



# Laporan Kinerja Instansi Pemerintah(LKJIP) Tahun 2021



Dinas Tenaga Kerja dan  
Transmigrasi  
Kabupaten Bantul

## 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 2021 sebagai bentuk akuntabilitas penyelenggaraan pemerintahan selama tahun 2021.

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 2021.

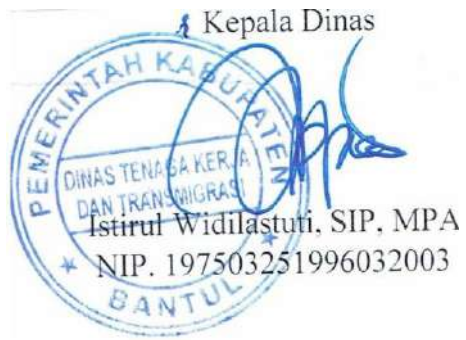
Pemerintah Kabupaten Bantul telah menetapkan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kabupaten Bantul Tahun 2016 – 2021 sebagaimana ditetapkan dengan Peraturan Bupati Kabupaten Bantul Nomor 19 Tahun 2018 Tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah Kabupaten Bantul Nomor 11 Tahun 2016 Tentang Rencana Pembangunan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

Bantul, 15 Februari 2022

Kepala Dinas



Istirul Widilastuti, SIP, MPA  
NIP. 197503251996032003

## **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 2021 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 2021 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 ber kriteria **Tinggi** dengan rata-rata capaian sebesar **80.2%**

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 |
| <b>Bab I</b> <u>Pendahuluan</u> .....                      |     |
| A. <u>Latar Belakang</u> .....                             | 1   |
| B. <u>Pembentukan OPD</u> .....                            | 2   |
| C. <u>Susunan Organisasi</u> .....                         | 14  |
| D. <u>Keragaman SDM</u> .....                              | 15  |
| E. <u>Isu Strategis</u> .....                              | 16  |
| <b>Bab II</b> <u>Perencanaan Kinerja</u> .....             |     |
| A. <u>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  |
| B. <u>Perjanjian Kinerja (PK) Tahun 2021</u> .....         | 24  |
| C. <u>Program untuk Pencapaian Sasaran</u> .....           | 28  |
| <b>Bab III</b> <u>Akuntabilitas Kinerja</u> .....          |     |
| A. <u>Capaian Indikator Kinerja Utama Tahun 2021</u> ..... | 30  |
| B. <u>Evaluasi dan Analisis Capaian Kinerja</u> .....      |     |
| 1. Sasaran .....                                           | 31  |
| 2. Sasaran .....                                           | 36  |
| C. <u>Akuntabilitas Anggaran</u> .....                     | 38  |
| D. <u>Efisiensi Sumber Daya</u> .....                      | 40  |
| <b>Bab IV</b> <u>Penutup</u> .....                         | 42  |

## Daftar Tabel

---

|           |                                                                                                    |    |
|-----------|----------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Tabel 1.1 | SDM Menurut Jenis Kelamin, Pangkat, Jabatan dan Pendidikan .....                                   | 15 |
| Tabel 2.1 | Keterkaitan Visi, Misi, Tujuan dan Sasaran.....                                                    | 19 |
| Tabel 2.2 | Srtategi dan Kebijakan Bupati.....                                                                 | 20 |
| Tabel 2.3 | Sasaran Strategis dan Indikator Kinerja Utama .....                                                | 21 |
| Tabel 2.4 | Program Untuk Pencapaian Sasaran Tahun 2021.....                                                   | 26 |
| Tabel 3.1 | Skala Nilai Peringkat Kinerja.....                                                                 | 28 |
| Tabel 3.2 | Capaian Indikator Kinerja Utama Tahun 2021.....                                                    | 28 |
| Tabel 3.3 | Rencana dan Realisasi Capaian Sasaran Meningkatnya Jumlah Lapangan<br>Pekerja .....                | 29 |
| Tabel 3.4 | Target - Realisasi Pengangguran sesuai RPJMD 2016 – 2021 .....                                     | 30 |
| Tabel 3.5 | Rencana dan Realisasi Capaian SasaranTerlakasananya Penerapan Upah<br>Minimum Kabupaten (UMK)..... | 34 |
| Tabel 3.6 | Target - Realisasi Upah Minimum Kabupaten (UMK) sesuai RPJMD 2016 –<br>2021.....                   | 35 |
| Tabel 3.7 | Alokasi Anggaran Belanja per Sasaran Strategis Tahun 2021.....                                     | 36 |
| Tabel 3.8 | Pencapaian Kinerja dan Anggaran Tahun 2021.....                                                    | 38 |
| Tabel 3.9 | Efisiensi Anggaran Indikator Kinerja Utama Tahun 2021.....                                         | 39 |

## Daftar Gambar

---

|            |                                                                                         |    |
|------------|-----------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Gambar 01. | Bagan Struktur Organisasi.....                                                          | 14 |
| Gambar 02  | Perjanjian Kinerja Perubahan 2021.....                                                  | 23 |
| Gambar 03  | Grafik Capaian Realisasi Terhadap Target Angka Pengangguran<br>Periode 2017-2021... ..  | 30 |
| Gambar 04  | Grafik Target - Realisasi Upah Minimum Kabupaten (UMK)<br>sesuai RPJMD 2016 – 2021..... | 35 |



# **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 2021 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 pelaksanaan 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 , perluasan 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 :

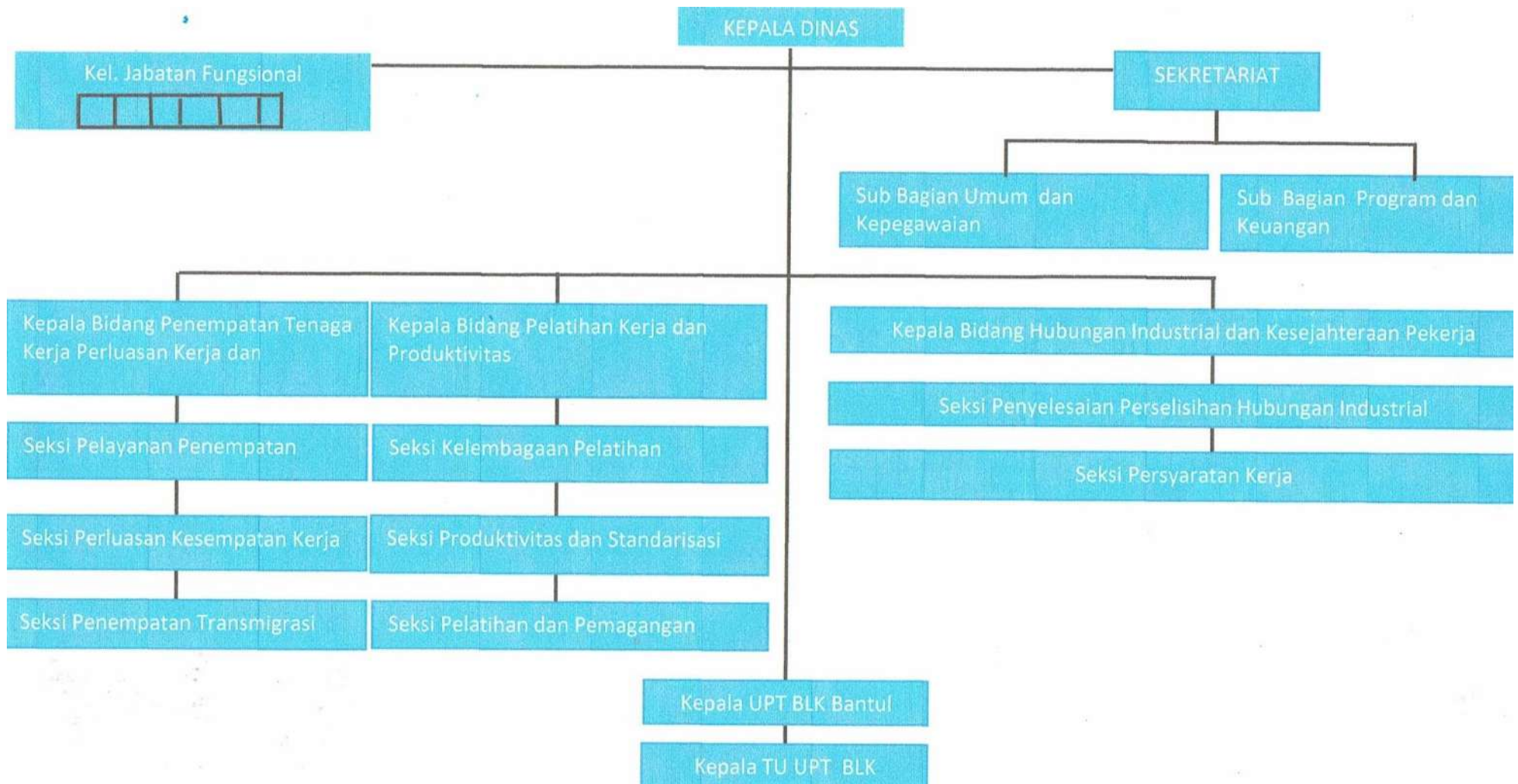
1. Perencanaan dan pelaksanaan penyelenggaraan latihan kerja;
2. Pelaksanaan bimbingan teknis pemasaran
3. Pelaksanaan pelayanan informasi lapangan kerja dan atau pasar kerja;
4. Pelaksanaan urusan tata usaha

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

Gambar 01. Bagan Struktur Organisasi



## D. Keragaman SDM

Sumber daya Dinas dalam Penyelenggaraan Tugas dan Fungsi

Tabel 1.1. SDM Menurut Jenis Kelamin, Pangkat, Jabatan dan Pendidikan

| Jumlah<br>Pegawai | Jenis<br>Kelamin |    | Pangkat /<br>Golongan |    |     |    | Jabatan    |            |           |            |             |            |            |             |            | Pendidikan |      |      |          |    |    | Ket |
|-------------------|------------------|----|-----------------------|----|-----|----|------------|------------|-----------|------------|-------------|------------|------------|-------------|------------|------------|------|------|----------|----|----|-----|
|                   | L                | P  | I                     | II | III | IV | Struktural |            |           | Fungsional |             |            | Umum       |             |            | SD         | SLTP | SLTA | D<br>III | S1 | S2 |     |
|                   |                  |    |                       |    |     |    | Es.<br>II  | Es.<br>III | Es.<br>IV | Gol.<br>II | Gol.<br>III | Gol.<br>IV | Gol.<br>II | Gol.<br>III | Gol.<br>IV |            |      |      |          |    |    |     |
|                   |                  |    |                       |    |     |    |            |            |           |            |             |            |            |             |            |            |      |      |          |    |    |     |
| 63                | 33               | 30 | 0                     | 14 | 41  | 8  | 1          | 4          | 3         | 2          | 15          | 3          | 13         | 22          | 0          | 0          | 1    | 16   | 13       | 28 | 5  |     |

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 :

a) “ **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 cinta 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 pada bab ini menjelaskan keterkaitan antara visi, misi, tujuan dan sasaran Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Bantul

**Tabel 2.1**  
**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 2.2**  
**Strategi dan Kebijakan Bupati**

| <b>Visi : Terwujudnya Masyarakat Kabupaten Bantul yang sehat, cerdas, dan sejahtera, berdasarkan nilai-nilai keagamaan, kemanusiaan, dan kebangsaan dalam wadah Negara Kesatuan Republik Indonesia (NKRI)</b> |                                              |                                                 |                                                                  |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------|-------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------|
| <b>Tujuan</b>                                                                                                                                                                                                 | <b>Sasaran</b>                               | <b>Strategi</b>                                 | <b>Kebijakan</b>                                                 |
| <b>Misi 3 : Mewujudkan kesejahteraan masyarakat difokuskan pada percepatan pengembangan perekonomian rakyat dan pengentasan kemiskinan</b>                                                                    |                                              |                                                 |                                                                  |
| 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 Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota
2. Program Pelatihan Kerja dan Produktivitas Tenaga Kerja
3. Program Penempatan Tenaga Kerja
4. Program Hubungan Industrial
5. Program Pembangunan Kawasan Transmigrasi

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 2.3 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 2021**

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 2021 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](http://esakip.bantulkab.go.id).

Dokumen ini memuat sasaran strategis, indikator kinerja utama beserta target kinerja dan anggaran. Penyusunan PK 2021 dilakukan dengan mengacu kepada RPJMD, Renstra, renja 2021, IKU dan APBD. Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Pemerintah Kabupaten Bantul telah menetapkan PK Perubahan Tahun 2021 sebagai berikut :

പിന്നീട് കണക്കുകൾ വെളിപ്പെടുത്തി

## PERJANJIAN KINERJA PERUBAHAN TAHUN 2021

BUPATI BANTUL



H. ABDUL HALIM MUSLIH



## LAMPIRAN PERJANJIAN KINERJA

**Perangkat Daerah** : Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi  
**Jabatan** : Plt. Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi  
**Tahun Anggaran** : 2021

| No  | Sasaran Strategis                  | Indikator Kinerja            | Satuan | Target Tahunan | Triwulan     | Target                  |
|-----|------------------------------------|------------------------------|--------|----------------|--------------|-------------------------|
| (1) | (2)                                | (3)                          | (4)    | (5)            | (6)          | (7)                     |
| 1.  | Meningkatnya jumlah lapangan kerja | Angka Pengangguran           | Persen | 3,9            | Triwulan I   | 3,9                     |
|     |                                    |                              |        |                | Triwulan II  | 3,9                     |
|     |                                    |                              |        |                | Triwulan III | 3,9                     |
|     |                                    |                              |        |                | Triwulan IV  | 3,9 <sup>a)</sup>       |
| 2.  | Terlaksananya penerapan UMK        | Upah Minimum Kabupaten (UMK) | Rupiah | 1.773.479      | Triwulan I   | 1.773.479               |
|     |                                    |                              |        |                | Triwulan II  | 1.773.479               |
|     |                                    |                              |        |                | Triwulan III | 1.773.479               |
|     |                                    |                              |        |                | Triwulan IV  | 1.773.479 <sup>a)</sup> |

**Keterangan:**

1. Untuk mencapai Sasaran Strategis sebagaimana tersebut di atas terdapat dukungan anggaran sebagai berikut:

| No | Program RPJMD P                                                                | Penyandingan Program Permendagri 90 Tahun 2019              | Anggaran         |
|----|--------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------|------------------|
| 1. | Program Pelayanan Administrasi Perkantoran                                     | Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota | Rp 9.365.349.646 |
| 2. | Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur                              |                                                             |                  |
| 3. | Program Peningkatan Pengembangan Sistem Pelaporan Capaian Kinerja Dan Keuangan |                                                             |                  |



| No | Program RPJMD P                                             | Penyandingan Program<br>Permendagri 90 Tahun 2019      | Anggaran          |
|----|-------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------|-------------------|
| 4. | Program Peningkatan Kualitas dan Produktivitas Tenaga Kerja | Program Pelatihan Kerja Dan Produktivitas Tenaga Kerja | Rp 2.106.838.960  |
| 5. | Program Peningkatan Kesempatan Kerja                        | Program Penempatan Tenaga Kerja                        | Rp 21.441.863.900 |
| 6. | Program Penempatan Tenaga Kerja                             |                                                        |                   |
| 7. | Program Perluasan Kesempatan Kerja                          |                                                        |                   |
| 8. | Program Perlindungan Pengembangan Lembaga Ketenagakerjaan   | Program Hubungan Industrial                            | Rp 492.135.800    |
| 9. | Program Transmigrasi Umum                                   | Program Pembangunan Kawasan Transmigrasi               | Rp 256.897.570    |
|    | Jumlah Anggaran                                             |                                                        | Rp 33.691.696.276 |

2. \*) Data capaian kinerja tersedia pada triwulan IV karena bersifat *outcome*.

Bantul, 1 November 2021

PIHAK KEDUA  
BUPATI



H. ABDUL HALIM MUSLIH

PIHAK PERTAMA  
Plt. KEPALA DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI



ISTIRUL WIDILASTUTI, S.IP, MPA  
NIP. 197503251996032003

### 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 2021 sebagai berikut :

**Tabel 2.4 Program Untuk Pencapaian Sasaran Tahun 2021**

| No | Sasaran Strategis                  | Didukung Program                                            |
|----|------------------------------------|-------------------------------------------------------------|
| 1  | Meningkatnya jumlah lapangan kerja | PROGRAM PELATIHAN KERJA DAN PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA      |
|    |                                    | PROGRAM PENEMPATAN TENAGA KERJA                             |
|    |                                    | PROGRAM PEMBANGUNAN KAWASAN TRANSMIGRASI                    |
|    |                                    | PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH KABUPATEN KOTA |
| 2  | Terlaksananya penerapan UMK        | PROGRAM HUBUNGAN INDUSTRIAL                                 |

Sumber : *disnakertrans 2021*

## 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 3.1 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  | $\leq 50$                        | Sangat Rendah                        |      |

Sumber : Permendagri 86 Tahun 2017

### A. Capaian Indikator Kinerja Utama Tahun 2021

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 2021 sebagai berikut :

**Tabel 3.2 Capaian Indikator Kinerja Utama Tahun 2021**

| No | Indikator Kinerja Utama | 2021      |           |             |
|----|-------------------------|-----------|-----------|-------------|
|    |                         | Target    | Realisasi | % Realisasi |
| 1  | Upah Minimum Kabupaten  | 1.773.479 | 1.842.460 | 104         |
| 2  | Angka Pengangguran      | 2.8       | 4.02      | 56.43       |

Sumber : *disnakertrans 2021*

Berdasarkan hasil pengukuran kinerja terhadap indikator kinerja utama Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Tahun 2021, disimpulkan bahwa seluruh indikator sasaran berkriteria **Tinggi** dengan rata-rata capaian sebesar 80.2%.

## 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 Meningkatkan Jumlah Lapangan Kerja

**Tabel 3.3 Rencana dan Realisasi Capaian Sasaran  
Meningkatnya Jumlah Lapangan Pekerja**

| No | Indikator Kinerja Utama | Capaian 2020 | 2021   |           |             | Target Akhir Renstra (2021) |
|----|-------------------------|--------------|--------|-----------|-------------|-----------------------------|
|    |                         |              | Target | Realisasi | % Realisasi |                             |
| 1  | Angka Pengangguran      | 4.06         | 2.8    | 4.02      | 56.43       | 2.8                         |

Capaian kinerja yang sudah diperoleh menunjukkan hasil yang baik. Target angka pengangguran yang ditetapkan tahun 2021 adalah sebesar 2.8, realisasi sebesar 4.02 tercapai 56.43 % atau bernilai kinerja **rendah**. Dibandingkan dengan tahun sebelumnya (2020) target sebesar 2.9 tercapai 4.06 atau 60 %, maka capaian tahun 2021 menurun sebesar 3.57 %.

Target capaian tahun 2021 (akhir Renstra) sebesar 2.8, apabila dibandingkan

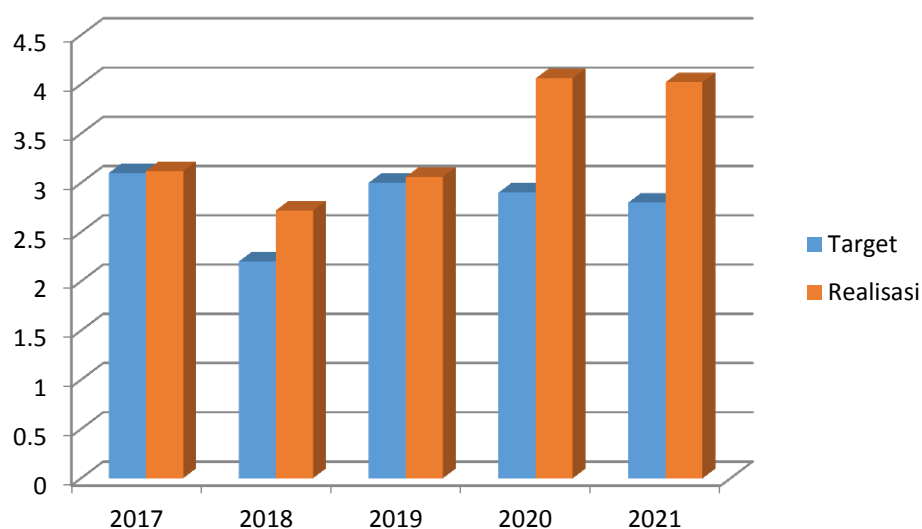
capaian tahun 2020 telah menyumbangkan 55 % terhadap target akhir Renstra tahun 2021, sedangkan capaian tahun 2021 terhadap akhir Renstra sebesar 56.43%, sehingga terdapat kenaikan 1.43% di tahun 2021 terhadap capaian akhir Renstra di tahun 2020.

**Tabel 3.4 Target - Realisasi Angka Pengangguran sesuai RPJMD 2016 – 2021**

| 2017   |           | 2018   |          | 2019   |           | 2020   |           | 2021   |           |
|--------|-----------|--------|----------|--------|-----------|--------|-----------|--------|-----------|
| Target | Realisasi | Target | Realsasi | Target | Realisasi | Target | Realisasi | Target | Realisasi |
| 3.1    | 3.12      | 2.2    | 2.72     | 3      | 3.06      | 2.9    | 4.06      | 2.8    | 4.02      |

*Sumber : BPS 2021*

Gambar.03. Grafik Capaian Realisasi Terhadap Target Angka Pengangguran Periode 2017-1021



Permasalahan :

- I. Rendahnya daya saing SDM tenaga kerja;
- II. Meningkatnya angka kerja karena pertumbuhan penduduk usia produktif yang besar;
- III. Ketidaksesuaian kualifikasi kompetensi tenaga kerja yang tersedia dengan kualifikasi tenaga kerja yang dibutuhkan;
- IV. Informasi pasar kerja belum dapat diakses secara maksimal oleh para pencari kerja ;
- V. Adanya pandemi covid19 mengakibatkan banyak tenaga kerja yang di

PHK dan dirumahkan

Solusi :

- a. Pelaksanaan program Job Canvasing dalam mencari akses data kebutuhan tenaga kerja baik di dalam maupun luar negeri;
- b. Pelatihan kompetensi pencari kerja sesuai dengan yang dibutuhkan dengan pasar kerja;
- c. Melayani informasi pasar kerja melalui berbagai media, bursa kerja dan informasi lowongan kerja *online*;
- d. Pemberdayaan tenaga kerja dalam program padat karya;
- e. Peningkatan kegiatan mediasi dalam penanganan permasalahan pekerja dan perusahaan, sehingga PHK dapat dihindari;
- f. Pelaksanaan program transmigrasi

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

- a. Melaksanakan optimalisasi program Job Canvasing dalam mencari akses data kebutuhan tenaga kerja baik di dalam maupun luar negeri;
- b. Meningkatkan pelatihan kompetensi SDM pencari kerja sesuai dengan yang dibutuhkan dengan pasar kerja;
- c. Meningkatkan pelayanan informasi pasar kerja melalui berbagai media, bursa kerja dan informasi lowongan kerja *online*;
- d. Meningkatkan kegiatan mediasi dalam penanganan permasalahan pekerja dan perusahaan, sehingga PHK dapat dihindari;
- e. Meningkatkan pemberdayaan pengangguran dan setengah pengangguran melalui kegiatan tenaga kerja mandiri, pendampingan usaha, penempatan pencari kerja, padat karya dan transmigrasi.

Capaian kinerja di atas merupakan hasil dari berbagai program yang dilakukan terkait peningkatan sasaran meningkatkan jumlah lapangan kerja Pada tahun 2021, program yang dilaksanakan untuk sasaran strategis ini terdiri dari program sebagai berikut :

1. Program Pelatihan Kerja dan Produktivitas Tenaga Kerja dengan indikator

*Presentase tenaga kerja yang mendapatkan pelatihan berbasis kompetensi* pada tahun 2021 mentargetkan sebesar 85% tercapai sebesar 85% program ini didukung kegiatan dan sub kegiatan antara lain :

1. Kegiatan Pelaksanaan Pelatihan Berdasarkan Unit Kompetensi
  - I. Koordinasi Lintas Lembaga dan Kerja Sama dengan Sektor Swasta untuk Penyediaan Instruktur serta Sarana dan Prasarana Lembaga Pelatihan Kerja
  - II. Proses Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Keterampilan bagi Pencari Kerja berdasarkan Klaster Kompetensi (UPTD BLK)
2. Kegiatan Pembinaan Lembaga Pelatihan Kerja Swasta
  - I. Pembinaan Lembaga Pelatihan Kerja Swasta
3. Kegiatan Pengukuran Produktivitas Tingkat Daerah Kabupaten/Kota
  - I. Pengukuran Kompetensi dan Produktivitas Tenaga Kerja
2. Program Penempatan Tenaga Kerja

Dengan indikator *Persentase tenaga kerja yang ditempatkan* pada tahun 2021 mentargetkan sebesar 87% tercapai sebesar 87% program ini didukung kegiatan antara lain :

1. Kegiatan Pelayanan Antarkerja di Daerah Kabupaten/Kota
  - I. Pelayanan antar Kerja
  - II. Penyuluhan dan Bimbingan Jabatan bagi Pencari Kerja
  - III. Penyelenggaraan Unit Layanan Disabilitas Ketenagakerjaan
  - IV. Perluasan Kesempatan Kerja
2. Kegiatan Pengelolaan Informasi Pasar Kerja
  - I. Pelayanan dan Penyediaan Informasi Pasar Kerja Online
  - II. Job Fair/Bursa Kerja
3. Kegiatan Pelindungan PMI (Pra dan Purna Penempatan) di Daerah Kabupaten/Kota
  - I. Peningkatan Pelindungan dan Kompetensi Calon Pekerja Migran Indonesia (PMI)/Pekerja Migran Indonesia (PMI)
3. Program Pembangunan Kawasan Transmigrasi

Dengan indikator *Presentase penempatan Transmigrasi* tahun 2021 mentargetkan sebesar 72% tercapai sebesar 72% dengan pemberangkatan 5



(lima) Kepala Keluarga, 16 (enambelas) jiwa Transmigran ke daerah UPT Saluadeng, Kecamatan Tobadak, Kabupaten Mamuju Tengah, Provinsi Sulawesi Barat. Program ini didukung kegiatan antara lain

1. Kegiatan Penataan Persebaran Penduduk yang Berasal dari 1(Satu) Daerah Kabupaten Kota
  - I. Pemindahan dan Penempatan Transmigran yang Berasal dari 1(Satu) Daerah Kabupaten Kota
4. Program Penunjang Urusan Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota  
Dengan indikator *capaian nilai evaluasi kinerja* tahun 2021 mentargetkan sebesar 83% tercapai sebesar 83%. Program ini didukung kegiatan antara lain:
  1. Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah
    - I. Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah
    - II. Koordinasi dan Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD
    - III. Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah
  2. Administrasi Keuangan Perangkat Daerah
    - I. Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN
    - II. Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Bulanan/Triwulanan/Semesteran SKPD
  3. Administrasi Umum Perangkat Daerah
    - I. Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor
    - II. Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor
    - III. Penyediaan Peralatan Rumah Tangga
    - IV. Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan
    - V. Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan
    - VI. Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD
  4. Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah
    - I. Penyediaan Jasa Surat Menyurat
    - II. Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik
    - III. Penyediaan Jasa Peralatan dan Perlengkapan Kantor
    - IV. Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor
  5. Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah
    - I. Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak, dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan
    - II. Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya

### III. Pemeliharaan/Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya

#### 2. Sasaran Terlaksananya Penerapan Upah Minimum Kabupaten (UMK)

**Tabel 3.5 Rencana dan Realisasi Capaian Sasaran Terlaksananya Penerapan Upah Minimum Kabupaten (UMK)**

| No | Indikator Kinerja Utama      | Capaian 2020 | 2021      |           |             | Target Akhir Renstra (2021) |
|----|------------------------------|--------------|-----------|-----------|-------------|-----------------------------|
|    |                              |              | Target    | Realisasi | % Realisasi |                             |
| 1  | Upah Minimum Kabupaten (UMK) | 1.842.460    | 1.773.479 | 1.842.460 | 104         | 1.773.479                   |

Sumber : *disnakertrans 2021*

Indikator Kinerja Utama Upah Minimum Kabupaten (UMK) dengan sasaran pelaksanaan penerapan Upah Minimum Kabupaten (UMK) diperusahaan, diharapkan dapat meningkatkan kesejahteraan pekerja.

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.

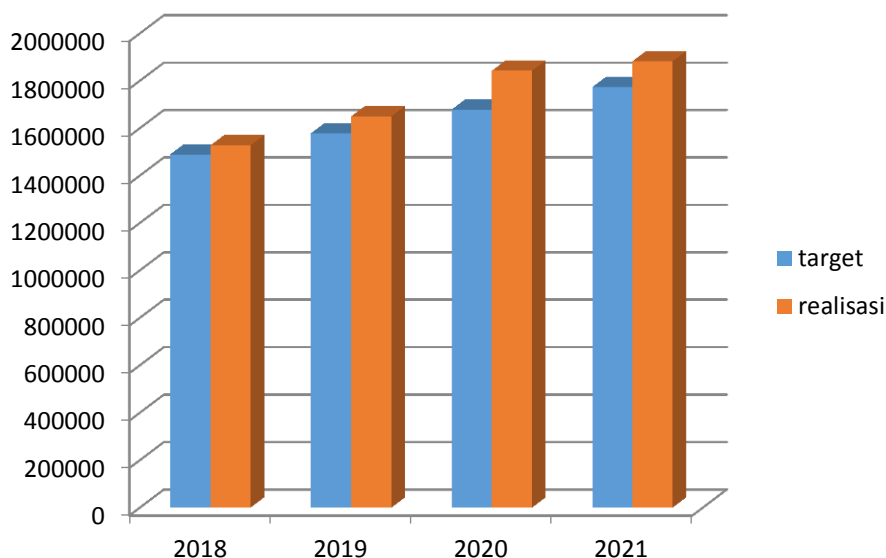
Capaian kinerja yang sudah diraih menunjukkan hasil yang baik. Dengan kenaikan angka target Upah Minimum Kabupaten (UMK) sebesar 68.981,- dari target tahun 2021 sebesar 1.773.479,- menjadi sebesar 1.842.460,-. Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi tetap dapat mencapai target yang ditetapkan pada tahun 2021 dengan realisasi sebesar 1.842.460, tercapai 104 % atau bernilai kinerja **Sangat Tinggi**. Apabila dibandingkan dengan realisasi tahun sebelumnya (2020) sebesar 1.842.460, maka realisasi capaian tahun 2021 adalah sama besar, meskipun target tahun 2021 lebih besar 0.17% dibanding target ditahun 2020.

Dengan capaian tahun 2021 sebesar 1.842.460 atas target capaian tahun 2021 (akhir Renstra) sebesar 1.773.479, maka Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi telah mencapai 104 % dari target akhir Renstra tahun 2021.

Tabel 3.6 Target - Realisasi Upah Minimum Kabupaten (UMK) sesuai RPJMD 2016 – 2021

| 2018      |           | 2019      |           | 2020      |           | 2021      |           |
|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| Target    | Realsasi  | Target    | Realisasi | Target    | Realisasi | Target    | Realisasi |
| 1.489.046 | 1.527.150 | 1.578.389 | 1.649.800 | 1.679.093 | 1.842.460 | 1.773.479 | 1.842.460 |

Gambar.04. Grafik Target - Realisasi Upah Minimum Kabupaten (UMK) sesuai RPJMD 2016 – 2021



Sumber : *disnaker 2021*

Permasalahan :

- Masih rendahnya penerapan Upah Minimum Kabupaten (UMK)
- Masih rendahnya perusahaan yang tertib peraturan

Solusi :

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

Capaian kinerja di atas merupakan hasil dari program yang dilakukan terkait

peningkatan sasaran *Terlaksananya Penerapan Upah Minimum Kabupaten (UMK)* pada tahun 2021, program yang dilaksanakan untuk sasaran strategis ini terdiri dari program sebagai berikut:

I. PROGRAM HUBUNGAN INDUSTRIAL

Dengan indikator *penetapan angka Kebutuhan Hidup Layak (KHL)* pada tahun 2021 mentargetkan sebesar 1.773.479,- tercapai sebesar 1.842.460,- atau realisasi capaian 104%. Program ini didukung kegiatan antara lain :

- I. Kegiatan Pengesahan Peraturan Perusahaan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama untuk Perusahaan yang hanya Beroperasi dalam 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota
  1. Pengesahan Peraturan Perusahaan bagi Perusahaan
  2. Penyelenggaraan Pendataan dan Informasi Sarana Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja serta Pengupahan
- II. Kegiatan Pencegahan dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja dan Penutupan Perusahaan di Daerah Kabupaten/Kota.
  1. Pencegahan Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja, dan Penutupan Perusahaan yang Berakibat/Berdampak pada Kepentingan di 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota
  2. Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja, dan Penutupan Perusahaan yang Berakibat/Berdampak pada Kepentingan di 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota
  3. Penyelenggaraan Verifikasi dan Rekapitulasi Keanggotaan pada Organisasi Pengusaha, Federasi dan Konfederasi Serikat Pekerja/Serikat Buruh serta Non Afiliasi.
  4. Pelaksanaan Operasional Lembaga Kerjasama Tripartit Daerah Kabupaten/Kota

## C. Akuntabilitas Anggaran

Dari kemampuan keuangan daerah, yaitu kemampuan Pendapatan dan Pembiayaan (Pembiayaan netto) maka jumlah pendanaan yang dimungkinkan untuk dibelanjakan pada Tahun Anggaran 2021 di Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi sebesar Rp. 26.153.075.000,- yang digunakan untuk membiayai Belanja Langsung. Sedangkan realisasi belanja langsung sebesar Rp 25.696.494.208,- atau sebesar 98.25 %.

Alokasi anggaran belanja langsung Tahun 2021 yang dialokasikan untuk membiayai program-program prioritas yang langsung mendukung pencapaian sasaran strategis adalah sebagai berikut :

**Tabel 3.7 Alokasi Anggaran Belanja per Sasaran Strategis Tahun 2021**

| No                                | Sasaran Strategis                  | Anggaran (Rp)  | %      |
|-----------------------------------|------------------------------------|----------------|--------|
| 1                                 | Meningkatnya jumlah lapangan kerja | 23.834.210.830 | 91.13  |
| 2                                 | Terlaksananya peneraapan UMK       | 492.135.800    | 1.88   |
| <b>Jumlah</b>                     |                                    | 24.326.346.630 | 93.02  |
| <b>Belanja Langsung Pendukung</b> |                                    | 1.826.727.370  | 6.98   |
| <b>Total Belanja Langsung</b>     |                                    | 26.153.074.000 | 100.00 |

Sumber : *disnakertrans 2021*

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 24.326.346.630,- atau sebesar 93.02% dari total belanja langsung, sedangkan anggaran untuk program/kegiatan pendukung sebesar Rp 1.826.727.370,- atau sebesar 6.98% dari total belanja langsung.

Anggaran untuk program/kegiatan utama, sasaran strategis dengan anggaran paling besar adalah sasaran *Meningkatnya jumlah lapangan kerja* dengan besaran anggaran 91.13 % dari total belanja langsung. Sementara itu, sasaran dengan anggaran yang relative kecil adalah sasaran terlaksananya penerapan UMK sebesar 1.88 % dari total anggaran belanja langsung.

Penyerapan belanja langsung pada Tahun 2021 sebesar 98.25 % 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 97.11%, sedangkan realisasi untuk program/kegiatan pendukung sebesar 95.62 %.

Jika dilihat dari realisasi anggaran per IKU, penyerapan anggaran terbesar pada program/kegiatan di IKU Angka Pengangguran sebesar 98.05 %, sedangkan penyerapan anggaran terkecil pada program/kegiatan di IKU UMK sebesar 94.27%. Jika dilihat dari serapan anggaran per sasaran, maka sasaran *Meningkatkan lapangan kerja* menyerap anggaran paling besar yaitu 98.05 % dari target. Sedangkan sasaran *UMK* menyerap anggaran terkecil yaitu 94.27 % dari target.

Anggaran dan realisasi belanja langsung Tahun 2021 yang dialokasikan untuk membiayai program/kegiatan dalam pencapaian Indikator Kinerja Utama disajikan sebagai berikut :

**Tabel 3.8 Pencapaian Kinerja dan Anggaran Tahun 2021**

| No | Indikator Kinerja      | Kinerja   |           |       | Anggaran       |                |       |
|----|------------------------|-----------|-----------|-------|----------------|----------------|-------|
|    |                        | Target    | Realisasi | %     | Target (Rp)    | Realisasi (Rp) | %     |
| 1  | Angka Pengangguran     | 2.8       | 4.02      | 56.43 | 23.834.210.830 | 23.485.733.805 | 98.05 |
| 2  | Upah Minimum Kabupaten | 1.773.479 | 1.842.460 | 104   | 492.135.800    | 463.958.616    | 94.27 |

Sumber : *disnakertrans* 2021

#### **D. Efisiensi Sumber Daya**

Efisiensi belanja langsung pada tahun 2021 sebesar 1.75 %, 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 1.55 %, sedangkan efisiensi untuk program/kegiatan pendukung sebesar 4.37 %. Jika dilihat dari efisiensi anggaran per IKU, efisiensi anggaran terbesar pada program/kegiatan di IKU UMK sebesar 5.72%, sedangkan efisiensi anggaran terkecil pada program/kegiatan di IKU angka pengangguran sebesar 1.46 %. Jika dilihat dari efisiensi anggaran per

sasaran, maka sasaran Terlaksananya penerapan *UMK*, memiliki efisiensi anggarannya paling besar yaitu 5.72 % dari anggaran target. Sedangkan sasaran *Meningkatnya jumlah lapangan pekerjaan* efisiensi anggarannya terkecil yaitu 1.46% dari anggaran target.

Efisiensi belanja langsung Tahun 2021 yang dialokasikan untuk membiayai program/kegiatan dalam pencapaian Indikator Kinerja Utama disajikan sebagai berikut :

**Tabel 3.9. Efisiensi Anggaran Indikator Kinerja Utama Tahun 2021**

| No                                | Indikator Kinerja      | Anggaran       |                |             |      |
|-----------------------------------|------------------------|----------------|----------------|-------------|------|
|                                   |                        | Target (Rp)    | Realisasi (Rp) | Efisiensi   | %    |
| 1                                 | Angka Pengangguran     | 23.834.210.830 | 23.485.733.805 | 348.477.025 | 1.46 |
| 2                                 | Upah Minimum Kabupaten | 492.135.800    | 463.958.616    | 28.177.184  | 5.72 |
| <b>Jumlah</b>                     |                        | 24.326.346.630 | 23.949.692.421 | 376.654.209 | 1.55 |
| <b>Belanja Langsung Pendukung</b> |                        | 1.826.727.370  | 1.746.801.787  | 79.925.583  | 4.37 |
| <b>Total Belanja langsung</b>     |                        | 26.153.074.000 | 25.696.494.208 | 456.579.792 | 1.75 |

Sumber : *disnakertrans 2021*

## **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 90,21% atau kinerja kriteria **Sangat 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 2021 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.