aspek dan berdasarkan Analisis SWOT, dapat dirumuskan beberapa isu strategis Ketenagakerjaan Kabupaten Bantul. Penentuan isu strategis menjadi bagian penting bagi keseluruhan penyusunan Rencana Kerja satu tahun.

Berdasarkan hasil analisis terhadap hal-hal yang telah dikemukakan sebelumnya, serta dengan mempertimbangkan kriteria-kriteria yang telah ditetapkan dalam menentukan isu

strategis, maka dapat diidentifikasi isu strategis Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten sebagai berikut:

1. Peningkatan tenaga kerja yang terampil, produktif, berkompeten dan tersertifikasi.
2. Optimalisasi Balai Latihan Kerja dengan meningkatkan Infrastruktur, sarana prasarana pelatihan dan kapasitas instruktur.
3. Peningkatan penyerapan tenaga kerja melalui penempatan tenaga kerja dan perluasan kerja
4. Peningkatan Perlindungan dan kesejahteraan pekerja dan pengusaha

Terpenuhinya kebutuhan dasar dan meningkatnya kapasitas sumberdaya manusia dan kelembagaan masyarakat transmigrasi

2.3.3. Dampak terhadap Visi dan Misi Bupati dan Terhadap Capaian Program Nasional

Sesuai dengan visi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi yaitu Terwujudnya tenaga kerja dan transmigran yang berkualitas, produktif dan sejahtera maka capaian dari program dan kegiatan di Disnakertrans mendorong terwujudnya visi Bupati Bantuluk merwujudnya masyarakat Bantul yang sehat, cerdas dan sejahtera berlandaskan nilai-nilai kemanusiaan, nasionalisme dan religiusitas dalam wadah Negara Kesatuan Republik Indonesia (NKRI).

Artinya visi yang dituangkan dalam misi dan dilaksanakan dalam program dan kegiatan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul bersinergi terhadap visi misi Bupati dan terhadap pencapaian visi nasional yaitu Terwujudnya Indonesia yang Berdaulat, Mandiri dan Berkepribadian Berlandaskan Gotong Royong khususnya misi nasional yaitu Mewujudkan kualitas hidup manusia Indonesia yang tinggi, maju dan sejahtera serta mewujudkan bangsa yang berdaya saing.

2.3.4. Tantangan dan Peluang Pengembangan Pelayanan OPD

Pembangunan ketenagakerjaan dan ketransmigrasian yang merupakan bagian pembangunan daerah yang bertujuan untuk menyediakan lapangan kerja dan lapangan usaha untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi

kemanusiaan dengan harapan jumlah penganggur dan setengah penganggur dapat ditekan atau diperkecil. Sehubungan dengan hal tersebut kondisi permasalahan ketenagakerjaan ternyata sangat terkait erat dengan keadaan ekonomi yang berkembang setiap saat.

Pertumbuhan ekonomi terkait erat terhadap dunia usaha, bahwa pertumbuhan ekonomi yang cukup tinggi akan berpengaruh pada terciptanya iklim usaha yang kondusif, yaitu melalui investasi yang ditanamkan oleh para investor, sehingga akhirnya akan berdampak pada perluasan kesempatan kerja. sebaliknya menurunnya pertumbuhan ekonomi juga akan berdampak negatif terhadap bidang ketenagakerjaan.

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

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

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

penggerak, pemerintah juga ikut serta menciptakan perluasan kesempatan kerja dan penanganan masalah pengurangan pengangguran. Berbagai kegiatan yang selama ini dilakukan oleh pemerintah dalam hal ini Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul pada kenyataannya memperoleh animo dan mendapat sambutan yang baik dari masyarakat. Namun demikian hal tersebut bukanlah alasan untuk berpuas diri melainkan

sebaliknya merupakan penambah semangat untuk terus berinovasi termasuk mengadopsi perkembangan serta kemajuan teknologi untuk meningkatkan kinerja khususnya dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi

2.4. Review Terhadap Rancangan Awal RKPD

Dalam RKPD Tahun 2019 terhadap kebutuhan dapat dilihat pada Tabel. Pada tabel tersebut dapat dilihat bahwa semua program dan kegiatan sesuai dengan rancangan awal RKPD, hal ini disebabkan karena program dan kegiatan telah sesuai dengan kebutuhan. Namun untuk besaran anggaran yang diajukan tidak sesuai dengan kebutuhan yang diajukan yang dikarenakan adanya penyesuaian anggaran yang dimiliki oleh Pemerintah Kabupaten Bantul.

Tabel 2.3

Review terhadap Rancangan Awal RKPD Tahun 2019 Kabupaten Bantul

No	Rancangan Awal SKPD					Hasil Analisis Kebutuhan					Catatan Penting
	Program/ Kegiatan	Lokasi	Indikator Kinerja	Target Capaian 2019	Pagu Indikatif (Rp. 000)	Program/ Kegiatan	Lokasi	Indikator Kinerja	Target Capaian	Kebutuhan Dana (Rp.000)	
1	Pogram Peningkatan kualitas dan Produktivitas Tenaga Kerja Kegiatan: -Pelatihan menjahit -Pelatihan teknisi -Pelatihan Las Menjahit -pelatihan batik tulis -pelatihan Software -pelatihan processing -pelatihan bahasa inggris -pelatihan mekanik -pelatihan meubelair	Kab. Bantul	Tenaga Kerja yang kompeten	77%	1.400.000	Pogram Peningkatan kualitas dan Produktivitas Tenaga Kerja Kegiatan: -Pelatihan menjahit -Pelatihan teknisi -Pelatihan Las Menjahit -Pelatihan batik tulis -pelatihan Software -pelatihan processing -pelatihan bahasa inggris -pelatihan mekanik -pelatihan meubelair	Kasihan Sewon Bgntapan Bantul Pajangan Sedayu Pandak Srandakan Sanden Bblipuro Pundong Kretek Imogiri Dlingo Pleret Piyungan Jetis	Tenaga Kerja yg kompeten	100%	1.700.000	

No	Rancangan Awal SKPD					Hasil Analisis Kebutuhan					Catatan Penting
	Program/ Kegiatan	Lokasi	Indikator Kinerja	Target Capaian 2019	Pagu Indikatif (Rp. 000)	Program/ Kegiatan	Lokasi	Indikator Kinerja	Target Capaian	Kebutuhan Dana (Rp.000)	
2	Program perluasan kerja Kegiatan: Pemberdayaan Tenaga Kerja melalui TTG, Padat Karya, Pembinaan wirausaha baru	Kab. Bantul	Tenaga Kerja yang berwirausaha	70%	15.000.000	Program perluasan kerja	Kasihani Sewon Bantul Pandak Srandakan Bblipuro Pundong Imogiri Pleret Piyungan Jetis	Tenaga kerja terkibat	100%	17.500.000	
						Pemberdayaan Tenaga Kerja melalui WUB		Pandak			
3.	Program Transmigrasi Umum Kegiatan: Penempatan Transmigrasi	Luar Jawa	Transmigran yg ditempatkan	70%	924.733.451	Program Transmigrasi Umum Kegiatan: Penempatan Transmigrasi	Kab. bantul	Transmigran yang ditempatkan	100%		1.200.000 30 KK

2.5. Penelaahan Usulan Program dan Kegiatan Masyarakat

Dengan pertimbangan prinsip penyelenggaraan pemerintah yang baik dengan memperhatikan hasil MUSRENBANG mulai dari tingkat desa yang ditindak lanjuti sampai dengan tingkat kabupaten, responsif terhadap permasalahan serta isu-isu strategis, efisien dalam perencanaan anggaran dan efektif dalam pencapaian tujuan. Dengan demikian rencana kerja ini tidak hanya memenuhi kepentingan perangkat daerah saja melainkan juga dapat menjawab permasalahan yang ada di masyarakat khususnya terkait dengan ketenagakerjaan sepanjang anggaran mampu terakomodir dalam memenuhi sesuai dengan program dan kegiatan.

Usulan kegiatan dari masyarakat yang tertuang dalam rancangan rencana kerja didiskusikan dalam pembahasan forum OPD Kabupaten. Pembahasan dilakukan untuk menyelaraskan rumusan rancangan Renja dengan kesepakatan hasil musrenbang kecamatan. Pada forum OPD ada usulan program/kegiatan yang ditujukan kepada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi. Usulan yang disampaikan pada saat pembahasan forum OPD dan tentunya menyesuaikan prioritas program dan kegiatan Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Bantul, seperti tersaji dalam Tabel 2.4

Table 2.4

No	Program/Kegiatan	Lokasi	Indikator Kinerja	Besaran/ Volume	Catatan
1	Pogram Peningkatan kualitas dan Produktivitas Tenaga Kerja Kegiatan: -Pelatihan menjahit -Pelatihan teknisi -Pelatihan Las -Pelatihan Menjahit -pelatihan batik tulis -pelatihan Software -pelatihan processing -pelatihan bahasa inggris -pelatihan mekanik -pelatihan meubelair	Imogiri Jetis Sewon Bambanglipuro Sedayu Pajangan Sanden Kretek Pundong Pajangan Srandakan	Tenaga Kerja yg kompeten	50 Paket	
2	Program perluasan kerja : -Padat karya	Kasihan Sewon Bantul Pandak	Tenaga kerja terlibat	120 Paket	

	Srandakan Bblipuro Pundong Imogiri Pleret Piyungan Jetis Pajangan			
Pembinaan wirausaha baru TKM dan TTG		Tenaga kerja yg berwirausaha	10	Paket

BAB III

TUJUAN DAN SASARAN PERANGKAT DAERAH

3.1. Telaahan Terhadap Kebijakan Nasional

Agenda dan sasaran Pembangunan Ketenagakerjaan merupakan bagian dari agenda dan sasaran pembangunan nasional, Pembangunan bidang ekonomi, pembangunan lintas bidang, dan pembangunan wilayah demi terwujudnya Visi dan Misi pembangunan nasional.

Pembangunan Ketenagakerjaan dalam kerangka Agenda Pembangunan Nasional 2015 – 2019 masuk ke dalam **agenda pertama dan ke agenda keenam** dengan sasaran sebagai berikut :

- a. Agenda prioritas menghadirkan kembali negara untuk melindungi segenap bangsa dan memberikan rasa aman kepada seluruh warga negara melalui perlindungan Hak dan Keselamatan Pekerja Migran yang menghadapi masalah hukum di dalam dan luar negeri. Sasaran lainnya adalah :
 - 1) Terwujudnya mekanisme rekrutmen dan penempatan yang melindungi pekerja migran;
 - 2) Meningkatnya pekerja migran yang memiliki keterampilan dan keahlian yang sesuai dengan kebutuhan pasar;
 - 3) Meningkatnya peran daerah dalam pelayanan informasi pasar kerja dan pelayanan rekrutmen calon pekerja migran;
 - 4) Tersedianya regulasi yang memberi perlindungan bagi pekerja migran;
- b. Agenda prioritas meningkatnya produktifitas rakyat dan daya saing dipasar internasional yang dilakukan melalui peningkatan daya saing tenaga kerja, memiliki sasaran;
 - 1) Meningkatnya kualitas dan keterampilan pekerja melalui pelaksana pelatihan tenaga kerja dari 1.921.283 orang pada tahun 2014 menjadi 2.170.377 orang tahun 2019, serta dengan memperbesar proporsi jumlah tenaga kerja kompeten dan diakui secara nasional dan internasional melalui serangkaian proses sertifikasi untuk tenaga kerja berkeahlian tinggi dari 8,4% menjadi 14% dan tenaga kerja keahlian menengah yang kompeten dari 32% menjadi 42% serta sertifikasi untuk tenaga kerja dari 576.887 menjadi 863.319;

- 2) Meningkatnya kinerja lembaga pelatihan milik pemerintah untuk menjadi lembaga pelatihan berbasis kompetensi dari 5% menjadi 25%;
- 3) Mempercepatn pelaksanaan perjanjian saling pengakuan (*Mutual Recongnition Arrangment, MRA*) yang belum dapat direalisasikan , untuk sektor jasa yang diprioritaskan, yaitu transportasi udara teknologi (e-ASEAN) dan jasa logistik;
- 4) Mengupayakan 7 (tujuh) Sektor industri/perdagangan yang juga dinuka, yaitu produk berbasis pertanian, elektonik, perikanan, produk berbasis karet, tektis, otomotif, produk berbasis kayu, untuk melaksanakan MRA;
- 5) Mengembangkan standar kompetensi regional (regional competency standar frame work), untuk sektor jasa yang diprioritaskan dalam masyarakat ekonomi ASEAN;
- 6) Penerapan KKNI (Kerangka Kualifikasi Nasional Indonesia) di lembaga pendidikan/pelatihan untuk mencapai kesetaraan pengakuan, khususnya lembaga pemerintahan;
- 7) Tersusunya peraturan Pemerintah dalam rangka pembentukan lembaga independen pengelolaan dana pengembangan pelatihan;
- 8) Tersusunya peta kompetensi industri untuk bidang dan sektor jasa konstruksi, transportasi, pariwisata, industri penelolan, pertanian-perikanan , industri kreatif, jasa logistik, teknologi komunikasi dan informasi, (e-ASEN), jasa kesehatan, jasa pendidikan dan sektor energi, mineral dan kelistrikan.
- 9) Meningkatnya peringkat daya saing efisiensi pasar tenaga kerja di tingkat internasional;
- 10) Meningkatnya jumlah pekerja formal, dari 40,5% tahun 2014 menjadi 51,0% tahun 2019

Sasaran Utama pembangunan bidang ketenagakerjaan yang hendak dicapai, adalah:

- a. Tingkat pengangguran terbuka diperkirakan sebesar antara 4.0 – 5.0 % pada tahun 2019.
- b. Memfasilitasi Penciptaan kesempatan kerja sebesar 10 juta (selama 5 tahun)

Untuk mencapai sasaran tingkat pengganguran terbuka dan tingkat kemiskinan di tempuh langkah langkah kongkrit untuk mendorong terciptanya kesempatan kerja yang berkualitas di antaranya:

- a. Meningkatkan produktivitas dengan melakukan akselerasi penyerapan tenaga kerja ke industri yang mempunyai nilai tambah dan produktivitas tinggi termasuk industri pertanian yang merupakan memberi kesempatan kerja besar serta industri pengolahan yang mempunyai potensi dapat menggerakkan pertumbuhan, menciptakan kesempatan kerja dan membawa perbaikan pada kesejahteraan hidup;
- b. Meningkatkan standar hidup pekerja termasuk pekerja miskin, melalui penyediaan lapangan kerja produktif;
- c. Transformasi struktur tenaga kerja dan mempersiapkan infrastruktur pengembangan kompetensi pekerja untuk mengubah *low – skilled industries* menjadi *skill based industries*;

Memberikan insentif bagi investasi yang menciptakan kesempatan kerja yang besar (padat pekerja) dan bagi pelaku pada usaha kecil menengah. Keseimbangan dalam penciptaan lapangan kerja dan perlindungan pekerja yang memadai akan tercipta bila pertumbuhan ekonomi yang tercipta dapat memberikan kesempatan kerja yang lebih baik dan tingkat dan tingkat pendapatan pekerja lebih besar dan lebih merata dalam sektor –sektor pembangunan.

3.2. TUJUAN DAN SASARAN RENJA PERANGKAT DAERAH

Keberhasilan pembangunan sektor perdagangan merupakan salah satu dalam mempercepat pembangunan daerah. Untuk menunjang keberhasilan pembangunan tersebut maka Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Bantul sesuai dengan perubahan ke arah perbaikan sistem pembinaan dengan menetapkan visi. Visi adalah suatu gambaran menantang tentang keadaan masa depan yang berisikan cita dan citra yang ingin diwujudkan oleh instansi. Visi dan misi Rencana Startegis Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Bantul 2017-2021 selaras dengan arah Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kabupaten Bantul tahun 2016-2021, selaras dengan arah, Rencana Strategis

Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi DIY 2012-2017, serta selaras juga dengan Rencana Strategis Kementerian Ketenagakerjaan 2015-2019.

Berpedoman pada visi Pembangunan Daerah 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)”.

Sebagaimana Visi Pembangunan Daerah Kabupaten Bantul yang tersebut diatas, untuk mewujudkan visi tersebut maka ditempuh melalui empat misi pembangunan daerah 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
5. Meningkatkan tata kehidupan masyarakat Bantul yang agamis, nasionalis, aman, progresif dan harmonis serta berbudaya istimewa.

Misi pembangunan Kabupaten Bantul yang sesuai dengan urusan adalah misi ketiga yakni “Mewujudkan kesejahteraan masyarakat difokuskan pada percepatan pengembangan perekonomian rakyat dan pengentasan kemiskinan”

3.2.1. Tujuan

Tujuan adalah sesuatu yang akan dicapai atau dihasilkan oleh instansi dalam jangka waktu 1 (satu) sampai dengan 5 (lima) tahunan dalam rangka mewujudkan visi dan misi

Untuk mewujudkan Visi dan Misi Kabupaten Bantul 2016-2021 maka tujuan yang hendak dicapai dalam membangun sektor ketenagakerjaan tahun 2019 yaitu:

1. Mengurangi angka pengangguran
2. Meningkatkan pendapatan masyarakat

3.2.2. Sasaran

Sasaran adalah hasil yang akan dicapai secara nyata oleh instansi pemerintah dalam rumusan yang lebih spesifik, terukur, dalam kurun waktu yang lebih pendek dari tujuan dengan indikator outcome yang terukur. Dalam perumusan Sasaran, harus benar-benar diperhatikan keterukuran dari indikator kinerja Sasaran yang akan diukur. Sasaran yang hendak dicapai dalam membangun sektor ketenagakerjaan tahun 2019 yaitu:

1. Meningkatkan Jumlah Lapangan Pekerjaan
2. Meningkatnya UMP Kabupaten

Table 2.5

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

NO	TUJUAN	SASARAN	INDIKATOR TUJUAN /SASARAN	TARGET KINERJA TUJUAN / SASARAN PADA TAHUN KE-					
				2016	2017	2018	2019	2020	2021
1	Mengurangi Angka Pengangguran	Meningkatkan Jumlah Lapangan Pekerjaan	Angka pengangguran	2,4 %	2,3 %	2,2 %	2,1 %	2,0 %	1,9 %
2	Meningkatnya pendapatan masyarakat	Meningkatnya UMP Kabupaten	Upah minimum Kabupaten	Rp. 1.297.700	Rp. 1.404.760	Rp. 1.489.046	Rp. 1.578.389	Rp. 1.679.093	Rp. 1.773.479

3.2.1. Strategi dan Arah Kebijakan

Strategi dan arah kebijakan dalam mencapai tujuan dan sasaran dalam rangka pencapaian visi dan misi yang diuraikan dalam tujuan dan sasaran, penyusunan strategi dan arah kebijakan pembangunan daerah menjadi bagian penting yang tidak terpisahkan. Strategi adalah langkah-langkah berisikan program-program indikatif untuk mewujudkan visi dan misi. Sementara, kebijakan adalah arah atau tindakan yang diambil oleh Satuan Kerja Perangkat Daerah untuk mencapai tujuan. Dalam kerangka tersebut, Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Bantul merumuskan strategi dan arah kebijakan perencanaan secara komprehensif untuk mencapai tujuan dan

sasaran yang termuat dalam Rencana Strategis supaya efektif (berdaya guna) dan efisien (berhasil guna).

Table 2.6

Strategi	Arah Kebijakan
Meningkatkan pelatihan ketrampilan kerja, Memperluas lapangan pekerjaan dan mengoptimalkan layanan pemindahan	Meningkatkan daya saing Tenaga Kerja ,Penempatan tenaga kerja dan menciptakan wirausaha dan penampatan transmigrasi
Menciptakan hubungan industrial yang kondusif	Meningkatkan perlindungan dan pengembangan lembaga

BAB IV

RENCANA KERJA DAN PENDANAAN PERANGKAT DAERAH

Program Dinas Perdagangan merupakan program prioritas RPJMD yang sesuai dengan tugas dan fungsi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul. Rencana program prioritas beserta indikator keluaran program sebagaimana tercantum dalam RPJMD, selanjutnya dijabarkan Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi kedalam rencana kegiatan untuk setiap program prioritas tersebut. Pemilihan kegiatan untuk masing-masing program prioritas ini didasarkan atas strategi dan kebijakan Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi. Kegiatan yang dipilih untuk setiap program prioritas, diharapkan dapat menunjukkan akuntabilitas kinerja sesuai dengan tugas dan fungsi Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi. Pencapaian indikator kinerja yang telah ditetapkan merupakan keberhasilan dari tujuan dan sasaran program yang telah direncanakan. Indikator kinerja dipergunakan sebagai data dan informasi dasar untuk melakukan identifikasi masalah, menentukan kebijakan, merencanakan anggaran, memberikan peringatan dini terhadap masalah yang berkembang, memantau perkembangan pelaksanaan program kebijakan, sebagai bahan pengendalian dan evaluasi dampak dari kebijakan yang telah dibuat serta sebagai laporan pertanggungjawaban kepada masyarakat. Pendanaan indikatif sebagai wujud kebutuhan pendanaan adalah jumlah dana yang tersedia untuk pelaksanaan program dan kegiatan tahunan. Program-program prioritas yang telah disertai kebutuhan pendanaan atau pendanaan indikatif selanjutnya akan dijabarkan ke dalam kegiatan prioritas beserta kebutuhan pendanaannya. Pencapaian target kinerja program (outcome) sebenarnya tidak hanya didukung oleh pendanaan yang bersumber dari APBD Kabupaten Bantul namun juga oleh sumber pendanaan lainnya (APBN, APBD DIY, dan sumber-sumber pendanaan lainnya).

Table 2.7

Rumusan Rencana Program dan Kegiatan Perangkat Daerah Tahun 2019 dan Prakiraan Maju Tahun 2020 Kabupaten Bantul

Kode	Urusan/Bidang Urusan Pemerintahan Daerah dan Program Daerah dan Program / Kegiatan	Indikator Kinerja Program/ Kegiatan	Rencana Tahun 2019				Catatan Penting	Prakiraan Maju Rencana Tahun 2020	
			Lokasi	Target Capaian Kinerja	Kebutuhan Dana/Pagu indikatif	Sumber dana		Target Capaian Kinerja	Kebutuhan Dana/Pagu Indikatif
	Program Pelayanan Administrasi Perkantoran	cakupun pelayanan adm perkantoran	Bantul	83	1.750.602.755	APBD		84	1.838.132.893
	Penyediaan jasa peralatan dan Perlengkapan Perkantoran	Jumlah waktu penyediaan jasa, peralatan dan perlengkapan	Bantul		375.570.825	APBD			394.349.366
	Penyediaan Rapat-rapat, Koordinasi dan Konsultasi	Jumlah penyediaan makan dan minum rapat, koordinasi dan konsultasi	Bantul		926.512.250	APBD			972.837.863
	Penyediaan Jasa Pengelola Pelayanan Perkantoran	Jumlah bulan honor jasa pengelola pelayanan perkantoran	Bantul		448.519.680	APBD			470.945.684
	Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur	Cakupan layanan sarana dan prasarana aparatur	Bantul	100	699.496.00	APBD		100	734.470.800
	Pengadaan Peralatan dan perlengkapan	Jumlah peralatan dan perlengkapan	Bantul		330.496.000	APBD			347.020.800
	Pemeliharaan Rumah dan Gedung kantor	Jumlah waktu pemeliharaan rumah dan gedung kantor	Bantul		105.000.000	APBD			110.250.000
	Pemeliharaan Kendaraan Dinas/Operasional	Jumlah waktu pemeliharaan kendaraan dinas	Bantul		241.500.000	APBD			253.575.000

	Pemeliharaan Peralatan dan Perlengkapan	Jumlah waktu pemeliharaan peralatan kantor	Bantul		22.500.000	APBD			23.625.000
	Program peningkatan pengembangan sistem pelaporan capaian kinerja dan keuangan	Tingkat Ketepatan menyerahkan laporan kinerja dan keuangan	Bantul	81	190.225.000	APBD		82	199.736.250
	Penyusunan laporan capaian kinerja dan ikhtisar realisasi kinerja SKPD	Jumlah laporan capaian kinerja dan ikhtisar realisasi kinerja SKPD	Bantul		190.225.000	APBD			199.736.250
	Program Peningkatan Kualitas dan Produktivitas Tenaga Kerja	Presentase Tenaga Kerja yang mendapatkan pelatihan berbasis kompetensi	Bantul	77	2.183.355.000	APBD		80	2.401.690.500
	Pembinaan Lembaga Pelatihan Kerja (LPK)	Jumlah Lembaga Pendidikan Ketrampilan	Bantul		297.025.000	APBD			326.727.500
	Pemagangan/OJT Mantan peserta pelatihan di perusahaan	Jumlah pemagangan OJT	Bantul		66.450.000	APBD			73.095.000
	Pemberdayaan Wirausaha bagi Lulusan Pelatihan	Jumlah wirausaha baru	Bantul		192.550.000	APBD			211.805.000
	Uji Kompetensi Peserta Latihan BLK	Jumlah peserta UJK	Bantul		49.920.000	APBD			54.912.000
	Pengukuran Produktivitas Tenaga Kerja	Jumlah Tenaga Kerja Yang diukur	Bantul		25.000.000	APBD			27.500.000
	Sosialisasi dan Pelatihan Tentang Produktivitas tenaga Kerja	Jumlah tenaga kerja yang disosialisasi	Bantul		225.300.000	APBD			247.830.000
	Pelatihan Menjahit	Jumlah peserta pelatihan	Bantul		252.215.000	APBD			277.436.500
	Pelatihan mekanik	Jumlah peserta pelatihan	Bantul		268.255.000	APBD			295.080.500
	Pelatihan Teknisi	Jumlah peserta pelatihan	Bantul		83.760.000	APBD			92.136.000
	Pelatihan meubelair	Jumlah peserta pelatihan	Bantul		96.970.000	APBD			106.667.000

	Pelatihan juru las	Jumlah peserta pelatihan	Bantul		50.530.000	APBD			55.583.000
	Pelatihan software	Jumlah peserta pelatihan	Bantul		187.485.000	APBD			206.233.500
	Pelatihan Tata Boga	Jumlah peserta pelatihan	Bantul		269.835.000	APBD			296.818.500
	Pelatihan Batik Tulis	Jumlah peserta pelatihan	Bantul		61.170.000	APBD			67.287.000
	Pelatihan Bahasa Inggris	Jumlah peserta pelatihan	Bantul		56.890.000	APBD			62.579.000
	Program Peningkatan Kesempatan Kerja	Persentase pencari kerja yang menyerap informasi bursa kerja	Bantul	82	387.175.000	APBD		85	425.892.500
	Penyebarluasan informasi bursa tenaga kerja	Jumlah penyebarluasan informasi	Bantul		356.475.000	APBD			392.122.500
	Penanggulangan permasalahan penempatan kerja	Jumlah kasus	Bantul		30.700.000	APBD			33.770.000
	Program Perlindungan Pengembangan Lembaga Ketenagakerjaan	Penetapan nilai KHL (Kebutuhan Hidup Layak)	Bantul		1.028.489.500	APBD			1.131.338.450
	Penyelesaian Prosedur perselisihan hubungan preindustrial	Jumlah penyelesaian perselisihan	Bantul		274.097.000	APBD			301.506.700
	Penyelesaian prosedur pemberian perlindungan hukum dan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan	Jumlah kegiatan sosialisasi jamsostek	Bantul		67.870.000	APBD			74.657.000
	Pendampingan Dewan Pengupahan	Jumlah kegiatan pendampingan Dewan pengupahan	Bantul		73.920.000	APBD			81.312.000
	Pemberdayaan Lembaga kerja sama Tripartit Daerah	Jumlah fasilitasi lembaga kerjasama tripartite	Bantul		127.475.000	APBD			140.222.500
	Sosialisasi berbagai Peraturan Pelaksanaan tentang Ketenagakerjaan	Jumlah perusahaan yang disosialisasi	Bantul		94.875.000	APBD			104.362.500

	Bimbingan Teknis Penyelesaian ,persilisiha Industrial	Jumlah kegiatan bimtek	Bantul		97.400.000	APBD			107.140.000
	Peningkatan kesejahteraan pekerja	Jumlah kegiatan sosialisasi/workshop	Bantul		139.362.500	APBD			153.298.750
	Pemberdayaan Sarana Kesejahteraan Kerja	Jumlah perusahaan yang disosialisasi	Bantul		69.890.000	APBD			76.879.000
	Pendampingan pembuatan persyaratan kerja	Jumlah sosialisasi diperusahaan	Bantul		83.600.000	APBD			91.960.000
	Program transmigrasi Umum	Persentase penempatan transmigrasi	Bantul	67	799.259.000	APBD		70	924.733.451
	Pengarahan dan penempatan Transmigrasi	Jumlah KK Yang Ditempatkan	Bantul		799.259.000	APBD			924.733.451
	Program Penempatan Tenaga Kerja	Persentase tenaga kerja yang ditempatkan	Bantul	82	342.450.000	APBD		85	376.695.000
	Penyuluhan ketenagakerjaan	Jumlah kegiatan penyuluhan	Bantul		107.200.000	APBD			117.920.000
	Penempatan pencari kerja melalui Antar Kerja Lokal (AKL), Antar Kerja Antar Daerah (AKAD), Antar Kerja Antar Negara (AKAN)	Jumlah pencari kerja yang ditempatkan	Bantul		235.250.000	APBD			258.775.000
	Program Perluasan Kerja	Persentase tenaga kerja yang berwirausaha	Bantul	70	20.131.280.000	APBD		72	22.144.408.000
	Terapan Teknologi Tepat Guna	Jumlah Paket TTG	Bantul		99.070.000	APBD			108.977.000
	Padat Karya Produktif dan Infrastruktur	Jumlah paket padat karya	Bantul		19.900.000.000	APBD			21.890.000.000
	Pemanduan dan Pembinaan Usaha Tenaga Kerja Lansia dan Penyandang Cacat	Jumlah paket Pemanduan dan pembinaan	Bantul		66.550.000	APBD			73.205.000
	Pemanduan dan Pembinaan Usaha Tenaga Kerja Terdidik dan Mandiri	Jumlah paket Pemanduan dan pembinaan TKM	Bantul		65.660.000	APBD			72.226.000

