

# BAB I

## PENDAHULUAN

### **A. Latar Belakang**

Akuntabilitas adalah salah satu tonggak penting era reformasi. UU Nomor 28 Tahun 1999 tentang Penyelenggaraan Negara Yang Bersih dan Bebas dari Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme menyatakan Akuntabilitas sebagai salah satu asas umum dalam penyelenggaraan Negara

Dengan diberlakukannya, Undang-Undang Nomor 23 tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah dan Undang-Undang Nomor 33 tahun 2004 tentang perimbangan Keuangan Daerah dan Pusat serta memperhatikan Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional memberikan kewenangan bagi pemerintah daerah untuk menyusun sendiri rencana pembangunan yang akan dilaksanakan. Hal ini menjadi peluang besar bagi pemerintah daerah dan perangkatnya untuk melaksanakan tugas-tugas Pemerintahan Umum sebagai tindakan masa depan yang tepat, melalui urutan pilihan, dengan memperhitungkan sumber daya yang tersedia

Dalam menjalankan tugas-tugas pemerintahan tersebut, pemerintah daerah wajib menyusun dokumen Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP), yang mendasari pada perencanaan dan hasil pada ketetapan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) dan Rencana Kerja Pembangunan Daerah (RKPD). Demikian halnya dengan SKPD diharuskan untuk menyusun dokumen Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) yang dimuat dalam Dokumen Rencana Strategis (Renstra) SKPD dan Rencana Kerja (Renja) SKPD.

Dalam Rangka Penyusunan dan penetapan Renstra-SKPD sebagaimana diatur dalam UU Nomor 25 Tahun 2004 merupakan bagian dari proses penyusunan dan penetapan Rencana Pembangunan Jangka Menengah, bahwa Kepala Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) menyiapkan rancangan Renstra-SKPD sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya dengan berpedoman pada rancangan awal RPJM Daerah (Pasal 15 Ayat 3), selanjutnya Kepala Bappeda menyusun rancangan RPJM Daerah dengan menggunakan rancangan Renstra-SKPD dengan berpedoman pada RPJP Daerah (Pasal 15 Ayat 4) Dinas Tenaga Kerja dan, Transmigrasi Prov. Jateng sebagai salah satu unsur penyelenggara pemerintahan Negara, berkewajiban untuk memper-tanggung-jawabkan pelaksanaan tugas pokok dan fungsinya dalam mengelola segala sumber daya yang dimiliki dan dalam mencapai misi dan tujuan organi-sasi. Pertanggungjawaban tersebut diwujudkan melalui sistem perencanaan dan penganggaran serta pengukuran kinerja yang terintegrasi dan menyeluruh. Hal tersebut dimulai dengan Penyusunan Rencana Strategis (Renstra), Dalam rangka menghasilkan data yang berkualitas, tepat waktu, dan akuntabel. Tahun 2018 merupakan tahun kelima pelaksanaan Renstra periode 2013-2018. Renstra mengalami pengembangan yang disesuaikan dengan visi, misi dan tujuan.

Pembangunan Daerah ditujukan untuk meningkatkan harkat, martabat dan memperkuat jati diri serta kepribadian masyarakat dalam pendekatan lokal, nasional dan global. Dalam perspektif perencanaan pembangunan, Pemerintah Daerah harus memperhatikan keseimbangan berbagai aspek dalam satu kesatuan wilayah pembangunan ekonomi, hukum, sosial, budaya, politik, pemerintahan dan lingkungan hidup untuk mendukung pembangunan yang berkelanjutan, dengan diikuti oleh penyelenggaraan pemerintahan yang akuntabel (Good Governance). Kepemerintahan yang akuntabel merupakan sebuah keharusan yang perlu dilaksanakan dalam usaha mewujudkan visi misi pembangunan daerah dan aspirasi serta cita – cita masyarakat dalam mencapai masa depan yang lebih baik. Berkaitan dengan hal itu, diperlukan pengembangan dan penerapan sistem pertanggungjawaban yang tepat, jelas dan terukur, sehingga penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan dapat berlangsung secara berdaya guna, berhasil guna, serta bebas dari korupsi, kolusi dan nepotisme Dalam pelayanan di bidang ketenagakerjaan dan ketransmigrasian berdasarkan peraturan perundangan yang menjadi acuan bagi pelaksanaan tugas pokok dan fungsi masing-masing SKPD dirinci berdasarkan UU, PP, Perda, Kepmen.

Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Tengah tahun 2018 disampaikan sebagai wujud pertanggungjawaban pencapaian kinerja dikaitkan dengan anggaran yang digunakan serta pencapaian tujuan, sasaran-sasaran strategis, dan indikator-indikator yang telah ditetapkan dalam Renstra Dinas Tahun 2013-2018. Sehingga pertanggungjawaban kinerja tersebut diwujudkan dengan menyusun Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) Tahun 2018 yang dilaksanakan secara berjenjang

## **B. Maksud dan Tujuan**

Maksud penyusunan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi tahun 2018 adalah sebagai bentuk pertanggungjawaban Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi kepada Gubernur atas pelaksanaan program/kegiatan dan pengelolaan anggaran dalam rangka mencapai Visi dan Misi yang telah ditetapkan. Adapun tujuan penyusunan laporan ini adalah untuk menilai dan mengevaluasi pencapaian sasaran dan kinerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi

## **C. Kedudukan, Tugas Pokok dan Fungsi**

Berdasarkan Peraturan Daerah Provinsi Jawa Tengah Nomor 6 Tahun 2008 tentang Organisasi Tata Kerja Dinas Daerah Provinsi Jawa Tengah, bahwa Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Tengah merupakan unsur pelaksana otonomi daerah di bidang tenaga kerja dan Transmigrasi, yang berkedudukan dibawah dan bertanggung jawab kepada Gubernur. Tugas pokok dan fungsi dinas Selanjutnya diatur dalam Peraturan Gubernur Jawa Tengah Nomor 64 Tahun 2016 tentang Penjabaran Tugas Pokok, Fungsi dan Tata Kerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Tengah.

Untuk menyelenggarakan tugas pokok Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi mempunyai fungsi :

- 1) Perumusan Kebijakan teknis bidang tenaga kerja, transmigrasi,
- 2) Penyelenggaraan urusan pemerintahan dan pelayanan umum bidang tenaga kerja dan transmigrasi;
- 3) Pembinaan dan fasilitasi bidang tenaga kerja dan transmigrasi lingkup Provinsi dan Kabupaten/Kota;
- 4) Pelaksanaan tugas di bidang penempatan tenaga kerja dan transmigrasi, pelatihan kerja dan produktivitas, pengawasan ketenagakerjaan, hubungan industrial dan jaminan sosial dan ketransmigrasian;
- 5) Pemantauan, evaluasi dan pelaporan bidang tenaga kerja dan transmigrasi,;
- 6) Pelaksanaan kesekretariatan dinas;
- 7) Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Gubernur sesuai dengan tugas dan fungsinya.

#### **D. Struktur Organisasi**

Susunan Organisasi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi terdiri dari :

a. Kepala Dinas;

b. Sekretariat :

mempunyai tugas melaksanakan penyiapan perumusan kebijakan teknis, pembinaan, pengkoordinasian penyelenggaraan tugas secara terpadu, pelayanan administrasi, dan pelaksanaan dibidang program, keuangan, dan umum dan kepegawaian.

Sekretariat mempunyai fungsi sebagai berikut:

- 1) Penyiapan bahan perumusan kebijakan teknis, pembinaan, pengkoordinasian penyelenggaraan tugas secara terpadu, pelayanan administrasi, dan pelaksanaan di bidang program;
- 2) Penyiapan bahan perumusan kebijakan teknis, pembinaan, pengkoordinasian penyelenggaraan tugas secara terpadu, pelayanan administrasi, dan pelaksanaan di bidang keuangan;
- 3) Penyiapan bahan perumusan kebijakan teknis, pembinaan, pengkoordinasian penyelenggaraan tugas secara terpadu, pelayanan administrasi, dan pelaksanaan di bidang umum dan kepegawaian;

Sekretaris mempunyai 3 subbagian :

1. Subbagian Program;
2. Subbag Keuangan;
3. Subbag Umum Dan Kepegawaian.

c. Bidang Pelatihan Kerja Dan Produktivitas, membawahkan :

mempunyai tugas melaksanakan penyiapan perumusan kebijakan teknis, pembinaan dan pelaksanaan di bidang standarisasi dan sertifikasi, pelatihan dan pemagangan, dan produktivitas.

Bidang Pelatihan Kerja dan Produktivitas mempunyai fungsi:

- 1) Penyiapan bahan perumusan kebijakan teknis, pembinaan dan pelaksanaan di bidang standarisasi dan sertifikasi;

- 2) Penyiapan bahan perumusan kebijakan teknis, pembinaan dan pelaksanaan di bidang pelatihan dan pemagangan;
  - 3) Penyiapan bahan perumusan kebijakan teknis, pembinaan dan pelaksanaan di bidang produktivitas;  
Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Dinas sesuai dengan tugas dan fungsinya yang mempunyai 3 Seksi :
    1. Seksi Standarisasi dan Sertifikasi;
    2. Seksi Pelatihan dan Pemagangan;
    3. Seksi Produktivitas.
- c. Bidang Penempatan Tenaga Kerja dan Transmigrasi, membawahkan :  
mempunyai tugas melaksanakan penyiapan perumusan kebijakan teknis, pembinaan dan pelaksanaan di bidang penempatan tenaga kerja dalam dan luar negeri, perluasan dan pengembangan tenaga kerja, dan transmigrasi.  
Bidang Penempatan Tenaga Kerja dan Transmigrasi mempunyai fungsi:
  - 1) Penyiapan bahan perumusan kebijakan teknis, pembinaan dan pelaksanaan di bidang penempatan tenaga kerja dalam dan luar negeri;
  - 2) Penyiapan bahan perumusan kebijakan teknis, pembinaan dan pelaksanaan di bidang perluasan dan pengembangan tenaga kerja;
  - 3) Penyiapan bahan perumusan kebijakan teknis, pembinaan dan pelaksanaan di bidang transmigrasi;Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Dinas sesuai dengan tugas dan fungsinya yang mempunyai 3 Seksi :
  1. Seksi Penempatan Tenaga Kerja;
  2. Seksi Perluasan Kesempatan Kerja;
  3. Seksi Transmigrasi.
- e. Bidang Hubungan Industrial Dan Jaminan Sosial;  
mempunyai tugas melaksanakan penyiapan perumusan kebijakan teknis, pembinaan dan pelaksanaan di bidang syarat kerja dan jaminan sosial, kelembagaan hubungan industrial, dan pengupahan dan kesejahteraan tenaga kerja.  
Bidang Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial mempunyai fungsi:
  - 1) Penyiapan bahan perumusan kebijakan teknis, pembinaan dan pelaksanaan di bidang syarat kerja dan jaminan sosial;
  - 2) Penyiapan bahan perumusan kebijakan teknis, pembinaan dan pelaksanaan di bidang kelembagaan hubungan industrial;
  - 3) Penyiapan bahan perumusan kebijakan teknis, pembinaan dan pelaksanaan di bidang pengupahan dan kesejahteraan tenaga kerja;Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Dinas sesuai dengan tugas dan fungsinya yang mempunyai 3 Seksi :
  1. Seksi Syarat Kerja Dan Jaminan Sosial;
  2. Seksi Kelembagaan Hubungan Industrial;
  3. Seksi Pengupahan Dan Kesejahteraan Tenaga Kerja.

- f. Bidang Pengawasan Ketenagakerjaan, membawahkan :  
mempunyai tugas melaksanakan penyiapan perumusan kebijakan teknis, pembinaan dan pelaksanaan di bidang pengawasan norma kerja dan jaminan sosial tenaga kerja, pengawasan norma keselamatan kerja dan kesehatan kerja, dan pengawasan dan perlindungan hukum tenaga kerja dalam dan luar negeri.

Bidang Pengawasan Ketenagakerjaan mempunyai fungsi :

- 1) Penyiapan bahan perumusan kebijakan teknis, pembinaan dan pelaksanaan di bidang pengawasan norma kerja dan jaminan sosial tenaga kerja;
- 2) Penyiapan bahan perumusan kebijakan teknis, pembinaan dan pelaksanaan di bidang pengawasan norma keselamatan kerja dan kesehatan kerja;
- 3) Penyiapan bahan perumusan kebijakan teknis, pembinaan dan pelaksanaan di bidang pengawasan dan perlindungan hukum tenaga kerja dalam dan luar negeri;

Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Dinas sesuai dengan tugas dan fungsinya yang mempunyai 3 Seksi :

1. Seksi Pengawasan Norma Kerja;
2. Seksi Pengawasan Norma Keselamatan Dan Kesehatan Kerja;
3. Seksi Penegakan Hukum Ketenagakerjaan

- g. Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD).

UPTD (Unit Pelaksana Teknis Daerah) di lingkungan Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Jawa Tengah berdasarkan Peraturan Gubernur Jawa Tengah Nomor : 103 Tahun 2016 Tentang Organisasi Dan Tata Kerja Unit Pelaksana Teknis Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Jawa Tengah adalah sebagai berikut:

- 1) Balai Latihan Kerja Cilacap (BLK Cilacap), mempunyai tugas pokok melaksanakan sebagian kegiatan teknis operasional dan/ atau kegiatan teknis penunjang Dinas di bidang pelatihan kerja industri. Untuk melaksanakan tugas Balai Latihan Kerja Industri menyelenggarakan fungsi:
  - a) Penyusunan rencana teknis operasional di bidang pelatihan dan pemasaran kerja industri;
  - b) Pelaksanaan kebijakan teknis operasional di bidang pelatihan dan pemasaran kerja industri;
  - c) Pemantauan, evaluasi dan pelaporan di bidang pelatihan dan pemasaran kerja industri;
  - d) Pengelolaan ketatausahaan;
  - e) Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Dinas sesuai dengan tugas dan fungsinya.
- 2) Balai Pelatihan Kerja dan Transmigrasi, mempunyai tugas pokok melaksanakan sebagian kegiatan teknis operasional dan/atau kegiatan teknis penunjang Dinas di bidang pelatihan kerja pertanian.

- Untuk melaksanakan tugas pokok Balai Latihan Kerja Pertanian menyelenggarakan fungsi:
- a) Penyusunan rencana teknis operasional dibidang pelatihan dan pemasaran kerja pertanian;
  - b) Pelaksanaan kebijakan teknis operasional di bidang pelatihan dan pemasaran kerja pertanian;
  - c) Pemantauan monitoring, evaluasi dan pelaporan di bidang pelatihan dan pemasaran kerja pertanian;
  - d) Pengelolaan ketatausahaan;
  - e) Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Dinas sesuai dengan tugas dan fungsinya.
- 3) Balai Latihan Kerja (BLK) Semarang 1 Provinsi Jawa Tengah, mempunyai tugas pokok melaksanakan sebagian kegiatan teknis operasional dan/atau kegiatan teknis penunjang Dinas di bidang pelatihan kerja luar negeri. Balai Latihan Kerja Luar Negeri menyelenggarakan fungsi :
- a) Penyusunan rencana teknis operasional di bidang pelatihan dan pemasaran kerja luar negeri;
  - b) Pelaksanaan kebijakan teknis operasional di bidang pelatihan dan pemasaran kerja luar negeri;
  - c) Pemantauan monitoring, evaluasi dan pelaporan di bidang pelatihan dan pemasaran kerja luar negeri;
  - d) Pengelolaan ketatausahaan;
  - e) Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Dinas sesuai dengan tugas dan fungsinya.
- 4) Balai Keselamatan Kerja (K2) Provinsi Jawa Tengah, mempunyai tugas pokok melaksanakan sebagian kegiatan teknis operasional dan/atau kegiatan teknis penunjang Dinas di bidang pelatihan dan pengujian keselamatan kerja dan hiperkes. Balai Pelatihan dan Pengujian Keselamatan Kerja dan Hiperkes menyelenggarakan fungsi:
- a) Penyusunan rencana teknis operasional di bidang pelatihan dan pengujian keselamatan kerja dan hiperkes;
  - b) Pelaksanaan kebijakan teknis operasional di bidang pelatihan dan pengujian keselamatan kerja dan hiperkes;
  - c) Pemantauan monitoring, evaluasi dan pelaporan di bidang pelatihan dan pengujian keselamatan kerja dan hiperkes;
  - d) Pengelolaan ketatausahaan;
  - e) Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Dinas sesuai dengan tugas dan fungsinya.
- 5). Balai Latihan Kerja (BLK) Semarang 2 Provinsi Jawa Tengah, mempunyai tugas pokok melaksanakan sebagian kegiatan teknis operasional dan/atau kegiatan teknis penunjang Dinas di bidang pengembangan produktivitas tenaga kerja. Balai Pengembangan Produktivitas Tenaga Kerja menyelenggarakan fungsi:

- a) Penyusunan rencana teknis operasional pelatihan dan pemasaran di bidang pengembangan produktivitas tenaga kerja;
  - b) Pelaksanaan kebijakan teknis operasional pelatihan dan pemasaran di bidang pengembangan produktivitas tenaga kerja;
  - c) Pemantauan, evaluasi dan pelaporan pelatihan dan pemasaran di bidang pengembangan produktivitas tenaga kerja;
  - d) Pengelolaan ketatausahaan;
  - e) Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Dinas sesuai dengan tugas dan fungsinya.
- 6). Balai Pelayanan Penyelesaian Perselisihan Tenaga Kerja (BP3TK) Provinsi Jawa Tengah, mempunyai tugas pokok melaksanakan sebagian kegiatan teknis operasional dan/atau kegiatan teknis penunjang Dinas di bidang pelayanan penyelesaian perselisihan tenaga kerja.  
Balai Pelayanan Penyelesaian Perelisihan Tenaga kerja menyeleng-garakan fungsi:
- a) Penyusunan rencana teknis operasional di bidang penyelesaian hubungan industrial, pemutusan hubungan kerja, dan penyelesaian kasus penempatan tenaga kerja;
  - b) Pelaksanaan kebijakan teknis operasional di bidang penyelesaian hubungan industrial, pemutusan hubungan kerja, dan penyelesaian kasus penempatan tenaga kerja;
  - c) Pemantauan, evaluasi dan pelaporan di bidang penyelesaian hubungan industrial, pemutusan hubungan kerja, dan penyelesaian kasus penempatan tenaga kerja;
  - d) Pengelolaan ketatausahaan;
  - e) Kelompok Jabatan Fungsional.
- 7). Satuan Pengawasan Ketenagakerjaan Kelas B, merupakan unsur pelaksana tugas teknis operasional dan/atau kegiatan teknis penunjang tertentu di bidang pengawasan tenaga kerja.  
Satuan Pengawas Ketenagakerjaan Kelas B meliputi :
- a. Satuan Pengawasan Ketenagakerjaan Wilayah Semarang dengan Tempat Kedudukan Kota Semarang; Wilayah Kerja : Kota Semarang, Kabupaten Semarang, Kabupaten Demak, Kabupaten Grobogan, Kabupaten Kendal, Kota Salatiga.
  - b. Satuan Pengawasan Ketenagakerjaan Wilayah Pati dengan Tempat Kedudukan Wilayah Pati; Wilayah Kerja : Kabupaten Pati, Kabupaten Kudus, Kabupaten Jepara, Kabupaten Rembang, Kabupaten Blora.
  - c. Satuan Pengawasan Ketenagakerjaan Wilayah Surakarta dengan Tempat Kedudukan di Kota Surakarta; Wilayah Kerja : Kota Surakarta, Kabupaten Karanganyar, Kabupaten Sragen, Kabupaten Boyolali, Kabupaten Wonogiri, Kabupaten Klaten, Kabupaten Sukoharjo.

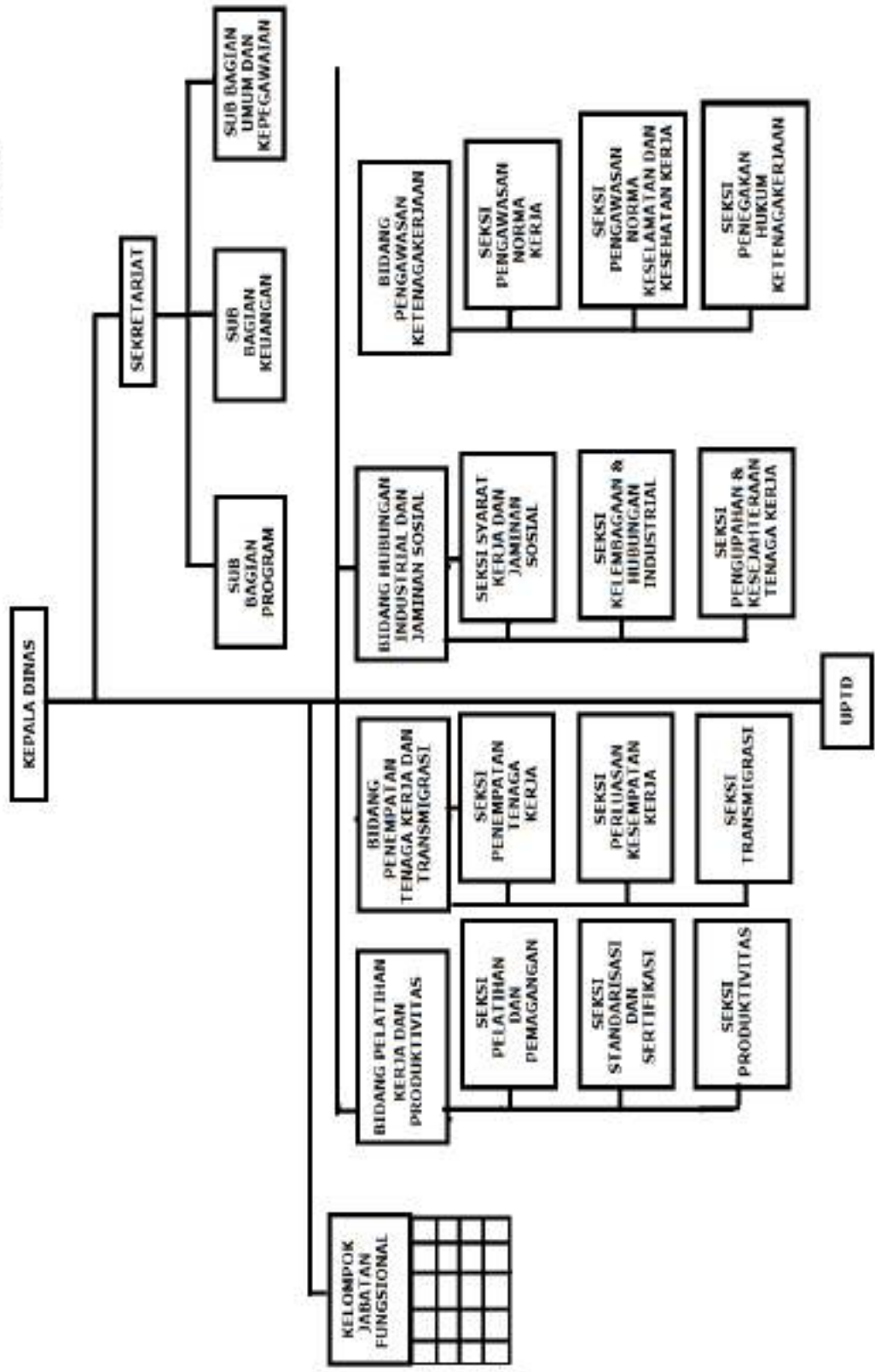
- d. Satuan Pengawasan Ketenagakerjaan Wilayah Magelang dengan Tempat Kedudukan Kota Magelang; Wilayah Kerja : Kota Magelang, Kabupaten Magelang, Kabupaten Kebumen, Kabupaten Wonosobo, Kabupaten Temanggung, Kabupaten Purworejo.
- e. Satuan Pengawasan Ketenagakerjaan Wilayah Banyumas dengan Tempat Kedudukan Kabupaten Banyumas; Wilayah Kerja : Kabupaten Banyumas, Kabupaten Purbalingga, Kabupaten Cilacap, Kabupaten Banjarnegara.
- f. Satuan Pengawasan Ketenagakerjaan Wilayah Pekalongan dengan Tempat Kedudukan Kota Pekalongan; Wilayah Kerja : Kota Pekalongan, Kabupaten Pekalongan, Kabupaten Brebes, Kota Tegal, Kabupaten Tegal, Kabupaten Pemalang, Kabupaten Batang.

Selengkapnya struktur organisasi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Tengah tersaji pada gambar berikut :



LAMPIRAN  
PERATURAN GUBERNUR JAWA TENGAH  
NOMOR 64 TAHUN 2016 TENTANG  
ORGANISASI DAN TATA KERJA DINAS TENAGA  
KERJA DAN TRANSMIGRASI PROVINSI JAWA  
TENGAH

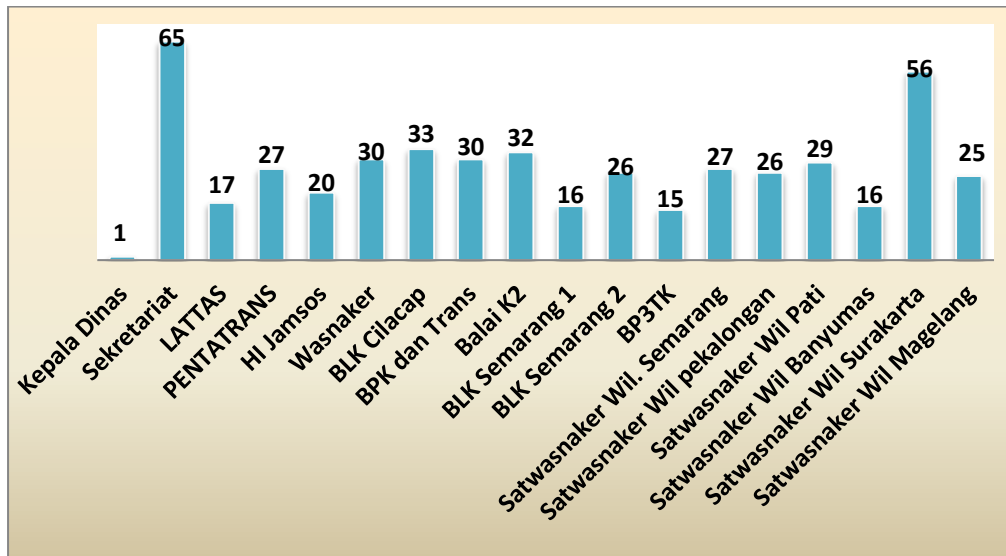
STRUKTUR ORGANISASI  
DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI  
PROVINSI JAWA TENGAH



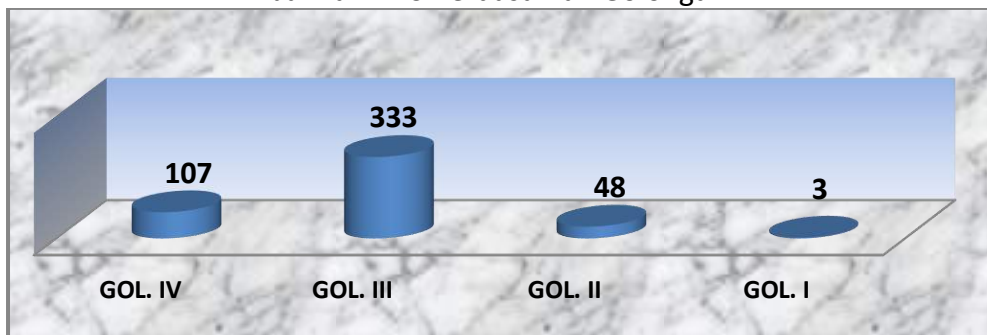
## E. Sumber Daya Manusia

Dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsi, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Tengah didukung personil/ pegawai tahun 2018 sejumlah 491 orang terbagi 160 pegawai Dinas dan 331 pegawai di UPT. Daftar jumlah pegawai berdasarkan unit kerja, Golongan dan Pendidikan di lingkungan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi adalah sebagai berikut:

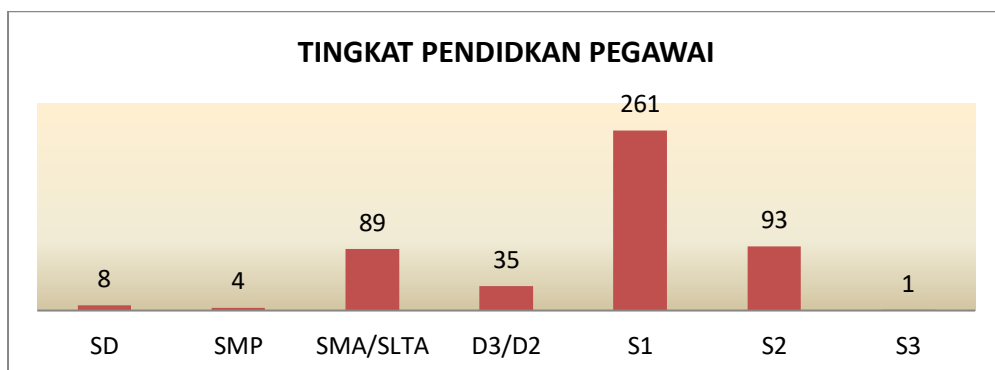
tabel 1.1  
Jumlah PNS Berdasarkan Unit kerja



tabel 1.2  
Jumlah PNS Berdasarkan Golongan



Tabel 1.3  
Jumlah PNS menurut Jenjang pendidikan



Berdasarkan jumlah pegawai sebanyak 491 orang dengan status tingkat pendidikan yang paling banyak adalah berpendidikan S1 sebanyak 53.16 persen atau sebanyak 261 orang.

## **F. Aspek Strategis / Issu Strategis**

Identifikasi Permasalahan Berdasarkan Tugas Dan Fungsi Pelayanan dalam upaya pengembangan pelayanan Ketenagakerjaan dan Ketransmigrasian yang didasarkan pada fungsi bidang pelayanan dijelaskan sebagai berikut:

### 1. Bidang Penempatan Tenaga Kerja dan Transmigrasi

Beberapa rumusan permasalahan di Bidang Penempatan Tenaga Kerja dan Transmigrasi yaitu:

- a. Angka pengangguran masih cukup tinggi 4.51 persen
- b. Informasi peluang kerja dan mekanisme penempatan tenaga kerja belum sepenuhnya dipahami masyarakat.
- c. Dukungan personel yang kurang memadai dalam hal jumlah personel yang berkaitan dengan pendataan tenaga kerja dan penempatan. Jumlah pegawai yang menangani penempatan /pengantar kerja sebanyak 12 orang hal ini tidak sebanding dengan jumlah penganggur yang membutuhkan fasilitasi penempatan.
- d. Jumlah animo transmigrasi tidak sebanding dengan target/kuota yang diberikan dari Pusat ( Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal dan Transmigrasi RI). Jumlah animo tahun 2018 sebanyak 2.246 KK, realisasi penempatan sebanyak 152 KK
- e. Rendahnya kualitas Calon transmigran dan kurangnya penguasaan informasi terhadap calon lokasi transmigrasi.

### 2. Bidang Pelatihan Kerja dan Produktivitas

Beberapa rumusan permasalahan di Bidang Pelatihan Kerja dan Produktifitas yaitu:

- a. Masih rendahnya kualitas angkatan kerja. Jumlah Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) menurut Tingkat Pendidikan Tertinggi yang Ditamatkan oleh Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) paling tinggi diantara tingkat pendidikan lain yaitu sebesar 10,85 persen, TPT tertinggi berikutnya terdapat pada Sekolah Menengah Atas (SMA) sebesar 6,62 persen, TPT SD ke bawah paling kecil diantara semua tingkat pendidikan yaitu sebesar 2,13 persen
- b. Berkurangnya Instruktur di BLK sebagai konsekuensi purna tugas.
- c. Terbatasnya staf/pegawai yang dapat memahami SKKNI.
- d. Terbatas fasilitasi kegiatan untuk UJK bagi Tenaga Kerja Indonesia
- e. Pemahaman program pemagangan masih terbatas belum sesuai dengan ketentuan/pedoman
- f. Rendahnya semangat etos kerja dan disiplin
- g. Identifikasi Kebutuhan pelatihan belum dapat dilakukan dengan baik.

3. Bidang Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial  
Beberapa rumusan permasalahan di Bidang Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial yaitu:
  - a. Masih lemahnya kelembagaan hubungan industrial;
  - b. Pembinaan dan Sosialisasi Kebijakan Ketenagakerjaan masih kurang;
  - c. Pembinaan dan sosialisasi dari mediator hubungan Industrial untuk program jamsostek Tenaga Kerja Luar Hubungan kerja masih kurang;
  - d. Belum tersedianya data mengenai produktivitas usaha marginal dan kondisi pasar kerja yang valid di kabupaten/ kota
4. Bidang Pengawasan Ketenagakerjaan  
Beberapa rumusan permasalahan di Bidang Pengawasan Ketenaga-kerjaan yaitu :
  - a. Masih tingginya angka kecelakaan dan penyakit akibat kerja dan belum terlaksananya standarisasi K3 di tempat kerja;
  - b. Kurangnya pegawai pengawas KK baik pegawai pengawas KK umum maupun spesialis, jumlah pegawai pengawas se Jawa Tengah sebanyak 132 orang, tidak sebanding dengan jumlah perusahaan;
  - c. Masih banyaknya pekerja anak yang bekerja sektor informal yang berusia antara 10 – 17 tahun. Berdasarkan laporan Kabupaten / Kota jumlah pekerja anak tercatat sebanyak 34.481 di tahun 2018;
  - d. Masih kurangnya perlindungan hak normatif pekerja perempuan di sektor formal maupun informal..
  - e. Belum adanya peraturan/regulasi yang mengatur perlindungan pekerja perempuan di sektor informal;
  - f. Masih lemahnya kebijakan perlindungan dan penempatan TKI ke luar negeri dan kurangnya koordinasi kelembagaan penempatan TKI.

#### **D. Sistematika Penulisan**

Adapun sistematika dalam penulisan Renstra Renstra Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Tengah Tahun 2013-2018 didasarkan pada Permenpan RB Nomor 53 Tahun 2014, yaitu:

- |        |  |
|--------|--|
| BAB I  | PENDAHULUAN.<br>Memuat penjelasan umum mengenai Latar Belakang; Kedudukan Tugas Pokok dan Fungsi , Aspek Strategis / Isu strategis serta Sistematika Penulisan.                |
| BAB II | PERENCANAAN KINERJA.<br>RPJMD Tahun 2013 – 2018, Memuat Rencana Strategis (Renstra) Tahun 2013 s/d 2018 dan Perjanjian Kinerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Tahun 2018. |

BAB III AKUNTABILITAS KINERJA

Berisi tentang Identifikasi Capaian Kinerja organisasi tahun 2018; Analisa capaian kinerja dan Akuntabilitas keuangan (realisasi anggaran)

BAB IV Pentup

Berisi tentang keimpulan dan saran

Lampiran

## **BAB II**

### **PERENCANAAN KINERJA**

Kondisi ketenagakerjaan dan ketransmigrasian dengan adanya perubahan ekonomi yang tidak menentu seperti naiknya inflasi dan sisi lain investasi yang kurang berkembang berpengaruh turunnya tingkat pendapatan, terbatasnya kesempatan kerja dan bertambahnya jumlah penganggur. Guna mengatasinya dibutuhkan hal-hal sebagai berikut :

#### **A. Rencana Strategi RPJMD Tahun 2013 s/d 2018**

Rencana strategis adalah merupakan suatu proses yang berorientasi pada hasil yang ingin dicapai selama kurun waktu satu sampai dengan lima tahun dengan memperhitungkan potensi, peluang, tantangan dan hambatan yang timbul. Rencana strategis Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Tengah Tahun 2013 s/d 2018 merupakan bagian integral dari kebijakan dan program pemerintah provinsi Jawa Tengah dan merupakan landasan dan pedoman bagi seluruh aparat dalam pelaksanaan tugas penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan selama kurun waktu 5 (lima) tahun yaitu sejak 2013 s/d 2018. Untuk mewujudkan Renstra tentu perlu ditunjang dengan Visi dan Misi yang rasional. yaitu :

##### **1) Visi**

Visi merupakan gambaran ideal yang ingin dicapai dimasa depan dimana didalamnya memiliki sifat dapat dibayangkan (imaginable), diinginkan oleh anggota organisasi (desirable), memungkinkan untuk dicapai (reachable), focus pada masalah utama bersifat jangka panjang dan dapat dikomunikasikan (communicable) dan dapat dimengerti oleh seluruh jajaran organisasi (understandable). Merujuk pada Visi Jawa Tengah Tahun 2013-2018 yaitu “

**“MENUJU JAWA TENGAH SEJAHTERA DAN BERDIKARI  
“MBOTEN KORUPSI MBOTEN NGAPUSI”**

Visi pembangunan nasional Tahun 2015-2019 yaitu “TERWUJUDNYA INDONESIA YANG BERDAULAT, MANDIRI, DAN BERKEPRIBADIAN BERLANDASKAN GOTONG ROYONG” dan upaya untuk mencapai Visi tersebut dilaksanakan melalui tujuh misi Gubernur Jawa Tengah tahun 2013-2018

##### **2) Misi**

Guna mewujudkan visi tersebut terdapat Misi yang harus dilaksanakan, yaitu :

- a. Membangun Jawa Tengah berbasis Trisakti Bung Karno–berdaulat di bidang politik, berdikari di bidang ekonomi dan berkepribadian di bidang kebudayaan;

- b. Mewujudkan kesejahteraan masyarakat yang berkeadilan, menanggulangi kemiskinan dan pengangguran;
- c. Mewujudkan penyelenggaraan pemerintahan Provinsi Jawa Tengah yang bersih, jujur dan transparan, “mboten korupsi, mboten ngapusi”;
- d. Memperkuat kelembagaan sosial masyarakat untuk meningkatkan persatuan dan kesatuan;
- e. Memperkuat partisipasi masyarakat dalam pengambilan keputusan dan proses pembangunan yang menyangkut hajat hidup orang banyak;
- f. Meningkatkan kualitas pelayanan publik untuk memenuhi kebutuhan dasar masyarakat;
- g. Meningkatkan Infrastruktur untuk mempercepat pembangunan Jawa Tengah yang berkelanjutan dan ramah lingkungan.

Dari misi tersebut, dapat disimpulkan misi yang berkaitan dimana pencapaiannya dapat didukung oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi yaitu pada Misi II yaitu mewujudkan kesejahteraan masyarakat yang berkeadilan, menanggulangi kemiskinan dan pengangguran. Dimana isu terkait dengan pengurangan pengangguran dan kemiskinan berkaitan langsung dengan tugas pokok fungsi yang diampu oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi seperti halnya terkait dengan bidang penempatan tenaga kerja dan transmigrasi, pelatihan kerja dan produktivitas, pengawasan ketenagakerjaan, hubungan industrial dan jaminan sosial, serta ketransmigrasian. Dari misi tersebut, Gubernur Jawa Tengah memiliki program-program unggulan yaitu:

- a. Meningkatkan dan memperluas pendidikan politik masyarakat untuk mewujudkan demokrasi yang berkualitas;
- b. Melaksanakan reformasi birokrasi berbasis kompetensi;
  - 1) Menerapkan transparansi penerimaan dan pengeluaran anggaran berbasis on-line.
  - 2) Menerapkan sistem remunerasi kepegawaian.
  - 3) Sinkronisasi dan harmonisasi peraturan Provinsi dan peraturan kabupaten/kota dan penegakan hukumnya.
- c. Memperkuat sistem pelayanan publik secara cepat, murah, transparan dan terintegrasi;
 

Mengedepankan keterbukaan sekaligus membangun komunikasi dua arah, secara rutin menggelar dialog dengan masyarakat.
- d. Mewujudkan Desa Mandiri;
  - 1) Menggali dan mengembangkan sumber daya potensial kawasan perdesaan;

- 2) Menyediakan Modal Usaha Rakyat: Penyediaan modal kerja, pembimbingan dan pendampingan untuk usaha mikro, kecil dan menengah melalui kredit perbankan dengan pola dana penjaminan.
  - 3) Kartu Petani: Menerbitkan “Kartu Petani” untuk menjamin ketersediaan dan distribusi pupuk bersubsidi agar benar-benar diterima oleh petani yang berhak.
  - 4) Kartu Nelayan: Menerbitkan “Kartu Nelayan” untuk menjamin ketersediaan dan distribusi solar bersubsidi agar benar-benar diterima oleh nelayan yang berhak.
- e. Peningkatan kesejahteraan Buruh;
- 1) Meningkatkan kualitas Sumber Daya Pekerja
  - 2) Meningkatkan upah minimum buruh
  - 3) Memfasilitasi hunian yang layak untuk buruh.
- f. Rakyat Sehat;
- Memberikan jaminan pelayanan dasar kesehatan dengan mengutamakan masyarakat berpenghasilan rendah, lansia dan berkebutuhan khusus.
- g. Optimalisasi fasilitas penyelenggaraan pendidikan dasar dan menengah;
- 1) Meningkatkan dan memperluas jangkauan tunjangan untuk siswa berprestasi yang kurang mampu.
  - 2) Meningkatkan tunjangan guru honorer dan tenaga kependidikan tidak tetap.
  - 3) Meningkatkan kualitas sarana dan prasarana pendidikan.
  - 4) Meningkatkan penyelenggaraan/kualitas mata ajaran muatan lokal terutama budi pekerti.
- h. Meningkatkan Keadilan Gender dan Perlindungan Anak;
- 1) Memastikan perspektif (sudut pandang) gender digunakan di dalam penyelenggaraan pemerintahan Provinsi Jawa Tengah dan penerbitan kebijakan publik.
  - 2) Meningkatkan keterdidikan gender masyarakat pada berbagai sektor kehidupan.
  - 3) Memperkuat sistem pelayanan terpadu bagi perempuan dan anak korban kekerasan berbasis gender.
- i. Infrastruktur dan Sarana Transportasi;
- Membangun infastruktur yang sesuai dan berdaya guna serta melakukan modernisasi sistem dan sarana transportasi untuk meningkatkan aksestabilitas dan mobilitas.
- j. Ijo Royo-royo;
- 1) Meningkatkan program penghijauan secara massive di lahan-lahan



kritis.

- 2) Konservasi lingkungan dan penghijauan untuk menjamin kesinambungan lingkungan hidup serta meminimalisir bencana alam.
  - 3) Menerapkan konsep ramah lingkungan dalam setiap pembangunan.
  - 4) Konservasi ekosistem pesisir dan laut.
  - 5) Menegakkan regulasi rencana umum tata ruang wilayah (RUTRW) Provinsi.
- k. Meningkatkan fungsi dan peran Seni Budaya Jawa;
- 1) Meningkatkan fungsi dan peran Bahasa Jawa
  - 2) Mengembangkan dan melestarikan kesenian Jawa.
  - 3) Meningkatkan fungsi dan peran Budi Pekerti dalam kehidupan.
  - 4) Meningkatkan penyelenggaraan/kualitas mata ajaran muatan lokal terutama budi pekerti.

Dari program-program unggulan tersebut, dapat disimpulkan program-program unggulan yang berkaitan baik langsung maupun tidak langsung, dimana pencapaiannya dapat didukung oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Tengah yaitu :

1. Memperkuat sistem pelayanan publik secara cepat, murah, transparan dan terintegrasi dengan mengedepankan keterbukaan sekaligus membangun komunikasi dua arah, secara rutin menggelar dialog dengan masyarakat.
2. Mewujudkan Desa Mandiri, dengan Menggali dan mengembangkan sumber daya potensial kawasan perdesaan; pembimbingan dan pendampingan untuk usaha mikro, kecil dan menengah melalui kredit perbankan dengan pola dana penjaminan.
3. Peningkatan kesejahteraan Buruh dengan: Meningkatkan kualitas Sumber Daya Pekerja; Meningkatkan upah minimum buruh; dan Memfasilitasi hunian yang layak untuk buruh.
4. Meningkatkan Keadilan Gender dan Perlindungan Anak, dengan memastikan perspektif (sudut pandang) gender digunakan di dalam penyelenggaraan pemerintahan Provinsi Jawa Tengah dan penerbitan kebijakan publik; Meningkatkan keterdidikan gender masyarakat pada berbagai sektor kehidupan; Menguatkan sistem pelayanan terpadu bagi perempuan dan anak korban kekerasan berbasis gender serta perlindungan anak.
5. Infrastruktur dan Sarana Transportasi, dengan membangun infastruktur yang sesuai dan berdaya guna serta melakukan modernisasi sistem dan sarana transportasi untuk meningkatkan aksestabilitas dan mobilitas.

### 3) Tujuan

Guna mewujudkan Misi tersebut, sesuai Peraturan Gubernur Jawa Tengah Nomor: 82 Tahun 2014 tentang Indikator Kinerja Utama Pemerintah Provinsi Jawa Tengah dan Indikator Kinerja Utama Organisasi Perangkat Daerah Provinsi Jawa Tengah Tahun 2013-2018, tujuan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa adalah

#### **Menurunkan Jumlah Penganggur**

Untuk melaksanakan tugas pokok tersebut, Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi menyelenggarakan fungsi:

- a. Perumusan Kebijakan bidang pelatihan kerja dan produktivitas, penempatan tenaga kerja dan transmigrasi, hubungan industrial dan jaminan sosial, dan pengawasan ketenagakerjaan;
- b. Pelaksanaan kebijakan di bidang pelatihan kerja dan produktivitas, penempatan tenaga kerja dan transmigrasi, hubungan industrial dan jaminan sosial, dan pengawasan ketenagakerjaan;
- c. Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan bidang pelatihan kerja dan produktivitas, penempatan tenaga kerja dan transmigrasi, hubungan industrial dan jaminan sosial, dan pengawasan ketenagakerjaan;
- d. Pelaksanaan dan pembinaan administrasi kepada seluruh unit kerja di lingkungan Dinas; dan Pelaksanaan fungsi kedinasan yang lain diberikan oleh Gubernur, sesuai tugas dan fungsinya

### 4) Sasaran

Adapun sasaran yang hendak dicapai atau dihasilkan dalam kurun waktu 5 (lima) tahun adalah sebagai berikut :

- a. Meningkatnya kompetensi, produktivitas dan daya saing tenaga kerja, dengan indikator sebagai berikut :
  - a) PDRB per tenaga kerja (dlm jutaan rupiah)
  - b) Produktivitas Tenaga Kerja
  - c) Proporsi tenaga kerja yang berusaha sendiri dan pekerja keluarga terhadap total kesempatan kerja
  - d) Persentase tenaga kerja yang mendapatkan pelatihan berbasis kompetensi;
  - e) Persentase tenaga kerja yang mendapatkan pelatihan berbasis kewirausahaan (SPM);
  - f) Persentase pembinaan kelembagaan pelatihan dan produktivitas
- b. Meningkatnya pengakuan kompetensi terhadap tenaga kerja, dengan indikator Persentase tenaga kerja yang disertifikasi
- c. Meningkatnya penempatan tenaga kerja

- Dengan indikator sebagai berikut :
- a) Persentase Tingkat Pengangguran terbuka;
  - b) Rasio kesempatan kerja terhadap penduduk usia kerja
  - c) Persentase besaran pencari kerja terdaftar yang di tempatkan (SPM);
  - d) Persentase partisipasi angkatan kerja;
  - e) Jumlah penempatan AKAN
- d. Meningkatnya calon transmigran mendapatkan pelatihan sesuai kebutuhan daerah penempatan, dengan indikator sebagai berikut :
- a) Jumlah calon transmigran yang mendapatkan pelatihan dasar umum (PDU);
  - b) Kesepakatan kerjasama antar wilayah (Provinsi) dalam pengembangan kawasan transmigrasi;
  - c) Jumlah Transmigran yg ditempatkan
- e. Meningkatnya peran dan fungsi sarana Hubungan Industrial di Perusahaan, dengan indikator sebagai berikut :
- a) Jumlah LKS Bipartit;
  - b) Jumlah P P ( Peraturan Perusahaan );
  - c) Jumlah P K B ( Perjanjian Kerja Bersama )
- f. Meningkatnya pelayanan penyelesaian perselisihan hubungan industrial, dengan indikator sebagai berikut :
- a) Persentase besaran kasus yang diselesaikan dengan perjanjian bersama(SPM),
  - b) Jumlah kasus dan status penyelesaian Hubungan Industrial (HI).
- g. Meningkatnya Upah Minimum Kab/Kota (UMK)  
Dengan indikator sebagai berikut :  
Rasio Upah Minimum kab/Kota dibanding Kebutuhan Hidup Layak(KHL)
- h. Meningkatnya fasilitasi penyediaan fasilitas kesejahteraan tenaga kerja di perusahaan, dengan indikator sebagai berikut :
- a) Persentase besaran pekerja buruh yang menjadi peserta Jamsostek (SPM);
  - b) Jumlah perusahaan penyedia fasilitas kesejahteraan tenaga kerja
- i. Meningkatnya pelayanan pengawasan ketenagakerjaan  
Dengan indikator sebagai berikut :
- a) Persentase besaran pemeriksaan perusahaan;
  - b) Persentase besaran pengujian peralatan di perusahaan;
  - c) Jumlah Perusahaan yang Menerapkan K3;
  - d) Jumlah angka kecelakaan kerja;
  - e) Jumlah Penyakit Akibat Kerja (PAK);
  - f) Rasio Perusahaan Zero Accident;
  - g) Jumlah pelanggaran norma ketenagakerjaan

- j. Meningkatnya kualitas hidup dan perlindungan perempuan dan anak serta meningkatnya kesetaraan, keadilan gender, dengan indikator :
  - a. Tingkat partisipasi Angkatan Kerja Perempuan
  - b. Jumlah Pekerja Anak / jumlah pekerja dibawah umur (orang)

Selengkapnya relasi rumusan pernyataan tujuan dan sasaran dan indikator sasaran jangka menengah OPD akan tersaji pada tabel berikut:





## B. Rencana Kinerja Tahunan (RKT) Tahun 2018

Dalam rencana kinerja Tahun 2018 Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi sasaran, indikator dan target yang hendak dicapai adalah sebagaimana tercantum dalam tabel berikut :

**Tabel 2.1**  
**rencana kinerja Tahun 2018**

SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	TARGET
1. Meningkatnya kompetensi, produktivitas dan daya saing tenaga kerja	1) PDRB per tenaga kerja (dlm juta rupiah)	4,90
	2) Produktivitas tenaga kerja (dalam juta rupiah)	56,00
	3) Proporsi tenaga kerja yang berusaha sendiri dan pekerja keluarga terhadap total kesempatan kerja	32,68
	4) Persentase pembinaan kelembagaan pelatihan dan produktivitas	26.00
	5) Persentase tenaga kerja yang mendapatkan pelatihan berbasis kompetensi	86.22
	6) Persentase tenaga kerja yang mendapatkan pelatihan berbasis kewirausahaan	63.49
2. Meningkatnya pengakuan kompetensi terhadap tenaga kerja	Persentase tenaga kerja yang disertifikasi	13,50
3. Meninagknya Penempatan Tenaga Kerja	1) Persentase Tingkat Pengangguran Terbuka	4,13
	2) Persentase partisipasi angkatan kerja	73,55
	3) rasio kesempatan kerja terhadap penduduk usia kerja	72,63
	4) Persentase besaran pencari kerja terdaftar yang di tempatkan	86.11
	5) Jumlah penempatan AKAN	60.500
4. Meningkatnya calon transmigran mendapatkan pelatihan sesuai kebutuhan daerah penempatan	1) Jumlah Transmigran yg ditempatkan	200
	2) Jumlah KK calon transmigran yang mendapatkan pelatihan dasar umum (PDU)	200
	3) Kesepakatan kerjasama antar wilayah (Provinsi) dalam pengembangan kawasan transmigrasi	12
5. Meningkatnya peran dan fungsi sarana Hubungan Industrial di Perusahaan	1) Jumlah LKS Bipartit	1.795
	2) Jumlah PP (Peraturan Perusahaan )	4.857
	3) Jumlah P K B ( Perjanjian Kerja Bersama ).	830
6. Meningkatnya pelayanan penyelesaian perselisihan hubungan industrial	1) Persentase besaran kasus yang diselesaikan dengan perjanjian bersama (SPM)	89.09
	2) Jumlah kasus dan status penyelesaian Hubungan Industrial (HI)	1500

SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	TARGET
7. Meningkatnya Upah Minimum Kab. / Kota (UMK)	Rasio Upah Minimum Kab / kota dibanding Kebutuhan Hidup Layak (KHL).	97.70
8. Meningkatnya fasilitasi penyediaan fasilitas kesejahteraan tenaga kerja di perusahaan	1) Persentase besaran pekerja buruh yang menjadi peserta Jamsostek (SPM)	81.64
	2) Jumlah perusahaan penyedia fasilitas kesejahteraan tenaga kerja	10.620
9. Meningkatnya pelayanan pengawasan ketenagakerjaan	1) Rasio Perusahaan zero accident	1,60
	2) Persentase besaran pemeriksaan perusahaan	49.36
	3) Persentase besaran pengujian peralatan di perusahaan	80,70
	4) Jumlah pelanggaran norma ketenagakerjaan	3.939
	5) Jumlah angka kecelakaan kerja	1670
	6) Jumlah Perusahaan yang Menerapkan K3	2.058
10. Meningkatnya kualitas hidup dan perlindungan perempuan dan anak serta meningkatnya kesetaraan, keadilan gender	1) Tingkat partisipasi Angkatan Kerja Perempuan	67,73
	2) Jumlah Pekerja Anak / jumlah pekerja dibawah umur ( orang )	35.331

### C. Perjanjian Kinerja (PK) Tahun 2018

Setelah melalau berbagai tahapan, dengan mempertimbangkan berbagai aspek, ternyata rencana kinerja tahunan Tahun 2018, mengalami perubahan.

Tujuan disusunnya Perjanjian Kinerja adalah :

1. Sebagai wujud nyata komitmen untuk meningkatkan integritas, akuntabilitas, transparansi, dan kinerja Aparatur.
2. Menciptakan tolok ukur kinerja sebagai dasar evaluasi kinerja aparatur.
3. Sebagai dasar penilaian keberhasilan/kegagalan pencapaian tujuan dan sasaran organisasi dan sebagai dasar pemberian penghargaan dan sanksi.
4. Sebagai dasar untuk melakukan monitoring, evaluasi dan supervisi atas perkembangan/ kemajuan kinerja.

Adapun Penetapan Kinerja (PK) Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Tengah Tahun 2018, adalah :

Tabel 2.2  
Penetapan Kinerja (PK)

SASARAN	INDIKATOR KINERJA	TGT	PROGRAM/KEG.	ANGGARAN
Meningkatnya kompetensi, daya saing dan produktivitas tenaga kerja	a. PDRB per tenaga kerja (dlm juta Rp.)	4,90	Program Peningkatan Kualitas dan Produktivitas Tenaga Kerja	<u>7.708.329.000</u>
	b. Produktivitas TK (dl juta rupiah)	56.00	1. Pelatihan Kerja bagi CTKI LN	951.372.000



SASARAN	INDIKATOR KINERJA	TGT	PROGRAM/KEG.	ANGGARAN
	c. Proporsi tenaga kerja yang berusaha sendiri dan pekerja keluarga terhadap total kesempatan kerja	32.68	2. Pelatihan di Bidang Pertanian dan UKM	247.600.000
	d. Persentase pembinaan kelembagaan pelatihan dan produktivitas	26.00	3. Pembinaan kemampuan dan ketrampilan kerja masyarakat di lingkungan Industri hasil tembakau dan/ atau Daerah penghasil bahan baku industri hasil Tembakau.	1.055.544.000
	e. Persentase tenaga kerja yang mendapatkan pelatihan berbasis kompetensi (SPM)	86.22	4. Pemagangan dalam dan luar negeri	873.856.000
	f. Persentase tenaga kerja yang mendapatkan pelatihan berbasis kewirausahaan (SPM)	63.49	5. Peningkatan Kompetensi dan Profesionalisme SDM Pelatihan Kerja	200.000.000
			6. Penerapan standar dan modul CBT serta akreditasi LPKS	200.000.000
			7. Pelatihan Berbasis Kompetensi DBHCHT di BLKI Cilacap	1.500.000.000
			8. Pelatihan bagi calon tenaga kerja berbasis kompetensi di bidang industri	750.000.000
			9. Pelatihan, pengukuran dan pemeliharaan produktivitas	307.957.000
			10. Pelatihan pertanian di sektor rokok/cukai rokok (DBHCHT)	1.622.000.000
			Program Peningkatan Kompetensi Tenaga Kerja dan Produktivitas (APBN)	1.640.820.000
			1. Pengembangan dan Peningkatan Penyelenggaraan Pemagangan Dalam dan Luar Negeri	5.4820.000
			2. Peningkatan Penyelenggaraan Pemagangan Dalam dan Luar Negeri Binalattas	1.586.000.000

SASARAN	INDIKATOR KINERJA	TGT	PROGRAM/KEG.	ANGGARAN
Meningkatnya pengakuan kompetensi terhadap tenaga kerja	Persentase tenaga kerja yang disertifikasi	13,50	Program Peningkatan Kualitas dan Produktivitas Tenaga Kerja	<u>1.046.222.000</u>
			1. Peningkatan peran dan fungsi BLKP melalui ISO 9001 : 2008	60.000.000
			2. Peningkatan Produktivitas Tenaga Kerja	205.000.000
			3. Pemberdayaan Lembaga Produktivitas	251.222.000
			4. Uji Kompetensi, Identifikasi Data Pilah Responsif Gender yang Tersertifikasi Database Standardisasi dan Sertifikasi	380.000.000
			5. Peningkatan Kompetensi Lembaga Pelatihan Kerja.	150.000.000
			Program Peningkatan Kompetensi Tenaga Kerja dan Produktivitas (APBN)	621.426.000
			1. Peningkatan Kapasitas Kelembagaan Pelatihan dan Produktivitas	430.320.000
			2. Pengembangan dan Peningkatan Produktivitas	191.106.000
Menurunnya jumlah penganggur	a. Persentase Tingkat Pengangguran Terbuka	4,13	<b>Pengembangan Kesempatan Kerja</b>	<u>7.229.500.000</u>
	b. Persentase partisipasi angkatan kerja	73.55	1. Pembinaan Masyarakat Penganggur Melalui Pengembangan Kewirausahaan	1.450.000.000
	c. rasio kesempatan kerja terhadap penduduk usia kerja	72.63	2. Pelayanan, penempatan, pembinaan dan pemberdayaan tenaga kerja dalam dan LN	4.140.000.000
	d. Persentase besaran pencari kerja terdaftar yang di tempatkan	86.11	3. Penyebarluasan Informasi Pasar Kerja	608.926.000
	e. Jumlah penempatan AKAN	60.500	4. Penguatan Tata Kelola dan Perencanaan Bidang Nakertransduk.	460.000.000
			5. Penyusunan Database Ketenagakerjaan.	225.000.000

SASARAN	INDIKATOR KINERJA	TGT	PROGRAM/KEG.	ANGGARAN
			6. Peningkatan Penempatan melalui mekanisme AKAD	195.574.000
			7. Pengendalian penggunaan Tenaga Kerja Asing (TKA)	150.000.000
Meningkatnya calon transmigran mendapatkan pelatihan sesuai kebutuhan daerah penempatan	a. Jumlah KK Transmigran yg ditempatkan	200	Program Pengembangan Wilayah Transmigrasi	<u>1726392000</u>
	b. Jumlah KK calon transmigran yang mendapatkan pelatihan dasar umum (PDU)	200	1 Pelatihan transmigrasi	124.120.000
	c. Kesepakatan kerjasama antar wilayah (Provinsi) dalam pengembangan kawasan transmigrasi	12	2 Penyiapan, Penempatan dan Pemantapan Transmigrasi	1.452.272.000
		3 Pemantauan Transmigran Pasca Penempatan.	150.000.000	
		Program Penyiapan Kawasan dan Pembangunan Permukiman Transmigrasi (APBN)	<u>3.005.918.000</u>	
		1 Penataan Persebaran Penduduk	2.011.010.000	
		2 Dukungan Manajemen dan Dukungan Teknis Lainnya Ditjen Pengembangan Kawasan Transmigrasi.	994.908.000	
		Program Pembangunan dan Pengembangan Kawasan Transmigrasi (APBN)	<u>174.804.000</u>	
		1 Dukungan Manajemen dan Dukungan Teknis Lainnya Ditjen Penyiapan Kawasan dan Pembangunan Permukiman Transmigrasi	120.404.000	
		2 Pengembangan Sosial Budaya Transmigrasi	54.400.000	
Meningkatnya Upah Minimum kab./ Kota (UMK)	Rasio Upah Minimum Kab / kota dibanding Kebutuhan Hidup Layak(KHL)	97,80	Program perlindungan dan Pengembangan tenaga Kerja dan Hubungan Industrial	<u>1.036.400.000</u>
			Penetapan Upah Minimum	1.000.000.000

SASARAN	INDIKATOR KINERJA	TGT	PROGRAM/KEG.	ANGGARAN
			Program Pengembangan Hubungan Industrial dan Peningkatan Jaminan Sosial Tenaga Kerja (APBN)	<u>36.400.000</u>
			Peningkatan Penerapan Pengupahan	36.400.000
Meningkatnya fasilitas penyediaan fasilitas kesejahteraan tenaga kerja di perusahaan	Persentase besaran pekerja buruh yang menjadi peserta Jamsostek	81.64	Program perlindungan dan Pengembangan tenaga Kerja dan Hubungan Industrial	<u>772.496.000</u>
	Jumlah perusahaan penyedia fasilitas kesejahteraan tenaga kerja	10.620	1. Pembinaan syarat kerja dan Jaminan Sosial di dalam dan di luar Hubungan Kerja	122.496.000
			2. Pelatihan Hiperkes dan KK bagi perusahaan	250.000.000
			3. Peningkatan Fasilitas Sarana Kesejahteraan Pekerja	400.000.000
			Program Perlindungan Tenaga Kerja dan Pengembangan Sistem Pengawasan Ketenagakerjaan (APBN)	<u>744.440.000</u>
			Peningkatan Penerapan Norma Kerja dan Jamsos Tenaga Kerja	744.440.000
Meningkatnya pelayanan pengawasan ketenagakerjaan	a. Rasio Perusahaan Zero Accident	1,60	Program perlindungan dan Pengembangan tenaga Kerja dan HI	<u>3.176.396.000</u>
	b. Persentase besaran pemeriksaan perusahaan	49.36	1. Pengawasan Penempatan TKI Dalam dan Luar Negeri	196.099.000
	c. Persentase besaran pengujian peralatan di perusahaan	80,70	2. Penanganan Kasus Kecelakaan Kerja /Jamsostek dan Penempatan TKI	725.489.000
	d. Jumlah pelanggaran norma ketenagakerjaan	3.939	3. Pengujian lingkungan sektor industri, ambient dan emisi stack	1.698.319.000
	e. Jumlah angka kecelakaan kerja	1.670	4. Pengawasan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) di tempat kerja	406.489.000
	f. Jumlah Perusahaan yang Menerapkan K3	2.058	5. Pemeriksaan Kesehatan dan Pengujian Lingkungan Kerja di Sektor Industri.	150.000.000

SASARAN	INDIKATOR KINERJA	TGT	PROGRAM/KEG.	ANGGARAN
	g. Menurunnya Jumlah penyakit akibat kerja	14	Program Perlindungan Tenaga Kerja dan Pengembangan Sistem Pengawasan Ketenagakerjaan	<u>1.759.975.000</u>
			1. Peningkatan Kualitas Teknis Pemeriksaan dan Penyidikan Norma Ketenagakerjaan	466.690.000
			2. Peningkatan Penerapan Norma Keselamatan dan Kesehatan Kerja	744.440.000
			3. Dukungan Manajemen dan Dukungan Teknis Lainnya Ditjen Pembinaan Pengawasan Ketenagakerjaan dan K3	548.845.000
Meningkatnya peran dan fungsi sarana Hubungan Industrial di Perusahaan	a. Jumlah LKS Bipartit	1.795	Program perlindungan dan Pengembangan tenaga Kerja dan HI	<u>1.075.035.000</u>
	b. Jumlah P P (Peraturan Perusahaan )	4.857	1.Pembinaan dan Evaluasi pelaksanaan Hubungan Industrial dan Jamsos	150.000.000
	c. Jumlah P K B (Perjanjian Kerja Bersama)	830	2.Pembinaan dan Pemberdayaan Kelembagaan Hubungan Industrial serta Verifikasi SP/ SB	395.374.000
			3.Forum koordinasi LKS Tripartite	529.661.000
			Program Perlindungan Tenaga Kerja dan Pengembangan Sistem Pengawasan Ketenagakerjaan (APBN)	<u>610.265.000</u>
			1.Peningkatan Penerapan Pengupahan	36.400.000
			2.Pengelolaan Kelembagaan dan Kerjasama Hubungan Industrial	434.360.000
			3.Dukungan manajemen dan Dukungan Teknis Lainnya Ditjen Pembinaan Hubungan Industrial dan Jamsol Tenaga Kerja	175.905.000
	Meningkatnya pelayanan penyelesaian perselisihan hubungan industrial	Persentase besaran kasus yang diselesaikan dengan perjanjian bersama	88.81	Program perlindungan dan Pengembangan tenaga Kerja dan Hubungan Industrial

SASARAN	INDIKATOR KINERJA	TGT	PROGRAM/KEG.	ANGGARAN
	Jumlah kasus dan status penyelesaian Hubungan Industrial (HI)	2.000	1. Penyelesaian PHI/ Mogok/Unjuk rasa dan Penutupan Perusahaan	234.367.000
			2. Pengembangan dan Akreditasi Laboratorium BPPKH Prov. Jateng	106.500.000
			3. Penyelesaian kasus TKI bermasalah	150.000.000
			4. Penyelesaian Kasus Ketenagakerjaan	186.590.000
			5. Pengembangan data base kasus ketenagakerjaan	115.000.000
			Program Perlindungan Tenaga Kerja dan Pengembangan Sistem Pengawasan Ketenagakerjaan (APBN)	<u>616.000.000</u>
			Konsolidasi Pelaksanaan Peningkatan Intensitas Pencegahan dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial	616.000.000
Meningkatnya kualitas hidup dan perlindungan perempuan dan anak serta meningkatnya kesetaraan, keadilan gender	Tingkat partisipasi Angkatan Kerja Perempuan	66.48	Program perlindungan dan Pengembangan tenaga Kerja dan Hubungan Industrial	<u>750.000.000</u>
	Jumlah Pekerja Anak / jumlah pekerja dibawah umur ( orang )	35.381	1. Pengawasan dan Pembinaan Norma Ketenagakerjaan	750.000.000
			2. Program Perlindungan Tenaga Kerja dan Pengembangan Sistem Pengawasan Ketenagakerjaan (APBN)	186.110.000
			3. Penarikan Pekerja Anak dari Bentuk Pekerjaan Terburuk Anak (BPTA).	186.110.000

## BAB III AKUNTABILITAS KINERJA

### **A. Pengukuran Capaian Kinerja**

Pengukuran kinerja merupakan salah satu alat untuk mendorong terciptanya akuntabilitas kinerja. Pengukuran kinerja akan menunjukkan seberapa besar kinerja manajerial yang dicapai, seberapa bagus kinerja financial organisasi, dan kinerja lainnya yang menjadi dasar penilaian akuntabilitas. Pengukuran tingkat capaian kinerja dilakukan dengan cara membandingkan antara target kinerja yang telah ditetapkan dengan realisasinya.

Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Tengah disusun guna mengukur keberhasilan dan kegagalan dalam pelaksanaan kegiatan sesuai dengan program, kebijakan, sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan dalam Visi dan Misi pembangunan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Tengah dalam mewujudkan kesejahteraan masyarakat yang berkeadilan, menanggulangi kemiskinan dan pengangguran tertuang dalam Renstra Tahun 2013 – 2018.

Dengan membandingkan antara realisasi dan rencana, maka dapat dilihat jumlah persentase pencapaian pada masing-masing indikator kinerja utama. Dengan diketahui capaian kinerja, maka dapat dianalisis faktor penyebab keberhasilan dan ketidakberhasilan, yang selanjutnya dapat dipetakan kekurangan dan kelemahan realisasi dan rencana kegiatan, kemudian ditetapkan strategi untuk meningkatkan kinerja dimasa yang akan datang.

Pijakan yang dipergunakan dalam sistem akuntabilitas kinerja ini adalah berpedoman kepada Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara 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 54 Tahun 2010, sebagai berikut

Tabel. 3.1  
Skala Penilaian Kinerja

URUTAN	INTERVAL NILAI REALISASI KINERJA	KATEGORI CAPAIAN
I	$91 \geq$	Sangat Baik
II	$76 \leq 90$	Baik
III	$66 \leq 75$	Sedang
IV	$51 \leq 65$	Rendah
V	$\leq 50$	Sangat REndah

## B. Analisa Capaian Kinerja

Pada sub bab ini menyajikan capaian kinerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Tengah untuk setiap pernyataan kinerja sasaran strategis sesuai dengan hasil pengukuran kinerja, dan dilakukan analisis capaian kinerja yang menyajikan perbandingan realisasi dan target kinerja tahun ini, membandingkan capaian kinerja tahun ini dengan tahun lalu, beberapa tahun terakhir, perbandingan target jangka menengah, penyebab keberhasilan /kegagalan atau peningkatan/penurunan kinerja serta alternative solusi yang telah dilakukan, efisiensi penggunaan sumberdaya serta analisis program/kegiatan yang menunjang keberhasilan ataupun kegagalan pencapaian pernyataan kinerja. Pengukuran kinerja dilakukan dengan membandingkan antara kinerja yang seharusnya terjadi dengan kinerja yang ditargetkan dalam perjanjian kinerja setiap indikator kinerja dan sasaran strategis dalam kurun waktu satu tahun. Hasil pengukuran kinerja pada setiap sasaran strategis Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Tengah pada tahun 2018 telah melaksanakan seluruh kegiatan untuk mencapai target yang telah ditetapkan dalam Perjanjian Kinerja (PK)

1	Pengukuran Kinerja Sasaran
	<b>Meningkatnya kompetensi, daya saing dan produktivitas tenaga kerja</b>

Sasaran Meningkatkan kompetensi, daya saing dan produktivitas tenaga kerja adalah cerminan kinerja dibidang pelatihan ketrampilan dan produktivitas tenaga kerja ditambah hasil pelaksanaan uji kompetensi yang lulus dan mendapatkan sertifikat. Rumusan ini didapat dari kompetensi kerja adalah kemampuan kerja yang mencakup aspek pengetahuan dan ketrampilan sesuai standar kompetensi yang ditetapkan

Kompetensi, daya saing dan produktivitas tenaga kerja merupakan persoalan yang muncul yang akan membatasi peluang pekerja dalam mendapatkan pekerjaan. Melalui pendidikan dan pelatihan baik di sektor formal, informal dan wirausaha merupakan hal yang harus ditempuh karena akan menyediakan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pasar kerja supaya terserap secara optimal.

Table 3.2  
Pengukuran kinerja sasaran 1

INDIKATOR KINERJA	TAHUN 2017	TAHUN 2018		DIBANDING TAHUN 2017	
	CAPAIAN	TARGET	REAL		%
1. Persentase Laju PDRB per tenaga kerja	5.27	4.90	5.32	108.57	Meningkat
2. Produktivitas TK (dl juta rupiah)	52.01	56.00	54.57	97.45	Meningkat
3. Proporsi tenaga kerja yang berusaha sendiri dan pekerja keluarga terhadap total kesempatan kerja	30.25	32.68	31.64	103.18	Meningkat



INDIKATOR KINERJA	TAHUN 2017	TAHUN 2018			DIBANDING TAHUN 2017
	CAPAIAN	TARGET	REAL	%	
4. Persentase pembinaan kelembagaan pelatihan dan produktivitas	32.58	26.00	33.00	126.93	Meningkat
5. Persentase tenaga kerja yang mendapatkan pelatihan berbasis kompetensi (SPM)	95.12	86.22	94.42	109.51	Menurun
6. Persentase tenaga kerja yang mendapatkan pelatihan berbasis kewirausahaan (SPM)	80.00	89.05	89.79	100.83	Meningkat
<i>Rata-rata tingkat capaian</i>				107.74	

Berdasarkan hasil pengukuran sasaran-1 Meningkatnya kompetensi, produktivitas dan daya saing tenaga kerja pada sasaran ini ada 6 indikator sasaran, berdasarkan capaian rata-rata dari 6 indikator kinerja hasil capaiannya sebesar 107.74 dengan kategori **sangat baik**.

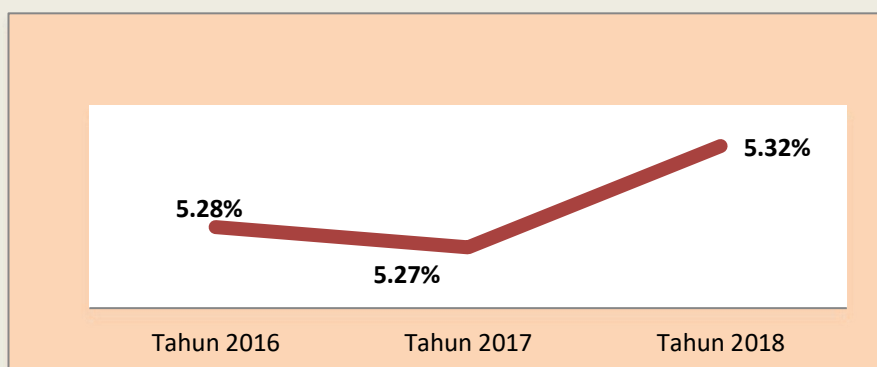
Pengukuran diatas terlihat bahwa, ada 5 indikator realisasinya melebihi target sedangkan ada 1 indikator yang kurang dari target yaitu pada indikator Produktivitas Tenaga Kerja.

#### 1. Persentase Laju PDRB per tenaga kerja

Indikator pertama Persentase Laju Domestik Regional Bruto (PDRB) per tenaga kerja merupakan salah satu indikator penting untuk mengetahui tingkat pertumbuhan ekonomi dengan membandingkan jumlah barang dan jasa yang dihasil dengan jumlah tenaga kerja. Pertumbuhan PDRB Jawa Tengah tahun 2018 atas dasar harga konstan 2010 mencapai Rp 941.283,28 milyar sedangkan tahun 2017 sebesar 893.750,44 milyar

Grafik. 3.1

Pengukuran kinerja sasaran 1

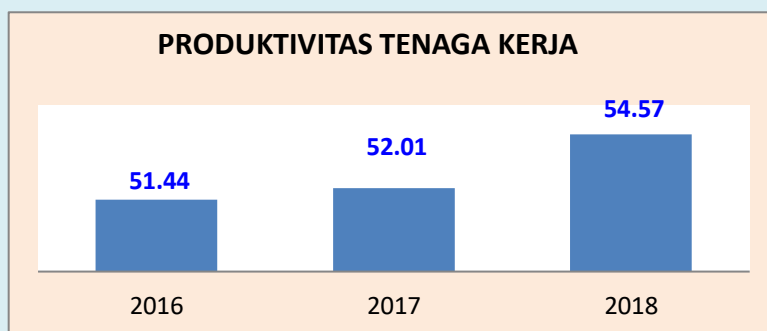


Laju PDRB per tenaga kerja pada tahun 2018 Jawa tengah sebesar 5.32 persen atau mengalami kenaikan sebesar 0.04 persen jika dibanding laju pertumbuhan PDRB tahun 2017 sebesar 5.27 persen. Jika dibandingkan dengan PDB tingkat Nasional jumlahnya lebih tinggi dari angka 5.27 persen (Triwulan II)

## 2. Produktivitas TK (di juta rupiah)

Mengukur tingkat produktivitas tenaga kerja adalah jumlah produk domestik bruto (PDB) dibandingi dengan jumlah tenaga kerja. rumus ini dapat diturunkan untuk menghitung besaran barang dan jasa yang dihasilkan oleh tenaga kerja, yang tidak lain adalah sama dengan nilai tambah pekerjaan yang dikerjakan oleh tenaga kerja .

Grafik. 3.2  
Pengukuran kinerja sasaran 1

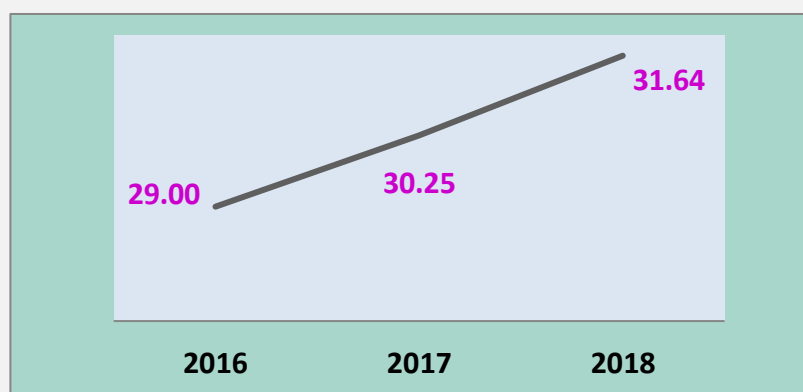


Garfik atas menunjukkan Jumlah produktifitas Jawa Tengah per tenaga kerja pada kurun waktu 3 tahun jumlahnya selalu meningkat tahun 2016 sebesar 51.44 juta naik sebesar 52.01 juta di tahun 2017 dan tahun 2018 jumlah PDRB naik lagi menjadi Rp. 54.57 juta dari jumlah PDRB sebesar 941 283,28 milyar sedangkan jumlah tenaga kerja 17,25 juta, angka tersebut menunjukkan bahwa produktivitas tenaga kerja Jawa Tengah menunjukkan semakin baik.

## 3. Proporsi tenaga kerja yang berusaha sendiri dan pekerja keluarga terhadap total kesempatan kerja

Proporsi tenaga kerja yang berusaha sendiri dan pekerja keluarga terhadap total kesempatan kerja (yang bekerja) di Jawa Tengah selama periode tahun 2018. Pergerakan proporsi tenaga kerja yang berusaha sendiri mengindikasikan pergeseran dari pekerja informal ke pekerja formal, dan berdampak positif terhadap Hubungan Industrial yang semakin kondusif

Grafik. 3.3  
Pengukuran kinerja sasaran 1



Pada Grafik diatas menunjukkan angka capaian indikator Proporsi tenaga kerja yang berusaha sendiri dan pekerja keluarga terus mengalami penurunan cukup baik, tahun 2016 tercapai 29.00 menjadi turun menjadi 30.25 persen dan di tahun 2018 juga mengalami penurunan menjadi 31.64 persen. Hal ini menunjukkan jumlah tenaga kerja yang bekerja di sektor formal semakin menurun dan jumlah tenaga kerja yang berusaha sendiri dan pekerja keluarga yang semakin meningkat.

Capaian Indikator Proporsi tenaga kerja yang berusaha sendiri dan pekerja keluarga terhadap total kesempatan kerja dari target tahun 2018 sebesar 32.68 persen tercapai sebesar 31.64 tingkat capaian sebesar 103.18 persen.

### 3. Persentase pembinaan kelembagaan pelatihan dan produktivitas



Pembinaan terhadap lembaga pelatihan merupakan wujud nyata dalam rangka meningkatkan mutu atau kualitas lembaga pelatihan melalui pendidikan non formal. Pada tahun 2018 Program peningkatan kualitas dan produktivitas tenaga kerja dengan sasaran meningkatkan kompetensi lembaga

pelatihan kerja, upaya yang dilakukan adalah dalam bentuk pembinaan peningkatan kualitas pengetahuan dan profesionalisme instruktur yang ada di 416 lembaga pelatihan. Capaian pada indikator Persentase pembinaan kelembagaan pelatihan dan produktivitas baru tercapai 33.00 persen atau tercapai 126.93 persen dari target 26 persen dari jumlah 1.400 lembaga pelatihan

### 4. Persentase tenaga kerja yang mendapatkan pelatihan berbasis kompetensi (SPM)



Pelatihan berdasarkan kompetensi adalah pelatihan yang memperhatikan pengetahuan, keterampilan dan sikap yang diperlukan di tempat kerja agar dapat melakukan pekerjaan dengan kompeten.

Indikator Persentase tenaga kerja yang mendapatkan pelatihan berbasis kompetensi adalah cerminan atau alat ukur besaran jumlah

pendaftar atau tenaga kerja yang berkeinginan untuk mengikuti pelatihan yang berbasis kompetensi dengan realisasi 109.51 persen dari target 86.22 persen terealisasi 94.42 persen ( target 5.168 orang terealisasi 5.168 orang)

## 5. Persentase tenaga kerja yang mendapatkan pelatihan berbasis kewirausahaan (SPM)



Pelatihan berbasis kewirausahaan adalah pelatihan yang membekali peserta secara bertahap agar memiliki kompetensi kewirausahaan dan bisnis, sehingga mampu menciptakan kesempatan kerja bagi diri sendiri maupun orang lain sesuai tuntutan pembangunan.

Selain meningkatkan daya saing tenaga kerja, kita juga harus menumbuhkan generasi wirausahawan yang bisa memperluas lapangan pekerjaan. Target capaian pada indikator ini dengan realisasi 100.83 persen dari target 89.05 persen terealisasi 89.79 persen dengan perhitungan target 490 orang terealisasi 440 orang

Tabel Capaian indikator terhadap target kinerja Renstra tahun 2013 – 2018

Table 3.3  
Pengukuran kinerja Terhadap RENSTRA

INDIKATOR KINERJA	CAPAIAN S/D TAHUN						TARGET akhir 2018	% CAPAI AN
	KOND. 2013	2014	2015	2016	2017	2018		
1. Persentase PDRB per tenaga kerja	5.11	5.27	5.47	5,28	5,27	5.32	4,90	108,57
2. Produktivitas TK (dl juta rupiah)	13.90	55,93	49,16	51,44	52,01	54.57	56,00	97,45
3. Proporsi tenaga kerja yang berusaha sendiri dan pekerja keluarga terhadap total kesempatan kerja	38.48	31,96	30,50	29,00	30,25	31.64	32,68	96,82
4. Persentase pembinaan kelembagaan pelatihan dan produktivitas	15,00	17,13	21,71	33,86	32,58	33.00	24,50	134,69
5. Persentase tenaga kerja yang mendapatkan pelatihan berbasis kompetensi (SPM).	69,08	89,79	85,58	87,90	95,12	94.42	86,22	109,51
6. Persentase tenaga kerja yang mendapatkan pelatihan berbasis kewirausahaan (SPM)	54.42	66,86	70,48	74,93	80,00	89.79	63,49	141,42

Analisis Peningkatan/Penurunan Pencapaian Kinerja serta solusi yang dilakukan

**Permasalahan** dalam rangka peningkatan kompetensi, daya saing dan produktivitas tenaga kerja sebagai upaya untuk peningkatan Penyerapan Tenaga Kerja di Jawa Tengah di pasar dunia kerja baik di dalam dan luar negeri.

Berkaitan hal tersebut permasalahan penyerapan tenaga kerja Jawa Tengah tahun 2018 didominasi oleh Tenaga Kerja yang berpendidikan rendah sebanyak 67,48 persen yang dianggap belum berkompeten dan tidak mempunyai sertifikat kerja. Hal tersebut akan berdampak pada rendahnya tingkat produktivitas tenaga kerja dan kurangnya pengakuan kompetensi tenaga kerja dari perusahaan.

Tingkat pendidikan pada Agustus 2018, TPT untuk Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) paling tinggi diantara tingkat pendidikan lain yaitu sebesar 10,85 persen. TPT tertinggi berikutnya terdapat pada Sekolah Menengah Atas (SMA) sebesar 6,62 persen.

**Upaya** yang telah dilakukan dalam meningkatkan kompetensi tenaga kerja agar Pencari Kerja diterima Dunia Kerja :

- a. Balai Latihan kerja yang ada di Dinas Nakertrans di tingkatkan dan didorong menjadi lembaga pelatihan berbasis kompetensi. Serta melaksanakan kerjasama dengan Lembaga Pelatihan Kerja Swasta di Kabupaten/kota agar balai pelatihan kerja dapat berfungsi sebagai balai pelatihan yang dibutuhkan oleh para pencari kerja dan sesuai dengan kebutuhan yang diklasifikasikan untuk sektor industri maupun UMKM
- b. Mengadakan pemagangan dan pembinaan/pelatihan kerja di lembaga-lembaga pelatihan atau BLK. Pelatihan dilaksanakan dengan menyesuaikan kebutuhan tenaga kerja atau spesifikasi yang disyaratkan pengguna tenaga kerja
- c. Meningkatkan kualitas dan kuantitas Lembaga Pelatihan Kerja melalui pembinaan sertifikasi LPK
- d. Meningkatkan kegiatan pelatihan kerja bagi Pengangguran kebanyakan disebabkan oleh masalah tenaga kerja yang tidak terampil dan ahli. Perusahaan lebih menyukai calon pegawai yang sudah memiliki keterampilan atau keahlian tertentu. Relevansinya adalah kenyataan-nya sejumlah besar penganggur adalah orang yang belum memiliki keterampilan atau keahlian tertentu
- e. Mendorong majunya pendidikan formal, karena merupakan salah satu persyaratan untuk bekerja dalam suatu perusahaan, serta melalui pendidikan non formal, berupa keterampilan khusus, kemampuan berkomunikasi serta diarahkan untuk menjadi lulusan sekolah yang mampu menciptakan suatu lapangan pekerjaan

Pencapaian sasaran-1 dilaksanakan melalui program Peningkatan Kualitas dan Produktivitas Tenaga Kerja adapun kegiatan adalah :

Table. 3.4.  
Sasaran kegiatan tahun 2018

KEGIATAN	OUTPUT	KET
1. Pelatihan Kerja bagi CTKI LN	Jml 100 org Pra Calon Magang Jepang memahami pengetahuan, bahasa, etos kerja, 2). Jml 100 peserta Calon Magang Jepang mempunyai ketrampilan dan budaya, 3) Jumlah 50 Calon Tenaga memahami Guide Sektor Pariwisata	APBD
2. Pelatihan di Bidang Pertanian dan UKM	Jumlah 96 pencari kerja yang terampil di bidang pertanian	APBD
3. Pembinaan kemampuan dan ketrampilan kerja masyarakat di lingkungan Industri hasil tembakau dan/ atau Daerah penghasil bahan baku industri hasil Tembakau	1). Jml 425 tenaga kerja yang terampil dibidang kewirausahaan; 2). jml 120 org ditawarkan di perush; 3). jml 100 org mempunyai ketrampilan dibidang kewirausahaan	
4. Pemagangan dalam dan luar negeri	1. jumlah 90 orang mempunyai kompetensi kerja di perusahaan ; 2). Seleksi Jumlah 1,600 orang tenaga kerja yang siap berangkat ke Jepang	APBD
5. Peningkatan Kompetensi dan Profesionalisme SDM Pelatihan Kerja	Jumlah 100 orang SDM Pelatihan yang kompetensi dan profesional dan mampu meningkatkan kualitas dan mutu lembaganya	APBD
6. Penerapan standar dan modul CBT serta akreditasi LPKS	Jumlah 50 orang / LPKS yang meningkatkan kualitas dan mutu lembaganya	APBD
7. Pelatihan Berbasis Kompetensi DBHCHT di BLKI Cilacap	Jumlah 300 Pencker yang berkompetensi di bidang industri	APBD
8. Pelatihan bagi calon tenaga kerja berbasis kompetensi dibidang industri	Jumlah 242 Pencari kerja yang berkompetensi di bidang industry	APBD
9. Pelatihan, pengukuran dan pemeliharaan produktivitas	1). Jml 40 orang memahami tentang TQC, 2). Jumlah 1 Perush yang diukur tingkat produktivitas tenaga kerja, 3).Jumlah 5 UKM yang menerapkan Score	APBD
10. Pelatihan pertanian di sektor rokok/ cukai rokok (DBHCHT)	Jumlah 688 pencari kerja yang terampil di bidang pertanian	APBD
11. Pengembangan dan Peningkatan Penyelenggaraan Pemagangan Dalam dan Luar Negeri	Bertambahnya Jejaring Pemagangan di Provinsi Jawa Tengah	APBN
12. Peningkatan Penyelenggaraan Pemagangan Dalam dan Luar Negeri	Jumlah 260 orang mempunyai ketrampilan kerja dalam negeri	APBN

Penggunaan sumber daya keuangan untuk pencapaian Sasaran-2, adalah sebesar Rp 9.055.059.484,- atau 96.85 persen dari total pagu sebesar

Rp. 9.349.149.000, Hal ini berarti terdapat efisiensi penggunaan sumber daya sebesar 3.15 persen

<b>2</b>	Pengukuran Kinerja Sasaran
	<b>Meningkatnya pengakuan kompetensi terhadap tenaga kerja</b>

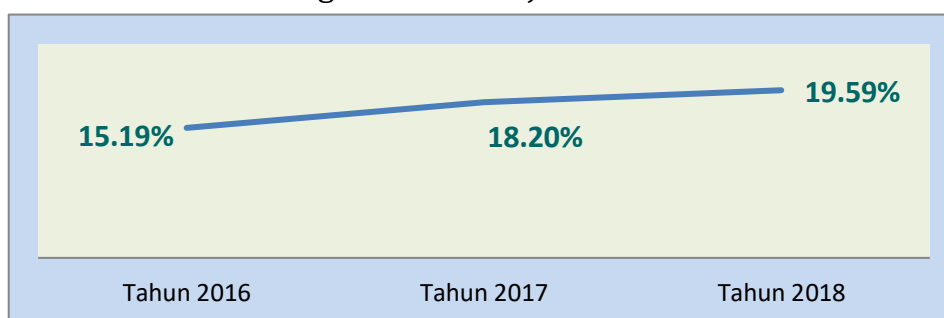
Sertifikasi kompetensi adalah proses pemberian sertifikasi kompetensi yang dilakukan secara sistematis dan obyektif melalui uji kompetensi yang mengacu pada standar kompetensi kerja baik yang bersifat nasional maupun internasional. Manfaatnya bagi memiliki sertifikat kompetensi merupakan bukti pengakuan tertulis atas kompetensi kerja yang dikuasainya. Berdasarkan hasil pengukuran kinerja Indikator kinerja, target, dan realisasinya tercermin pada tabel sebagai berikut :

Table. 3.5  
Pengukuran kinerja sasaran 2

INDIKATOR KINERJA	2017	2018			DIBANDING TAHUN 2017
		TARGET	REAL	%	
Persentase tenaga kerja yang disertifikasi	18.20	13.50	19.59	145.11	Meningkat

Berdasarkan tabel di atas bahwa sasaran-2 Meningkatkan pengakuan kompetensi terhadap tenaga kerja pada indikator capaian persentase tenaga kerja yang disertifikasi tahun 2018 jumlah sertifikasi tenaga kerja Jawa Tengah sebesar 158.695 orang atau 145.11 persen dari target 810.000 orang

Grafik. 3.4  
Pengukuran kinerja sasaran 2



Grafik diatas menunjukkan bahwa Indikator capaian kinerja Persentase tenaga kerja yang disertifikasi dari tahun 2016 sampai pada tahun 2018 jumlah tenaga kerja yang disertifikasi persentase capaian selalu meningkat.

Peningkatan capaian kinerja sasaran pengakuan tenaga kerja Jawa Tengah di pasar kerja berdampak positif dalam hal mengurangi jumlah pengangguran.

Pencapaian sasaran-2 dilaksanakan program Peningkatan Kualitas dan Produktivitas Tenaga Kerja adapun kegiatan adalah:

Table. 3.6  
Uraian kegiatan berdasarkan kelompok sasaran

KEGIATAN	OUTCOME	KET
1. Peningkatan peran dan fungsi BLKP melalui ISO 9001 : 2008	Jumlah 62 pegawai yang mempunyai eksistensi didalam peran dan fungsinya sesuai ISO 9001	APBD
2. Peningkatan Produktivitas Tenaga Kerja	1). Jumlah 35 aparatur memahami teknis dan metode peningkatan produktivitas dan dunia usaha, 2) jumlah 40 pelaku usaha di Klaster UMKM memahami peningkatan teknis dan metode peningkatan produktivitas	APBD
3. Pemberdayaan Lembaga Produktivitas	1). Jumlah 100 pelaku usaha di pedesaan mempunyai motivasi dan kompetensi dalam tentang desa produktif, 2). Jumlah 15 perush /lembaga di jawa tengah yang dinilai kinerjanya	APBD
4. Uji Kompetensi, Identifikasi Data Pilah Responsif Gender yang Tersertifikasi dan Data Base Standarisasi dan Sertifikasi	1). Jml 70 Instruktur Tenaga Kerja yang mempunyai Kompetensi dan Sertifikasi, 2) Jumlah 1 Dokumen Data Base di Bidang Pelatihan Kerja dan Produktivitas	APBD
5. Peningkatan Kompetensi Lembaga Pelatihan Kerja	Jumlah 60 orang Instruktur LPK yang berkompetensi	APBD
6. Peningkatan Kapasitas Kelembagaan Pelatihan dan Produktivitas Binalattas	Jumlah Lembaga Pelatihan yang terakreditasi sejumlah 1 LPK	APBN
7. Pengembangan dan Peningkatan Produktivitas	Jumlah 15 Perusahaan yang dinilai tingkat kinerjanya	APBN

Penggunaan sumber daya keuangan untuk pencapaian Sasaran-2, adalah sebesar Rp 1.591.899.386,- atau 95.45 persen dari total pagu sebesar Rp. 1.667.648.000, Hal ini berarti terdapat efisiensi penggunaan sumber daya sebesar 4.55 persen

<b>3</b>	Pengukuran Kinerja Sasaran
	<b>Meningkatnya penempatan tenaga kerja</b>

Penempatan tenaga kerja dan lapangan pekerjaan merupakan suatu kesatuan yang saling berkaitan, penempatan tenaga kerja perlu diarahkan untuk menempatkan tenaga kerja pada jabatan yang tepat, sesuai dengan keahlian, ketrampilan, bakat, minat dan kemampuannya, dengan tetap memperhatikan pada perlindungan hukum, selain itu adalah dalam rangka penempatan tenaga kerja dan



penyediaan tenaga kerja perlu disesuaikan dengan kebutuhan dan permintaan pasar tenaga kerja

Jumlah pengangguran terbuka pada tahun 2018 di Jawa Tengah sebanyak 0.81 juta orang . Penyebab terjadinya pengangguran antara lain adalah Perubahan teknologi informasi, persaingan kualitas dan harga produk local dan impor akan berdampak pada rasionalisasi karyawan, rendahnya pertumbuhan investasi, terbatasnya lapangan kerja.

Keberhasilan upaya penciptaan kesempatan kerja dan penempatan tenaga kerja merupakan suatu indikator keberhasilan pembangunan bidang ketenagakerjaan yang dapat dirasakan manfaatnya secara langsung oleh masyarakat

Sasaran strategis 3 bertujuan untuk Mengurangi tingkat pengangguran. Untuk mengukur sasaran ke 3, ada 5 (lima) indikator sasaran. Hasil pengukuran sasaran sebagai berikut:

Tabel. 3.7  
Indikator sasaran 3 (tiga)

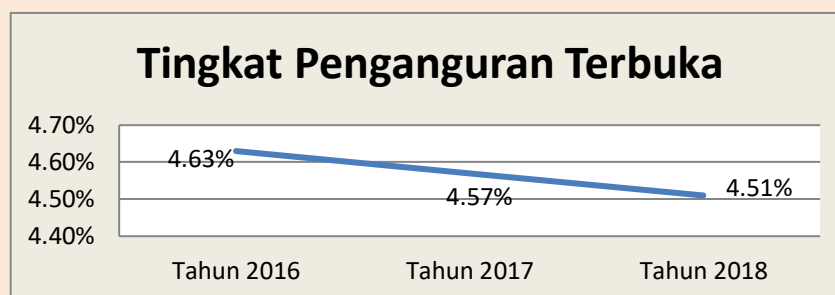
INDIKATOR KINERJA	TAHUN 2017	2018			DIBANDING TAHUN 2016
		TARGET	REAL	%	
1. Persentase Tingkat Pengangguran Terbuka	4.57	4.13	4.51	90,80	Menurun (positif)
2. Persentase partisipasi angkatan kerja	69.11	73.55	68.56	93,22	Menurun
3. Persentase kesempatan kerja terhadap penduduk usia kerja.	65.96	72.63	65.50	90,18	Menurun
4. Persentase besaran pencari ker-ja terdaftar yang di tempatkan	67.84	86.11	69.61	80,84	Meningkat
5. Jumlah penempatan AKAN	55.033	60.500	56.100	92,73	Meningkat
<b>Rata-rata tingkat capaian</b>				<b>89.55</b>	

Berdasarkan hasil pengukuran kinerja dengan indikator sasaran “Menurunnya Jumlah penganggur”, dengan penilaian baik, dari 5 indikator belum sesuai target masih perlu upaya-upaya lagi di tahun berikutnya.

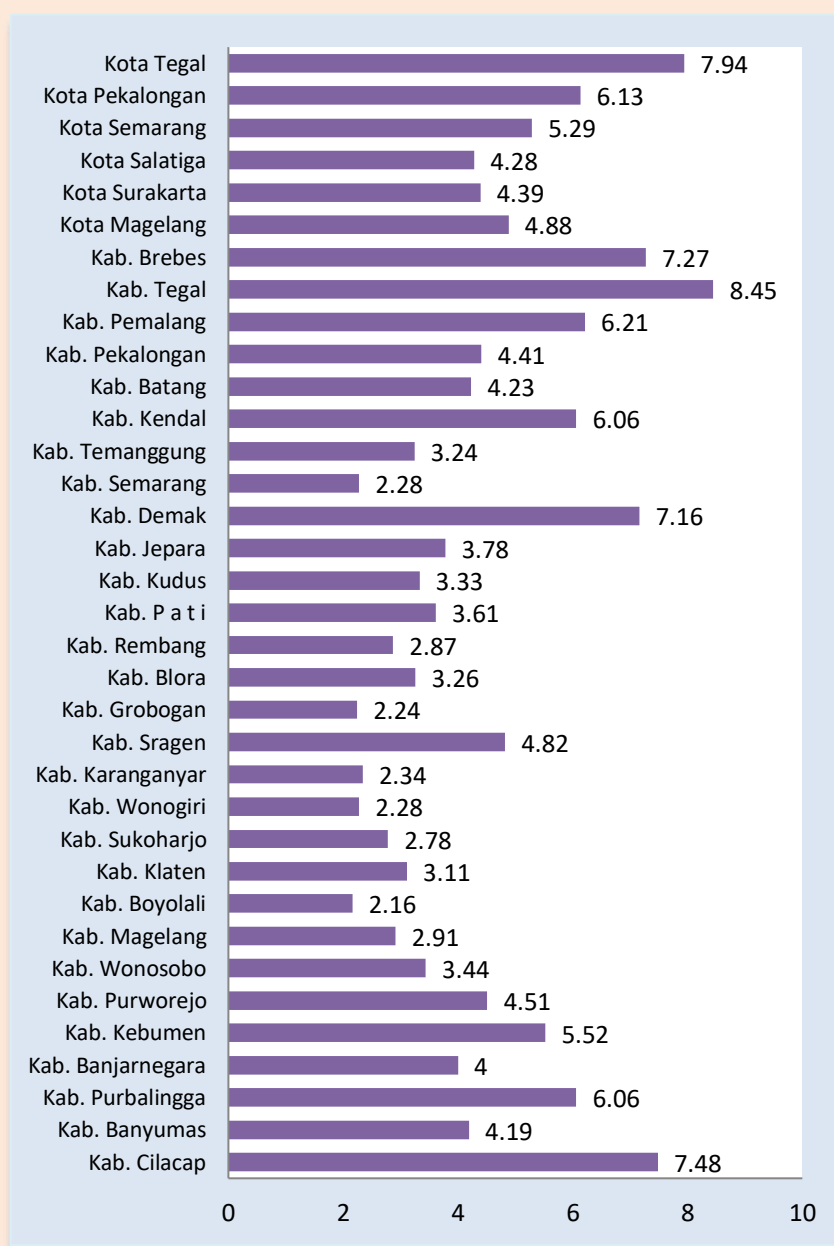
a. Persentase Tingkat Pengangguran Terbuka

Indikator kinerja Persentase Tingkat Pengangguran Terbuka menetapkan target sebesar 4.13 persen, target ini berdasarkan hasil evaluasi pada tahun sebelumnya. Kinerja tahun 2018 menunjukkan bahwa Jumlah angkatan kerja Jawa Tengah sebanyak 18.06 juta jiwa sedangkan jumlah penganggur sebesar 810.000 jiwa sehingga Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) di Jawa Tengah adalah 4.51 persen dari jumlah penganggur dibanding jumlah angkatan kerja. Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) tahun 2018 terjadi penurunan sebesar 0,14% dibandingkan TPT periode yang sama tahun lalu sebesar 4,57 persen.

Grafik 3.5  
Tingkat Pengangguran Terbuka



Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) di Jawa Tengah berdasarkan tingkat Kabupaten/Kota yang paling tinggi Kabupaten Tegal sebesar 8.45 persen sedangkan terendah di Kabupaten Boyolali sebesar 2.16 persen.



Kondisi Tingkat Pengangguran Terbuka Provinsi Jawa Tengah pada tahun 2018 lebih baik jika dibanding dengan Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) Nasional sebesar 5,34 persen.

TPT Jawa Tengah dari tahun 2016 sampai dengan 2018 jumlahnya mengalami penurunan. Target TPT tahun 2018 sebesar 4.13 persen tidak terealisasi hal utama disebabkan

Faktor utama pengangguran adalah

- a. Angkatan kerja bertambah  
Bertambahnya penduduk usia 18 tahun keatas sebagai angkatan kerja baru dari 26,06 juta menjadi 26,34 juta orang.
- b. Lowongan pekerjaan terbatas  
meningkatnya jumlah angkatan kerja tidak diimbangi dengan meningkatnya jumlah lowongan pekerjaan
- c. Kriteria tenaga kerja tidak sesuai dengan lowongan kerja  
Pendidikan/ketrampilan yang tidak memenuhi persyaratan lowongan kerja yang tersedia hal ini merupakan salah satu faktor yang menyebabkan sulitnya untuk mendapatkan pekerjaan.
- d. kompetensi pencari kerja tidak sesuai dengan pasar tenaga kerja / kurang efektifnya informasi pasar tenaga kerja bagi pencari kerja

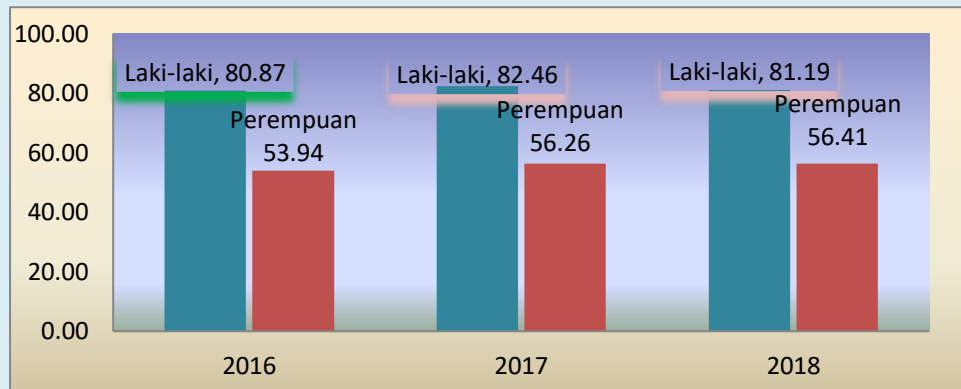
#### **b. Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK)**

Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) dipengaruhi oleh beberapa factor diantaranya usia angkatan kerja, jenis kelamin dan pendidikan

Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) Jawa Tengah pada tahun 2018 sebesar 68.56 persen sedangkan tahun 2017 sebesar 69.11 persen berarti ada penurunan dibanding tahun 2017. Penyebab penurunan TPAK 2018 dikarenakan kondisi pertumbuhan perkeonomian riil kurang signifikan sehingga penawaran lapangan kerja menjadi tidak begitu berubah sedangkan permintaan tenaga kerja bertambah seiring dengan berubahnya status penduduk yang termasuk dalam kategori bukan angkatan kerja menjadi angkatan kerja baru

Indikator Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja menunjukkan Jumlah angkatan kerja yang ada di Jawa Tengah tahun 2018 sebesar 18.06 juta jiwa, sedangkan jumlah penduduk usia kerjanya sebesar 26.34 juta jiwa,

Grafik 3.5.  
Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja berdasarkan jenis kelamin  
Tahun 2016 s/d 2018

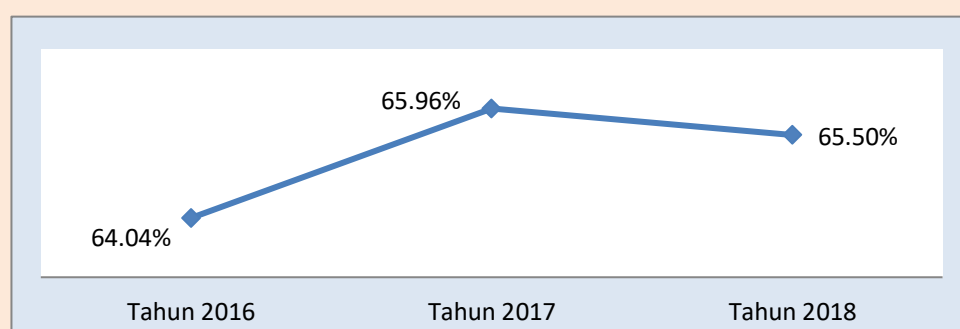


Kondisi ketenagakerjaan TPAK cenderung membaik. Data menunjukkan peningkatan untuk TPAK perempuan semula tahun 2016 sebesar 53.94 persen dan sampai dengan tahun 2018 cenderung meningkat menjadi 56.41 persen. peningkatan TPAK bagi tenaga kerja perempuan disebabkan karena ingin meningkatkan pendapatan keluarga. Sementara untuk TPAK laki-laki menurun dari 82.46 persen menjadi 81.19 persen ditahun 2018. Target indikator Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja 73.55 persen terealisasi sebesar 68.56 persen (93.22 persen) disebabkan dikarenakan jumlah penduduk usia kerja yang berstatus sekolah masih tinggi dan tenaga kerja berjenis laki-laki sebagai tenaga kerja yang bekerja di sektor informal beralih ke sektor formal.

### c. Persentase kesempatan kerja terhadap penduduk usia kerja

Rasio kesempatan kerja terhadap penduduk usia 15 tahun ke atas (penduduk usia kerja) adalah perbandingan kesempatan kerja penduduk terhadap total penduduk usia kerja (penduduk usia 15 tahun ke atas). pendekatan yang digunakan untuk menghitung kesempatan kerja adalah jumlah penduduk yang bekerja dengan asumsi bahwa jumlah penduduk yang bekerja sama dengan jumlah kesempatan kerja yang tersedia.

Grafik 3.6  
Persentase kesempatan kerja terhadap penduduk usia kerja  
Tahun 2015 s/d 2018



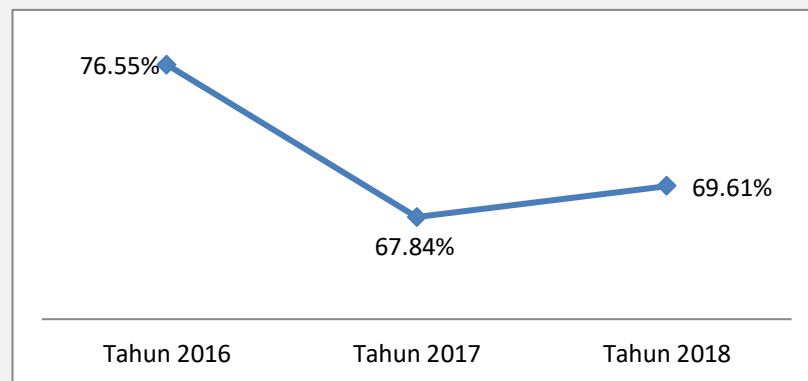
Tabel menunjukkan rasio kesempatan kerja terhadap penduduk usia kerja semula sebesar 64.04 persen pada tahun 2016, selanjutnya meningkat menjadi 65.96 persen pada tahun 2017 dan menurun menjadi 65.50 persen pada tahun 2018.

Target indicator Rasio kesempatan kerja terhadap penduduk usia kerja sebesar 72.63 persen terealisasi sebesar 65.50 persen atau tingkat capaian 90.18 tidak sesuai target dikarenakan jumlah Bukan Angkatan Kerja (yang sekolah, mengurus rumah tangga, lainnya) meningkat dari tahun lalu akan tetapi belum diimbangi dengan peningkatan serapan kesempatan kerja

#### **d. Persentase besaran pencari kerja terdaftar yang di tempatkan**

Pencari kerja terdaftar adalah orang yang sedang mencari pekerjaan dan terdaftar pada kantor Dinas Tenaga Kerja di masing-masing kabupaten / kota sebagai pemegang kartu kuning namun belum dapat ditempatkan / bekerja

Grafik 3.7  
Persentase besaran pencari kerja terdaftar yang  
ditempatkan Tahun 2016 s/d 2018



Indikator Persentase besaran pencari kerja terdaftar yang ditempatkan tahun 2018 tercapai 69.61 persen menunjukkan jumlah pencari kerja yang terdaftar sebanyak 240.246 orang sedangkan yang bekerja / ditempatkan sebanyak target sebesar 167.247 orang, bila di dibandingkan dengan tahun sebelumnya ada peningkatan sebanyak 1.77 persen.

Persentase pencari kerja yang ditempatkan di Jawa Tengah pada kurun waktu 2016 - 2018 berfluktuasi pada tahun 2016 sebesar 76.55 turun menjadi 67.84 di tahun 2017 dan kemudian naik menjadi 69.61 di tahun 2018. Pada tahun 2018 peningkatan jumlah pencari kerja terdaftar yang di tempatkan karena cenderung disebabkan terjadinya tingkat pertumbuhan ekonomi / PDRB Jawa Tengah yang selalu meningkat.

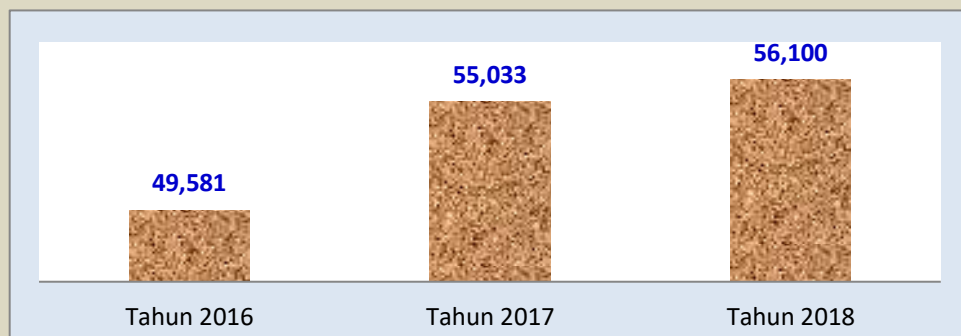
## 5. Jumlah Penempatan Antar Kerja Antar Negara (AKAN)



Pencapaian indikator Jumlah penempatan Antar Kerja Antar Negara atau penempatan Tenaga Kerja Indonesia (TKI) berasal dari Prov. Jawa Tengah pada tahun 2018 jumlahnya 56.100 TKI. Hasil evaluasi kinerja Program tahun 2018 Jumlah penempatan Antar Kerja Antar

Negara (AKAN) rencana target sebanyak 60.500 TKI sedangkan capaian kinerja sebanyak 56.100 TKI atau tercapai 97,73 persen. Tidak tercapainya target karena moratorium penempatan tenaga kerja informal ke 18 Negara timur Tengah

Grafik 3.8  
Jumlah penempatan Antar Kerja Antar Negara (AKAN)  
Tahun 2015 s/d 2018



Capaian jumlah penempatan AKAN tahun 2018 meningkat jika dibandingkan tahun lalu, jumlah penempatan AKAN tahun 2017 sebanyak 55.033 TKI sedangkan tahun 2018 naik menjadi 56.100 TKI. Jumlah penempatan tenaga kerja AKAN kabupaten / kota yang paling banyak adalah kabupaten Cilacap sebesar 10.806 TKI. Peningkatan jumlah TKI disebabkan karena Terbatasnya kesempatan kerja di daerah asal dan faktor pendorong Upah di luar negeri yang cukup besar

Table 3.8  
Pengukuran kinerja Terhadap RENSTRA

INDIKATOR KINERJA	CAPAIAN S/D TAHUN						Target AKHIR 2018	% CAPAIAN
	2013	2014	2015	2016	2017	2018		
1. Persentase Tingkat Pengangguran Terbuka	6,02	5,68	4,99	4,63	4,57	4,51	4,13	90,80
2. Persentase partisipasi angkatan kerja	70,72	69,68	67,86	67,15	69,11	68,56	73,55	93,22

INDIKATOR KINERJA	CAPAIAN S/D TAHUN						Target AKHIR 2018	% CAPAIAN
	2013	2014	2015	2016	2017	2018		
3. Rasio kesempatan kerja terhadap penduduk usia kerja	68,43	65,72	64,49	64,04	65.96	65.50	72,63	90,18
4. Persentase besaran pencari kerja terdaftar yang di tempatkan	42.00	51,33	60,67	70,00	78,06	69.61	86,11	80,84
5. Jumlah penempatan AKAN	84.700	177.331	234.438	284.019	339.052	56.100	395.512	99,91

Analisis Peningkatan/Penurunan Pencapaian Kinerja serta solusi yang dilakukan

**Permasalahan** Jumlah pengangguran terbuka pada tahun 2018 di Jawa Tengah sebesar 810.000 orang . Penyebab jumlah Tingkat Pengangguran Terbuka adalah

- adanya Bertambahnya angkatan kerja / penduduk usia 18 tahun keatas sebagai angkatan kerja baru dari 26,06 juta menjadi 26,34 juta orang
- Lowongan pekerjaan terbatas
- Perubahan teknologi informasi
- masih rendahnya pertumbuhan investasi riil
- Belum seimbang antara jumlah pencari kerja dengan jumlah tenaga kerja yang ditempatkan ini terlihat Jumlah pencari kerja yang terdaftar tahun 2018 sebanyak 240.246 orang dan yang ditempatkan sebanyak 167.247 orang.
- lowongan kerja yang tersedia tidak sesuai dengan bakat, minat dan kemampuannya / tidak Link and Match

**Upaya** yang dilakukan Memfasilitasi para pencari kerja untuk memperoleh akses informasi pasar kerja yang telah dibangun di Dinas Provinsi dan Kabupaten / Kota seperti Pameran Bursa Kerja, Bursa Kerja On-Line (BKOL), Bursa Kerja Khusus, juga diupayakan melalui Website Dinsa, media sosial/koran dan juga secara efektif menurunkan para Pejabat Pengantar Kerja langsung ke perusahaan-perusahaan untuk mencari informasi lowongan pekerjaan yang tersedia di perusahaan yang bersangkutan. Melaksanakan Kerjasama dengan pihak swasta luar negeri tentang rekrut tenaga kerja melalui Job market fair ( JMF) dan magang luar negeri.

Kebijakan lainnya adalah dengan memperluas dan meningkatkan informasi dengan meningkatkan minat masyarakat untuk menjadi pelaku usaha ekonomi kreatif, hal ini berarti penyerapan tenaga kerja di sector informal meningkat, atau meningkatnya wira usaha baru. Strategi yang dilaksanakan adalah :

- Meningkatkan kerjasama dengan pihak-pihak terkait dalam penyerapan tenaga kerja, baik regional, nasional maupun internasional
- Meningkatkan koordinasi dan kerjasama dalam penyelenggaraan bursa kerja dan optimalisasi sistem informasi pasar kerja yang mudah diakses oleh masyarakat

3. Meningkatkan kualitas dan kuantitas sumber daya pelatihan dan produktivitas

Pencapaian indikator kinerja sasaran-3 dilaksanakan melalui program Pengembangan Kesempatan Kerja jumlah anggaran sebesar Rp. 2.790.000.000 sedangkan realisasi sebesar Rp. 2.688.630.360 atau 96.37 persen terdapat silva sebesar 3.63 persen adapun Pelaksanakan Kegiatan :

Table. 3.9  
Uraian kegiatan berdasarkan kelompok sasaran

KEGIATAN	OUTPUT	KET
1. Pembinaan masy penganggur melalui pengembangan kewirausahaan	Jumlah tenaga kerja yang terampil dan memahami dibidang 1). Kewirausahaan 320 orang, 2). Sektor informal TKI purna 160 orang, 3). Sektor informal Lansia 120 orang	APBD
2. Pelayanan Penempatan, Pembinaan dan Pemberdayaan Tenaga Kerja dalam dan Luar Negeri	1). Jml 11800 org pencaker yang memahami mekanisme dan prose-dur kerja; 2). Pembekalan 200 CTKI; 3). kerjasama dan sinkronisasi pelayanan penempatan dengan 4 wilayah diluar Jateng; 4).pelayanan LTSA bagi 360 org; 5). Jumlah 150 stake holder memahami pelayanan, penempatan dan perlindungan TKI; 6). Penempatan dan perlindungan 80 tenaga kerja penyandang disabilitas; 7. pengelola 200 PPTKIS/ Cabang PPTKIS dalam pelayanan penempatan TKI ke luar negeri; 8). 1 aplikasi pelaporan PPTKIS / Cabang PPTKIS yang dapat diakses secara online; 9). Jumlah 1 paket informasi tentang prosedur dan peluang kerja serta penempatan kerja melalui media cetak dan elektronik	APBD
3. Penyebarlusan Informasi Pasar Kerja	1). Job Market Fair tersedia loker untuk 12,470 org; 2). Bursa Kerja Online tersedia loker untuk 5000 org; 3). Jml 30 orang memahami bursa kerja khusus 4). Penyuluhan dan bimbingan jabatan 100 siswa	APBD
4. Peningkatan Penempatan melalui mekanisme AKAD	1).Fasilitasi penempatan AKAD 125 org, 2). Jml 2 Provinsi penyedia peluang kerja sektor formal, 3).identifikasi tenaga kerja AKL dan AKAD di 15 lokasi	APBD
5. Pengendalian penggunaan Tenaga Kerja Asing (TKA)	1). Jumlah 30 perush pengguna TKA di Jateng yang diverivikasi, 2). Jml 70 petugas pelayanan perizinan yang memahami mekanisme dan prosedur perizinan TKA	APBD



KEGIATAN	OUTPUT	KET
6. Penyusunan Database Ketenagakerjaan	1). Jml 70 peserta memahami keselarasan program Nakertrans antara Pusat, Provinsi dan Kab/ Kota, 2). Jml 1 Dok, Data base Ketenagakerjaan Th.2015-2017, 3). Jml 1 Dok, Lap, Data Informasi ketenagakerjaan	APBD
7. Perencanaan Umum Bidang Ketenagakerjaan	1). Jml 1 Dok PTKD Jateng, 2) Jml 1 dok, Renstra Disnakertrans Th 2018-2023). 3). Jml 1 Dok, Renja Disnaker-trans, 3). Jml 1 Dok SPIP di Disnaker-trans, 4). Jml 110 peserta memahami Sinkronisasi Perencanaan Bidang Ketenagakerjaan Provinsi Jateng	APBD

Penggunaan sumber daya keuangan untuk pencapaian Sasaran-3, adalah sebesar Rp 6.912.823.490,- atau 95.62 persen dari total pagu sebesar Rp. 7.229.500.000, Hal ini berarti terdapat efisiensi penggunaan sumber daya sebesar 4.38 persen dari Pagu yang ditentukan.

<b>4</b>	Pengukuran Kinerja Sasaran
	<b>Meningkatkan kualitas calon transmigran</b>

Pengukuran Kinerja Sasaran Meningkatkan kualitas calon transmigran indikator kinerja sebagaimana tabel di bawah ini :

Table. 3.10  
Pengukuran kinerja sasaran 4

INDIKATOR KINERJA	2017	2018			DIBANDING TAHUN 2017
		TARGET	REAL	%	
1. Jumlah KK Transmigran yg ditempatkan	152	200	169	84,50	Meningkat
2. Jumlah KK calon transmigran yang mendapatkan pelatihan dasar umum (PDU).	155	200	170	85,00	Meningkat
3. Kesepakatan kerjasama antar wilayah (Provinsi) dalam pengembangan kawasan transmigrasi	6	12	8	66,67	Meningkat
<b>Jumlah</b>				<b>78.72</b>	

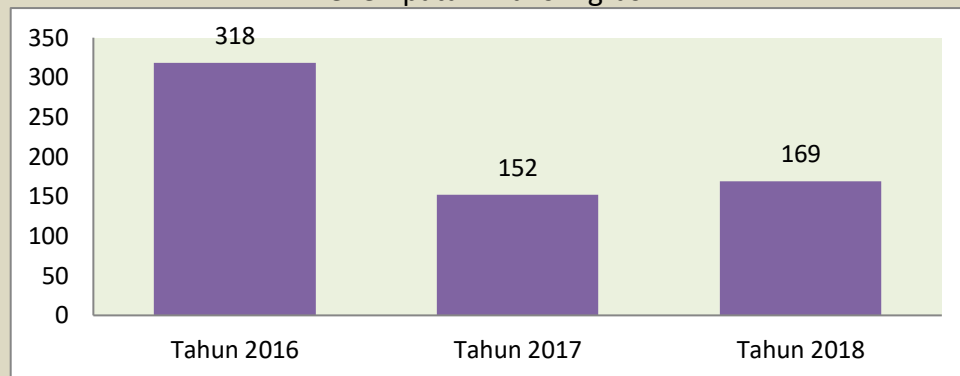
Dari hasil pengukuran 3 (tiga) indikator kinerja sasaran Meningkatkan kualitas calon transmigran rata-rata persentase tingkat capaian sebesar 67.83 persen dalam kategori capaian sedang.

#### **1. Jumlah KK Transmigran yg ditempatkan.**

Indikator Jumlah transmigrasi yang ditempatkan dari Jawa Tengah tahun 2016 jumlah jumlahnya sudah ditentukan berdasarkan kuota dari

Pemerintah Pusat yaitu dari Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal Dan Transmigrasi

Grafik 3.9  
Penempatan Transmigrasi



Grafik diatas menunjukkan bahwa penempatan jumlah transmigran dari tahun 2016 sampai dengan tahun 2018 jumlahnya berfluktuatif, hal ini terlihat pada tahun 2016 jumlah penempatan relative banyak 318 KK sedangkan tahun 2017 menurun menjadi 152 KK. Target tahun 2018 sebanyak 200 KK tercapai 169 KK atau 84.50 persen. Jumlah penempatan melalui pola sharing antara Pemerintah Provinsi Jawa Tengah dengan Provinsi Kalimantan Utara sebanyak 100 KK dari target 100 KK, sedangkan penempatan berdasarkan kuota dari pemerintah Pusat sebanyak 70 KK dari 69 KK. Tidak tercapainya indikator Jumlah Transmigran yg ditempatkan pada tahun 2018 hal ini dikarenakan ketidaksiapan daerah Provinsi penempatan transmigran karena sarana dan prasarana dan lahan yang tersedia, sehingga mempengaruhi kuota yang diberikan kepada Jawa Tengah

## 2. Jumlah KK calon transmigran yang mendapatkan pelatihan dasar umum (PDU)

Indikator Jumlah calon transmigran yang mendapatkan pelatihan dasar umum (PDU) merupakan rumus perhitungan jumlah penempatan transmigran yang akan ditempatkan dengan jumlah transmigran yang dilatih.

Bentuk kegiatan Pelatihan Dasar Umum (PDU) dilakukan di Balai Pelatihan Kerja dan Transmigrasi Disnakertrans Prov. Jateng dan di Dinas Kabupaten / Kota sebagai upaya memberikan gambaran riil kepada peserta dalam bentuk kondisi dilokasi penempatan transmigrasi. Para calon transmigran melalui pemberian materi pelatihan dibidang pertanian serta pembinaan mental dan spiritual untuk mewujudkan calon transmigran yang berkualitas, tangguh, tidak mudah menyerah, serta memiliki semangat berjuang untuk maju mengembangkan kawasan transmigrasi. Untuk mendapatkan bekal tersebut melalui UPT Balai Pelatihan Kerja dan Transmigrasi dan Kabupaten / Kota telah memberikan ketrampilan kepada dari 170 KK dari target sebesar 170 KK atau tercapai 100 persen.

## 3. Kesepakatan kerjasama antar wilayah (Provinsi) dalam pengem-

## bangan kawasan transmigrasi



Sebelum penempatan transmigrasi langkah awal yang dilakukan dengan menjalin kerja sama dengan Pusat, daerah pengirim Kab./kota dan Provinsi penerima, kemudahan melakukan Penandatanganan

naskah KSAD yang melibatkan bupati daerah tujuan dan daerah asal. Tujuannya melakukan kerjasama guna memperoleh informasi dari kedua belah pihak, mulai dari ketersediaan lahan, status lahan, fasilitas rumah dan pekarangan serta kebutuhan lain yang menjadi hak-hak transmigran. Pada tahun 2016 melalui bidang Penempatan Transmigrasi telah melakukan penandatanganan perjanjian kerjasama dengan 8 Provinsi daerah penempatan tercapai 66.77 persen dari 12 Provinsi.

Analisis Peningkatan/Penurunan Pencapaian Kinerja serta solusi yang dilakukan

**Permasalahan** Animo transmigrasi relatif cukup banyak 2.246 KK sedangkan kuota dari Pusat relative kecil, kurangnya kesiapan calon lokasi daerah penempatan transmigrasi dan pemilihan lokasi kadang timbul sengketa tanah dengan penduduk setempat atau pengelola perkebunan setempat.

**Upaya** yang dilakukan melaksanakan koordinasi dan konsultasi secara intens ke Pemerintah Pusat dan Provinsi penempatan melalui MOU untuk penambahan kuota penempatan transmigrasi baik melalui penempatan transmigrasi yang dilaksanakan dari Pusat maupun pola sharing antara Provinsi Jawa Tengah dengan Provinsi penempatan.

Pencapaian pada sasaran ini dilaksanakan melalui program :

- a. Pengembangan Wilayah Transmigrasi
- b. Program Penyiapan Kawasan dan Pembangunan Pemukiman Transmigrasi
- c. Program Pembangunan dan Pengembangan Kawasan Transmigrasi dengan kegiatan :

Table. 3.11

Uraian kegiatan berdasarkan kelompok sasaran

KEGIATAN	OUTCOME	KET
1. Pelatihan Transmigrasi	Jumlah 50 KK catrans yang terampil di bidang pertanian	APBD
2. Penyiapan, penempatan dan pemantapan transmigrasi	1,) kespakatan naskah Kerjasama Antar Daerah (KSAD) di 8 Prov: 2). Jumlah penempatan 100 KK transmigran	APBD
3. Pemantauan Transmigran pasca	data yang akuntable tentang informasi	APBD

KEGIATAN	OUTCOME	KET
penempatan	penempatan transmigrasi-pasca penempatan di 5 Provinsi daerah penempatan	
4. Penataan Persebaran Penduduk	Persebaran Penduduk yang Tertata Dipermukiman Transmigrasi pada 12 Kawasan Transmigrasi	
5. Dukungan Manajemen dan Dukungan Teknis Lainnya Ditjen Penyediaan Kawasan dan Pembangunan Permukiman Trans	Layanan Dukungan Manajemen Eselon I sebanyak 1 layanan, Layanan Perkantoran sebanyak 1 layanan	APBN
6. Dukungan Manajemen dan Dukungan Teknis Lainnya Ditjen Pengembangan Kawasan Transmigrasi	Dukungan Manajemen Ditjen, Pengembangan Kawasan Transmigrasi sebanyak 1 layanan	APBN

Penggunaan sumber daya keuangan untuk pencapaian Sasaran-4, adalah sebesar Rp 4.394.953.647,- atau 89.56 persen dari pagu sebesar Rp. 4.907.114.000, terdapat sisa anggaran sebesar 10.44 persen karena ada Efisiensi koordinasi perjalanan luar daerah.

<b>5</b>	<b>Pengukuran Kinerja Sasaran</b>
	<b>Meningkatnya peran dan fungsi sarana Hubungan Industrial di Perusahaan</b>

Pengukuran Kinerja Sasaran Meningkatkan peran dan fungsi sarana Hubungan Industrial di Perusahaan indikator kinerja sebagaimana tabel berikut :

Pencapaian sasaran 5 Meningkatkan peran dan fungsi sarana Hubungan Industrial di Perusahaan ada 3 indikator kinerja yaitu Jumlah LKS Bipartit, Jumlah PP ( Peraturan Perusahaan) dan Jumlah PKB ( Perjanjian Kerja Bersama ). Indikator ini menjadi target kinerja Bidang Perselisihan Hubungan Industrial dan Jamsostek. Realisasinya sebagaimana tabel di bawah ini

Table. 3.12  
Pengukuran kinerja sasaran 5

INDIKATOR KINERJA	2017	2017			DIBANDINGTAHUN 2017
		TARGET	REAL	%	
1. Jumlah LKS Bipartit	1.648	1.795	1.735	96,66	Meningkat
2. Jumlah PP ( Peraturan Perusahaan)	4.657	4.857	4.857	100,00	Meningkat
3. Jumlah PKB ( Perjanjian Kerja Bersama )	845	830	877	105,66	Meningkat
Rata – rata capaian				100.77	

Secara umum capaian indikator pada sasaran-5. Meningkatkan peran dan fungsi sarana Hubungan Industrial di Perusahaan rata – rata sesuai target. Dari

indikator sasaran 5 hasil ada 2 yang tercapai dan 1 indikator yang tidak tercapai.

### 1. Jumlah LKS Bipartit

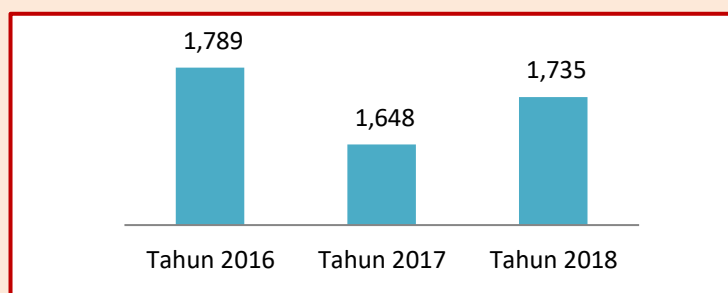


LKS Bipartit merupakan forum komunikasi dan konsultasi mengenai hal-hal yang berkaitan dengan hubungan industrial.

tujuan dibentuknya Lembaga Kerjasama Bipartit adalah untuk menciptakan hubungan Industrial yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan di perusahaan. Semakin tumbuh dan berkembangnya

jumlah perusahaan sebanding dengan jumlah LKS Bipartit yang dibentuk

Grafik 3.10  
Jumlah LKS Bipartit



Pada tahun 2018 jumlah LKS Bipartit yang dibentuk sebanyak 1.735 buah, sedangkan jumlah pada tahun 2017 sebanyak 1.648 LKS berarti di tahun 2018 ada kenaikan sebesar 5.28 persen.

### 2. Jumlah PP ( Peraturan Perusahaan)

Peraturan Perusahaan (PP) merupakan produk yang dibuat oleh perusahaan yang harus dipatuhi oleh pekerjanya untuk memenuhi standar Undang Undang Ketenagakerjaan 13/2003.

Indikator Jumlah PP ( Peraturan Perusahaan) Pada tahun 2018 jumlah PP ( Peraturan Perusahaan) sebanyak 4.857 PP, sedangkan jumlah pada tahun 2017 sebanyak 4.657 PP berarti terjadi peningkatan sebesar 4.29 persen.

### 3. Perjanjian Kerja Bersama (PKB)

Perjanjian Kerja Bersama merupakan sarana yang paling penting untuk melaksanakan Hubungan Industrial yang serasi, selaras, seimbang dan berdasarkan keadilan

Tujuan Perjanjian Kerja Bersama ini adalah untuk mempertegas hak dan

kewajiban perusahaan, Serikat Pekerja dan para pekerja untuk memperkuat hubungan industrial yang sehat dan harmonis di dalam perusahaan, mengatur tata cara penyelesaian perbedaan pendapat, perbaikan, peningkatan, mempertahankan serta mengembangkan hubungan yang kooperatif dengan dilandasi nilai-nilai luhur kemitraan antara pengusaha dan pekerja serta memberikan kepastian hukum kedua belah pihak yang sudah disepakati bersama

Capaian indikator kinerja Perjanjian Kerja Bersama (PKB) pada tahun 2018 dari target 830 telah tercapai 877 atau 105.66 persen

Keberhasilan pencapaian sasaran 5. dilaksanakan melalui program Perlindungan dan Pengembangan tenaga Kerja dan Hubungan Industrial, dengan kegiatan :

Table. 3.13  
Uraian kegiatan berdasarkan kelompok sasaran

KEGIATAN	OUTPUT	KET
1. Pembinaan dan Evaluasi pelaksanaan Hubungan Industrial dan Jamsos	Jumlah 175 petugas HI dan Jamsos memahami pengolahan data HI dan Jamsos	APBD
2. Forum koordinasi LKS Tripartite	1). Jumlah 132 anggota LKS Tripartit Kab/ Kota dan Provinsi memahami tugas fungsi dan peranan LKS Tripartit, 2). Jumlah 100 anggota LKS Tripartit yang memahami tentang Peraturan Perundangan di Bidang Ketenagakerjaan	APBD
3. Pembinaan dan Pemberdayaan Kelembagaan Hubungan Industrial serta Verifikasi SP/ SB	1). Jumlah 77 Mediator yang memahami tentang Hubungan Industrial, 2). Jumlah 150 anggota SP/SB yang diberdayakan, 3). Jumlah 90 Ketua PUK SP/SB dan HRD di Perusahaan yang memahami HI	
4. Peningkatan Penerapan Pengupahan	Jumlah 14 orang Anggota Dewan Pengupahan mengetahui teknis mengetahui teknis	APBN
5. Pengelolaan Kelembagaan dan Kerjasama Hubungan Industrial	Jumlah 200 orang Pelaku Hubungan Industrial yang memahami tentang Teknik Negosiasi	
6. Dukungan manajemen dan Dukungan Teknis Lainnya Ditjen Pembinaan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja	Kualitas Pelayanan Internal Ditjen PHI dan Jamsos TK sebanyak 12 layanan	

Penggunaan sumber daya keuangan untuk pencapaian Sasaran 5, sebesar Rp. 1.621.241.408,- atau 96.20 persen dari pagu sebesar Rp. 1.685.300.000, Hal ini berarti terdapat efisiensi penggunaan sumber daya sebesar 3.80 persen.

<b>6</b>	<b>Pengukuran Kinerja Sasaran</b>
	<b>Meningkatnya pelayanan penyelesaian perselisihan hubungan industrial</b>

Kinerja Sasaran Meningkatkan pelayanan penyelesaian perselisihan hubungan industrial adalah tolak ukur untuk menciptakan hubungan industrial yang selaras dan harmonis dengan meminimalkan terjadinya perselisihan perselisihan hubungan industrial artinya semakin sedikit kasus perselisihan maka semakin baik kinerjanya.

Berikut adalah tabel pengukuran indikator kinerja sasaran pelayanan perselisihan hubungan industrial adalah :

Table. 3.14  
Pengukuran kinerja sasaran 6

INDIKATOR KINERJA	TAHUN 2017	2018			DIBANDING TAHUN 2017
		TARGET	REAL	%	
1. Persentase besaran kasus yang diselesaikan dengan perjanjian bersama	86.48	89.09	95.94	107,69	meningkat
2. Jumlah kasus dan status penyelesaian Hubungan Industrial (HI)	1.927	1500	265	182,33	Menurun (Positif)
Rata – rata capaian				130.27	

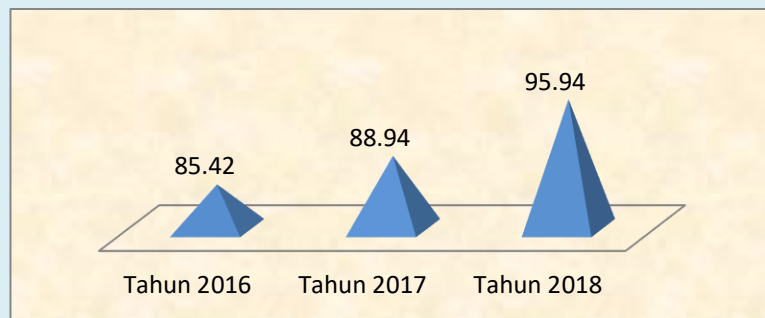
Berdasarkan pengukuran kinerja sasaran-6 Meningkatkan pelayanan penyelesaian perselisihan hubungan industrial, dari 2 indikator kinerja capaian Persentase besaran kasus yang diselesaikan dengan perjanjian bersama dimana jumlah kasus yang ada sebanyak 320 kasus dan telah diselesaikan sebanyak 307 kasus atau tercapai sebesar 107.69 persen sedangkan Jumlah kasus dan status penyelesaian Hubungan Industrial (HI) yang muncul diprediksikan seminimal mungkin ada 1.500 kasus sedangkan kasus yang terjadi lebih kecil dari prediksi yaitu sebanyak 265 kasus .

### 1. Persentase besaran kasus yang diselesaikan dengan perjanjian bersama

Indikator capaian Persentase besaran kasus yang diselesaikan dengan perjanjian bersama artinya bahwa jumlah kasus hubungan industrial yang terjadi dan seberapa jumlah kasus yang terselesaikan dengan perjanjian bersama.

Grafik 3.11

### Penyelesaian dengan perjanjian bersama

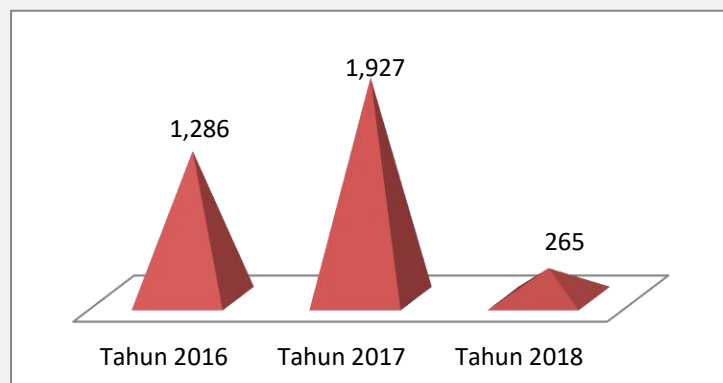


Grafik diatas menunjukkan perkembangan Persentase besaran kasus yang diselesaikan dengan perjanjian bersama. Pada tahun 2018 jumlah kasus yang terdaftar sebanyak 320 kasus sedangkan kasus yang diselesaikan sebesar 307 kasus sehingga Persentase penyelesaian kasus sebesar 95.94 persen, sedangkan sisa 13 kasus diselesaikan dengan mediasi/konsiliasi dan pengadilan hubungan industrial (PHI). Target Persentase penyelesaian kasus 89.08 persen sedangkan realisasi 95.94 atau 107.69 persen. Jika dibanding dengan tahun 2017 Persentase besaran kasus yang diselesaikan dengan perjanjian bersama mengalami peningkatan sebesar 9.46 persen.

## 2. Jumlah kasus dan status penyelesaian Hubungan Industrial (HI)

Indikator capaian Jumlah kasus dan status penyelesaian Hubungan Industrial merupakan Proses penyelesaian Perselisihan hubungan industrial diselesaikan melalui perundingan bipartit, apabila perundingan bipartit gagal, maka penyelesaian dilakukan melalui mekanisme mediasi atau konsiliasi, bila mediasi dan konsiliasi gagal, maka perselisihan hubungan industrial dapat dimintakan untuk diselesaikan di Pengadilan Hubungan Industrial Target capaian indikator kinerja Jumlah kasus dan status penyelesaian Hubungan Industrial (HI) dapat ditangani 100 persen selesai.

Grafik 3.11  
Jumlah kasus Hubungan indutrial



Grafik diatas menunjukkan perkembangan besaran Jumlah kasus



Hubungan Industrial yang terjadi dengan jumlah kasus yang diselesaikan dengan perjanjian bersama Tahun 2016 sampai dengan tahun 2018. Pada tahun 2017 jumlah kasus mengalami kenaikan dari 1.286 menjadi 1.927 kasus akan tetapi ke tahun 2018 jumlah kasus menurun yang cukup banyak menjadi 265 kasus. Pada tahun 2018 besaran jumlah kasus dan status Hubungan Industrial (HI) yang terjadi 265 kasus sedangkan perkiraan yang terjadi sebesar 1.500 kasus, sehingga capaian Persentase terjadinya kasus sebesar 182.33 persen.

Tabel Capaian indikator terhadap target kinerja Renstra tahun 2013 – 2018

Table 3.16  
Pengukuran kinerja Terhadap RENSTRA

INDIKATOR KINERJA	CAPAIAN S/D TAHUN						TARGET AKHIR 2018	% CAPAIAN
	2013	2014	2015	2016	2017	2018		
1. Persentase besaran kasus yang diselesaikan dengan perjanjian bersama (SPM)		80,04	90,79	85,42	86.48	95.94	88,81	108,03
2. Jumlah kasus dan status penyelesaian Hubungan Industrial (HI)		2.721	2.301	1.286	1.927	265	2.000	186,75

Analisis Peningkatan/Penurunan Pencapaian Kinerja serta solusi yang dilakukan.

Capaian indikator kinerja Jumlah kasus yang diselesaikan dengan perjanjian bersama dari tahun 2014 sampai dengan 2018 naik turun. Capaian akhir di target 2018 sebesar 88.81 persen sedangkan terealisasi sebesar 95.94 persen atau tercapai 108.03 persen. Untuk target akhir Renstra indikator jumlah kasus Hubungan Industrial (HI) tercapai dengan baik dari target 2.000 kejadian kasus tercapai hanya 265 kasus di tahun 2018. Jumlah kasus dan status penyelesaian Hubungan Industrial Tahun 2018 semuanya dapat diselesaikan 100 persen

Upaya yang dilakukan untuk meningkatkan perlindungan ketenagakerjaan di atas dengan meningkatkan kerjasama dan harmonisasi LKS Tripartit melalui peningkatan rapat-rapat koordinasi, adanya penambahan tenaga fungsional mediator PHI secara proporsional, sehingga mediator PHI dapat melaksanakan fungsinya yang utama yaitu melakukan pembinaan hubungan industrial terhadap perusahaan, Fungsi pemeriksaan perusahaan yang dilaksanakan oleh fungsional Pengawas Ketenagakerjaan perlu dimaksimalkan seperti menyelesaikan kasus pelanggaran norma ketenagakerjaan secara tuntas, sehingga pada tahun berikutnya kasus yang sama di perusahaan yang sama tidak muncul kembali

Program pendukung sasaran-6 adalah program Perlindungan dan Pengembangan tenaga Kerja dan Hubungan Industrial dengan kegiatan :

Table. 3.17

Uraian kegiatan berdasarkan kelompok sasaran

NO	KEGIATAN	OUTCOME	KET
1	Penyelesaian PHI/PHK/ Mogok/Unjuk rasa dan Penu-tupan Perusahaan	1). Penyelesaian kasus PHI/PHK perush di 25 Kab./kota, 2). Jumlah 50 Perusahaan rawan PHI/PHK yang dapat dideteksi, 3). Penanganan 15 kasus keluh kesah, 4). penyelesaian PHI / PHK di 2 lokasi	APBD
2	Penyelesaian Kasus Ketenagakerjaan	penyelesaian kasus ketenagakerjaan di 40 lokasi	APBD
3	Penyelesaian kasus TKI bermasalah	1). Penyelsaian 65 kasus TKI Bermasalah, 2), jml 14 data TKI di deportasi , 3). data TKI Bermasalah di daerah embarkasi / debarkasi (di luar provinsi) di 4 lokasi	APBD
4	Pengembangan dan Akre-ditasi Laboratorium BPPKH Prov. Jateng	1). Jml 4 dok, mutu yang dikaji ulang un-tuk konsistensi penerapan sistem mutu lab, 2). Jml 8 metode pengujian kualitas udara lingkungan analysis pro-feciency test, 3). Jml 2 unit spektrometer UV Vis yang di uji performance, 4). Jml 25 pera-latan laboratorium yang dikalibrasi,5). Jml 4 kali inhouse training yang telah dilakukan	APBD
5	Pengembangan data base kasus ketenagakerjaan	Data 1 dokumen Base Kasus Ketenagakerjaan	APBD
6	Konsolidasi Pelaksanaan Peningkatan Intensitas Pencegahan dan Penyelesaian Perselisihan Hub. Industrial	Jumlah 176 Perjanjian Bersama (PB) yang dihasilkan oleh Mediator PHI dalam penyelesaian Perselisihan HI	APBN

Penggunaan sumber daya keuangan untuk pencapaian Sasaran 6, sebesar Rp. 1.387.133.251,- atau 98.49 persen dari total pagu sebesar Rp. 1.408.457.000, Hal ini berarti terdapat efisiensi penggunaan sumber daya sebesar 7.28 persen.

<b>7</b>	Pengukuran Kinerja Sasaran
	<b>Rasio Upah Minimum Kabupaten/Kota dibanding KHL</b>

Indikator kinerja sasaran Rasio Upah Minimum Kabupaten/Kota dibanding KHL adalah upaya untuk Penetapan besaran upah minimum sebagai bentuk untuk memberikan perlindungan paling minimal bagi pekerja. Besaran UMK tiap wilayah kabupaten dan kota akan berbeda mekanisme penetapan UMK dibandingkan sebelumnya yang mengacu pada angka Kehidupan Hidup Layak (KHL) yang ditentukan oleh Dewan Pengupahan. Dewan Pengupahan kemudian melakukan survei harga-harga kebutuhan pokok dan sembako yang telah ditetapkan untuk kemudian disepakati dan kemudian hasil menjadi dasar penetapan angka KHL

Pada penentuan UMK yang berdasarkan PP 78/2015, mekanismenya berubah. Kali ini, dua komponen yang sangat menentukan yaitu inflasi dan pertumbuhan ekonomi

Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) Tahun 2019 telah ditetapkan melalui Keputusan Gubernur Nomor 560/68 Tahun 2018.

Table. 3.18  
Pengukuran kinerja sasaran 7

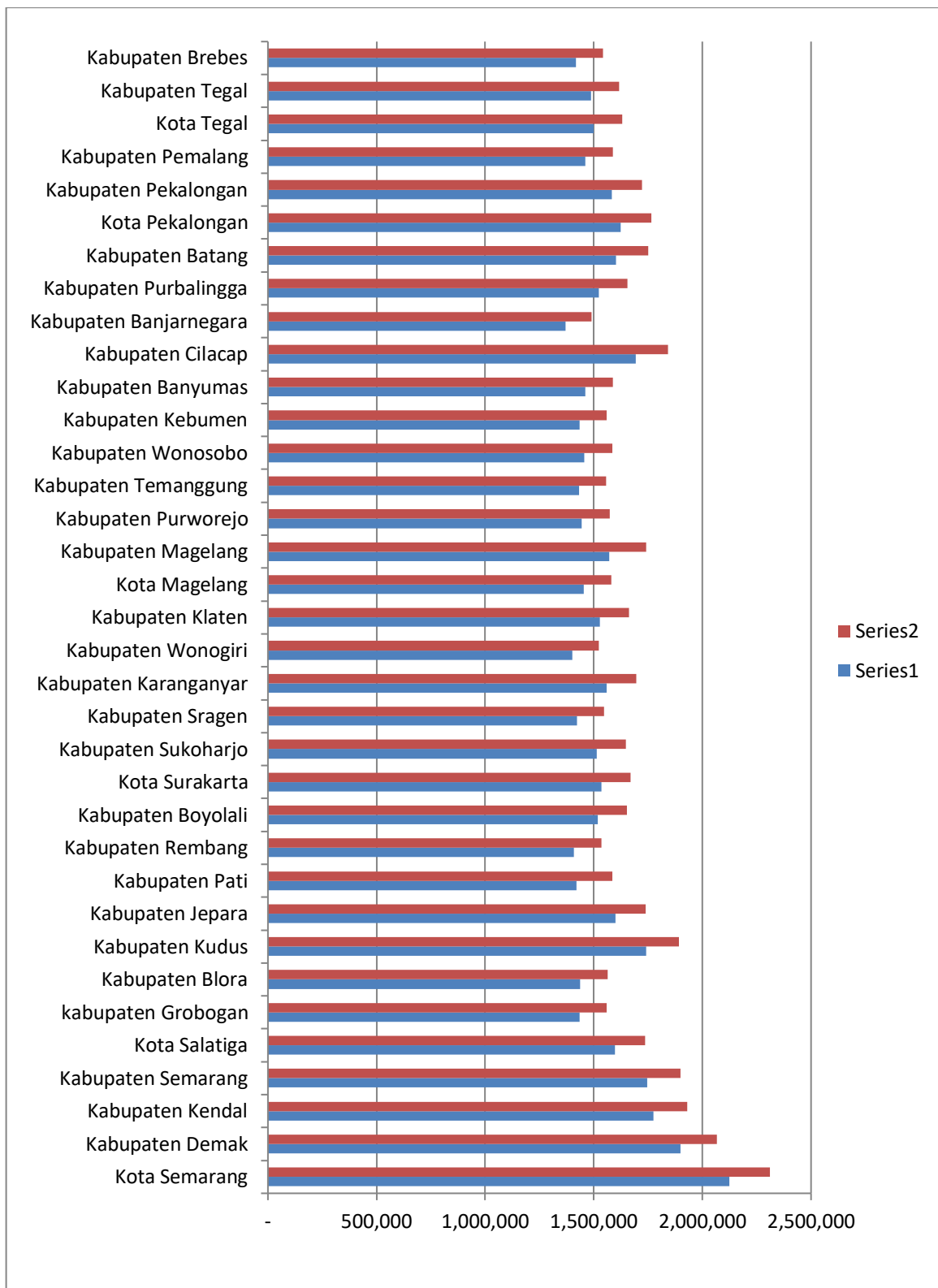
INDIKATOR KINERJA	TAHUN 2017	2018			DIBANDING TH 2016
		TARGET	REAL.	%	
Persentase Upah Minimum Kab / kota dibanding Kebutuhan Hidup Layak (KHL)	109,12	97.80	119.02	121.70	Meningkat



Berdasarkan tabel 3.19 indikator kinerja persentase Upah Minimum Kab/kota terhadap Kebutuhan Hidup Layak/KHL tahun 2019 tercapai sebesar 111.69 persen atau 111.69 persen..

Pencapaian besaran UMK di Jawa Tengah untuk tahun 2018 dibanding tahun 2017 mengalami peningkatan sebesar 9.9 persen ini mengindikasikan bahwa pendapatan tenaga kerja semakin baik. Besaran UMK kabupaten/kota di Jawa Tengah tahun 2019 secara rinci pada grafik berikut :

grafik. 3.12  
UMK kabupaten/kota Tahun 2018 dan 2019



Grafik diatas menunjukkan bahwa UMK Jawa untuk Tengah tahun 2019 tertinggi adalah kota Semarang sebesar Rp. 2.498.587,53 sedangkan yang terendah Kabupaten Banjarnegara sebesar Rp. 1.610.000,00.

Berikut table besaran Upah Minimum Kabupaten / Kota di Jawa Tengah dari urutan tertinggi ke terendah

Tabel 3.19  
Jumlah UMK kabupaten/kota Tahun 2018 dan 2019

<b>NO</b>	<b>KABUPATEN/KOTA</b>	<b>UPAH MINIMUM TAHUN 2018</b>	<b>UPAH MINIMUM TAHUN 2019</b>
1	Kota Semarang	2.310.087,50	2.498.587,53
2	Kab. Semarang	1.900.000,00	2.055.000,00
3	Kota Salatiga	1.735.930,06	1.875.325,24
4	Kab. Kendal	1.929.458,00	2.048.393,48
5	Kab. Grobogan	1.560.000,00	1.685.500,00
6	Kab. Demak	2.065.490,00	2.240.000,00
7	Kota Pekalongan	1.765.178,63	1.906.922,47
8	Kab. Pekalongan	1.721.637,55	1.859.885,05
9	Kab. Batang	1.749.900,00	1.900.000,00
10	Kab. Pemalang	1.588.000,00	1.718.000,00
11	Kota Tegal	1.630.500,00	1.762.000,00
12	Kab. Tegal	1.617.000,00	1.747.000,00
13	Kab. Brebes	1.542.000,00	1.665.850,00
14	Kab. Banyumas	1.589.000,00	1.750.000,00
15	Kab. Cilacap	1.841.209,00	1.989.058,08
16	Kab. Purbalingga	1.655.200,00	1.788.500,00
17	Kab. Banjarenagara	1.490.000,00	1.610.000,00
18	Kota Magelang	1.580.000,00	1.707.000,00
19	Kab. Magelang	1.742.000,00	1.882.000,00
20	Kab. Temanggung	1.557.000,00	1.682.027,10
21	Kab. Wonosobo	1.585.000,00	1.712.500,00
22	Kab. Purworejo	1.573.000,00	1.700.000,00
23	Kab. Kebumen	1.560.000,00	1.686.000,00
24	Kota Surakarta	1.668.700,00	1.802.700,00
25	Kab. Boyolali	1.651.650,00	1.790.000,00
26	Kab. Klaten	1.661.632,35	1.795.061,43
27	Kab. Karanganyar	1.696.000,00	1.833.000,00
28	Kab. Sragen	1.546.492,72	1.673.500,00
29	Kab. Sukoharjo	1.648.000,00	1.783.500,00
30	Kab. Wonogiri	1.524.000,00	1.655.000,00
31	Kab. Pati	1.585.000,00	1.742.000,00
32	Kab. Kudus	1.892.500,00	2.044.467,75
33	Kab. Jepara	1.739.360,00	1.879.031,00
34	Kab. Rembang	1.535.000,00	1.660.000,00
35	Kab. Blora	1.564.000,00	1.690.000,00

Kinerja sasaran meningkatnya Upah Kab./kota dilaksanakan melalui program Perlindungan dan Pengembangan tenaga Kerja dan Hubungan Industrial melalui kegiatan :

Table. 3.20  
Uraian kegiatan berdasarkan kelompok sasaran

KEGIATAN	OUTCOME	KET
Penetapan Upah Minimum	1). Jml 100 org memahami tentang UMK kab/kota, 2). Jml sidang 5 kali penanguhan UMK, 3). Jml 110 orang memahami pengupahan, 4).survai Identifikasi Struktur dan Skala Upah di 480 perusahaan, 5). Jml 310 orang mengetahui sistem penerapan pengupahan, 6) Jml 210 orang memahami masalah pengupahan, 7). Jumlah 12 kali sidang pembahasan UMK	APBD
Peningkatan Penerapan Pengupahan	Jumlah 14 orang Anggota Dewan Pengupahan mengetahui teknis mengetahui teknis	APBN

Penggunaan sumber daya keuangan untuk pencapaian Sasaran-7, sebesar Rp. 1.010.912.779,- atau 97.54 persen dari total pagu sebesar Rp. 1.036.400.000, Hal ini berarti terdapat efisiensi penggunaan sumber daya sebesar 1.75 persen.

<b>8</b>	Pengukuran Kinerja Sasaran
	<b>Meningkatnya fasilitas penyediaan fasilitas kesejahteraan tenaga kerja di perusahaan</b>

Pada dasarnya perusahaan selalu memperhatikan kesejahteraan karyawannya baik berupa materil maupun inmaterial, karena perhatian tersebut akan menambah semangat dan memotivasi karyawannya sehingga dapat meningkatkan keharmonisan dilingkungan kerja dan menambah produktivitas kerja

Pengukuran Kinerja Sasaran Meningkatkan fasilitas penyediaan fasilitas kesejahteraan tenaga kerja di perusahaan terdapat 2 indikator kinerja :

Table. 3.21  
Pengukuran kinerja sasaran 8

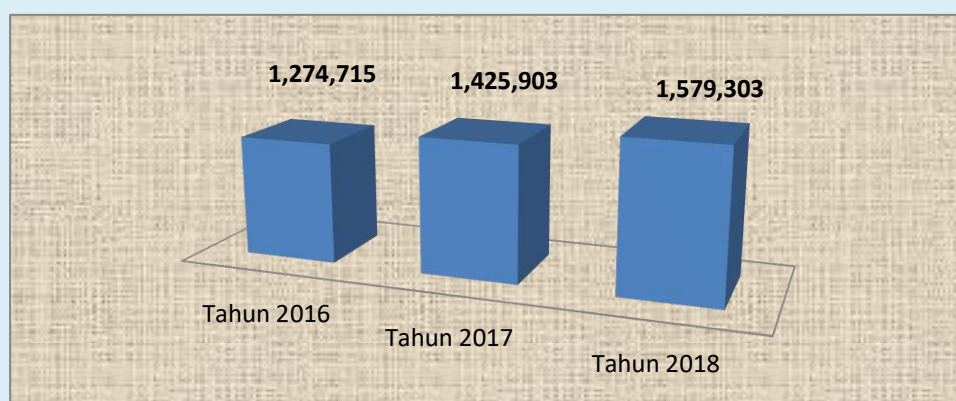
INDIKATOR KINERJA	TAHUN 2017	2018			DIBANDING TH 2017
		TARGET	REAL	%	
1. Persentase besaran pekerja buruh yang menjadi peserta Jamsostek (SPM)	86.49	81.64	94.63	115,91	meningkat
2. Jumlah perusahaan penyedia fasilitas kesejahteraan tenaga kerja	9.345	10.620	10.726	101,00	meningkat
Rata – rata tingkat capaian				108.45	

Berdasarkan hasil pengukuran kinerja sasaran-8, yang berkaitan dengan Mendorong terpenuhinya sarana kesejahteraan pekerja terdapat 2 indikator kinerja dengan predikat sangat baik atau sesuai target.

### 1. Persentase besaran pekerja buruh yang menjadi peserta Jamsostek

Indikator Persentase besaran pekerja buruh yang menjadi peserta Jamsostek menggambarkan sebagai upaya perlindungan yang bersifat dasar bagi tenaga kerja untuk menjamin adanya keamanan dan kepastian terhadap risiko-risiko sosial ekonomi seperti peristiwa kecelakaan, sakit, hamil, bersalin, cacat, hari tua dan meninggal dunia. Hasil capaian indikator Persentase besaran pekerja buruh yang menjadi peserta Jamsostek didapat sebesar 107.65 persen dari target 81.64 terealisasi sebesar 94.63 persen.

Grafik 3.13  
Jumlah perusahaan peserta Jamsostek



Grafik diatas menunjukkan bahwa jumlah tenaga kerja yang mengikuti program kepesertaan jamsostek kurun waktu tahun 2016 sampai tahun 2018 jumlahnya meningkat, pada tahun 2018 tercapai 1.579.303 atau terjadi peningkatan dibanding tahun lalu sebesar 10.76 persen. Peningkatan program kepesertaan jamsostek menunjukkan tingkat kesadaran perusahaan dan pekerjanya sangat tinggi dalam hal keikutsertaan dalam penjaminan sosial ketenagakerjaan, realisasi jumlah kepesertaan perusahaan yang menjadi peserta program Jamsostek berdasarkan Wajib Lapor Ketenagakerjaan sebanyak 45.121 perusahaan

### 2. Jumlah perusahaan penyedia fasilitas kesejahteraan tenaga kerja

Kesejahteraan tenaga kerja suatu hal yang perlu diperhatikan oleh suatu organisasi dan diatur oleh undang-undang ketenagakerjaan. Perusahaan wajib memberikan pengupahan yang layak kepada setiap karyawannya, sehingga setiap karyawan dapat bekerja dengan semestinya dan memberikan hasil yang maksimal terhadap organisasi serta dapat

mencapai kesejahteraan hidup.

Data capaian yang berkaitan dengan tujuan 6. Mendorong terpenuhinya sarana kesejahteraan pekerja pada sasaran Meningkatnya fasilitasi penyediaan fasilitas kesejahteraan tenaga kerja di perusahaan tercapai sesuai target yang direncanakan. Untuk capaian indikator peningkatan Jumlah perusahaan penyedia fasilitas kesejahteraan tenaga kerja terealisasi 10.726 perusahaan atau tercapai 101.00 persen dari target 10.620 perusahaan

Pencapaian tujuan-6 pada sasaran Meningkatnya fasilitasi penyediaan fasilitas kesejahteraan tenaga kerja di perusahaan dilaksanakan program Hubungan Industrial dan Jamsos dengan kegiatan :

Table. 3.22

Uraian kegiatan berdasarkan kelompok sasaran

KEGIATAN	OUTCOME	KET
1. Pembinaan syarat kerja dan Jaminan Sosial di dalam dan di luar Hubungan Kerja	Jumlah 100 pelaku usaha/ pengusaha yg memahami Syaker di Perush. Outsourcing, 2) Jumlah 70 pelaku usaha /pengusaha memahami tentang teknis pembuatan PP/PKB, 3). Jumlah 35 Tenaga Kerja yang memahami tentang kepesertaan Jamsostek melalui BPJS	APBD
2. Pelatihan Hiperkes dan KK bagi perusahaan	1). Jml 25 dokter perush yang memahami bidang hiperkes dan KK, 2). Jml 25 paramedis yang memahami bidang hiperkes dan KK, 3). Jml 25 profesional K3 yang memahami bidang hiperkes dan KK, 4). Jml 25 pencaker yang memahami bidang hiperkes dan KK, 5). Jml 1 dok tempat dan fasilitas uji kompetensi, verifikasi TUK	
3. Peningkatan Fasilitas Sarana Kesejahteraan Pekerja	1). Jumlah 35 petugas melaksanakan identifikasi data kesja, 2). Jml 200 orang yang memahami peningkatan fasilitas kesja di perusahaan antara pengusaha pekerja, 3). Jumlah 70 peserta memahami kesja di perush dengan Dinas kab/kota	APBD
4. Peningkatan Penerapan Norma Kerja dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja	1) Jumlah 150 perush memahami norma kerja Waktu Kerja, Waktu Istirahat dan Pengupahan, 2) Jumlah 298 perush memahami tentang Penempatan dan Pelatihan Kerja, 3) Jumlah 300 perush memahami tentang Hubungan Kerja dan Kebebasan Berserikat, 4) Jumlah 150 perusahaan memahami tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja	APBN



Penggunaan sumber daya keuangan untuk pencapaian Sasaran-8, adalah sebesar Rp . 1.479.643.138,- atau 97.54 persen dari total pagu sebesar Rp. 1.516.936.000, Penggunaan sumber dana sisa sebesar 2.46 persen dari Pagu yang ditentukan karena ada sisa atau efisiensi pada pada sub kegiatan Sosialisasi, Konsolidasi dan Bimtek.

<b>9</b>	Pengukuran Kinerja Sasaran
	<b>meningkatkan pelayanan pengawasan ketenagakerjaan</b>

Pengukuran Kinerja Sasaran meningkatnya pelayanan pengawasan ketenagakerjaan bertujuan supaya mentaati seluruh peraturan perundang-undang ketenagakerjaan yang meliputi norma kerja, norma keselamatan dan norma kesehatan kerja. Pelayanan pengawasan tenaga kerja dilakukan oleh tenaga pengawas. Pengawasan itu dilakukan untuk mencegah atau memperbaiki kesalahan, penyimpangan, penyelewengan, dan lainnya yang tidak sesuai dengan tugas dan wewenang yang telah ditentukan.

indikator kinerja sebagaimana tertuang dalam table di bawah ini :

Table. 3.23

Pengukuran kinerja sasaran 9

INDIKATOR KINERJA	REAL 2017	TAHUN 2018			DIBANDING TH 2017
		TARGET	REAL.	%	
1. Rasio Perusahaan Zero Accident	1.37	1.60	1.47	108.13	Meningkat
2. Persentase besaran pemerik- saan perusahaan	42,35	49.36	43.04	87,20	meningkat
3. Persentase besaran pengujian peralatan di perusahaan	51,02	80.70	45.45	56,32	menurun
4. Jumlah pelanggaran norma ketenagakerjaan	3.672	3.964	4.540	85.47	Meningkat
5. Jumlah angka kecelakaan kerja	1852	1.670	2.329	60.54	Meningkat
6. Jumlah Perusahaan yang Menerapkan K3	2052	2.058	2.182	106,03	meningkat
Rata – rata tingkat capaian				83.95	

Tabel diatas menunjukkan bahwa sasaran meningkatnya pelayanan pengawasan ketenagakerjaan terdiri dari 6 indikator kinerja rata-rata tingkat capaian sebesar 83.95 persen dengan kategori baik.

### **Rasio Perusahaan Zero Accident**

Program zero accident (kecelakaan nihil) ialah tanda penghargaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja yang diberikan pemerintah kepada manajemen perusahaan yang telah berhasil dalam melaksanakan program Keselamatan dan Kesehatan Kerja sehingga mencapai nihil kecelakaan (zero accident).

Penghargaan zero accident (kecelakaan nihil) diberikan kepada perusahaan besar (lebih dari 100 orang), perusahaan menengah ( 50 s/d 100 orang), perusahaan kecil ( kurang dari 50 orang) yang telah berhasil mencegah terjadinya kecelakaan kerja di tempat kerja tanpa menghilangkan waktu kerja.

Pada tahun 2018 jumlah perusahaan di Jawa Tengah terjadi 625 kasus kecekaan kerja dari sebanyak 42.483 perusahaan atau hanya 1.47 persen

### **Persentase besaran pemeriksaan perusahaan**

Indikator Persentase besaran pemeriksaan perusahaan sebagai alat ukur seberapa jauh perusahaan - perusahaan mentatati peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan secara operasional yang dilakukan oleh Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan. Pada tahun 2018 jumlah perusahaan yang diawasi sebanyak 10.321 perusahaan dari target 23.980 perusahaan atau tercapai 87.20 persen

### **Persentase besaran pengujian peralatan di perusahaan**

Indikator Persentase besaran pengujian peralatan di perusahaan merupakan bentuk kegiatan dengan melakukan pengujian pemeriksaan dan pengujian alat kerja di perusahaan yang mendasarkan pada standar mutu, keamanan, keseleamatan dan kemanfaatan.

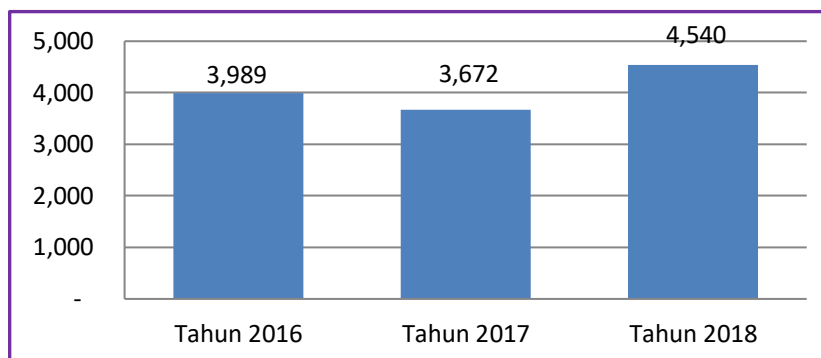
Hasil kinerja capaian dengan membandingkan jumlah target perusahaan yang diperiksa sebanyak 10.900 perusahaan dari target 23.980 perusahaan atau tercapai 45.45 persen

### **Jumlah pelanggaran norma ketenagakerjaan**

Jumlah perusahaan pelanggar aturan ketenagakerjaan semakin meningkat jumlahnya setiap tahun hal ini berarti kesadaran perilaku masyarakat industri atau tenaga kerja untuk melindungi dirinya ketika bekerja, juga dinilai belum optimal.

Jumlah pelanggaran norma ketenagakerjaan di tahun 2016 ada 3.989 orang kemudian menurun menjadi 3.672 orang di tahun 2017, namun Pada tahun 2018 Jumlah pelanggaran norma ketenagakerjaan meningkat menjadi 4.540 orang. Capaian Indikator Jumlah pelanggaran norma ketenagakerjaan tahun 2018 dengan realisasi 85.47 persen dari target perkiraan Jumlah pelanggaran norma ketenagakerjaan yang terjadi 3.964 kasus namun terdapat 4.540 kasus.

Grafik 3.14  
Jumlah Pelanggaran Norma Ketenagakerjaan



Grafik atas menunjukkan Jumlah pelanggaran norma ketenagakerjaan tahun di tahun 2017 menurun dari 3.989 orang menjadi 3.672 orang, sedangkan di tahun 2018 jumlahnya meningkat menjadi 4.540 orang, meningkatnya hal tersebut bisa dikaitkan kurangnya kesadaran tenaga kerja untuk mematuhi norma-norma ketengakerjaan sesuai yang diamanatkan adanya peraturan perundang – undang ketenagakerjaan.

### **Jumlah angka kecelakaan kerja**

Angka kecelakaan kerja pada tahun 2018 terjadi peningkatan dibanding tahun 2017 dari 1.852 kasus menjadi 2.329 kasus.

Penyebab utama terjadinya kecelakaan kerja adalah masih rendahnya kesadaran akan pentingnya penerapan K3 di kalangan industri dan masyarakat. Selama ini penerapan K3 seringkali dianggap sebagai cost atau beban biaya.

Dalam rangka menekan angka kecelakaan dan penyakit akibat kerja, perlunya memperhatikan peraturan perundang-undangan serta standar bidang K3 dan meningkatkan kesadaran pentingnya K3 peningkatan pengawasan kepada tenaga kerja.

Pegawai pengawas ketenagakerjaan telah melaksanakan kinerjanya berdasarkan Standard Operasional Prosedur. Atas pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan tersebut ditemukan beberapa pelanggaran terhadap aturan perundang-undangan ketenagakerjaan yang meliputi : banyak pekerja yang tidak menggunakan alat pengaman dalam bekerja untuk menjaga keselamatan serta banyak perusahaan-perusahaan industri yang melaporkan jumlah tenaga kerjanya tidak sesuai dengan jumlah tenaga kerja sesungguhnya.

Upaya yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi untuk meningkatkan pengawasan ketenagakerjaan pada perusahaan industri dengan cara a). Intensitas pengawasan ketenagakerjaan terus ditingkatkan terhadap perusahaan-perusahaan industri, karena semakin intensif pengawasan

kertenagakerjaan dilakukan, akan semakin dapat meminimalisir terjadi pelanggaran terhadap peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan. b).Melakukan pelatihan-pelatihan terhadap calon pegawai ketenagakerjaan serta melakukan pengusulan untuk melakukan penambah pegawai ketenagakerjaan yang relatif sangat sedikit. c). Volume sosialisasi atau penyuluhan terhadap perusahaan industri mengenai peraturan perundangan ketenagakerjaan secara terus menerus ditingkatkan, agar kesadaran pemilik atau pemimpin perusahaan benar-benar mengerti tentang arti penting perlindungan tenaga.

Pencapaian tujuan pada sasaran Meningkatnya pelayanan pengawasan ketenagakerjaan dilaksanakan melalui program Perlindungan dan Pengembangan tenaga Kerja dan Hubungan Industrial dengan kegiatan :

Table. 3.24  
Kegiatan berdasarkan kelompok sasaran

KEGIATAN	OUTCOME	KET
1. Pemeriksaan Kesehatan dan Pengujian Lingkungan Kerja di Sektor Industri	1). identifikasi data lingkungan kerja di 25 perush, 2).Identifikasi data kesehatan 1,250 tenaga kerja, 3). Jumlah 50 tenaga kerja yang mampu identifikasi dan penilaian resiko budaya keselamatan dan kesehatan kerja	APBD
2. Pengujian lingkungan sektor industri, ambient dan emisi stack	tersedianya data kualitas udara lingkungan kerja, data faktor fisik lingkungan kerja dan ambient, data kualitas udara ambient, data kualitas udara emisi, data kesehatan tenaga kerja di 200 perusahaan	APBD
3. Pengawasan Penempatan TKI Dalam dan Luar Negeri	1). Jml 51 perush PPTKIS/Kancab PPTKIS dan LPTKS yang meningkat dalam pelayanan pengawasan ketenagakerjaan, 2). Jml 72 perush pengguna-na TKA yang diperiksa dan diawasi, 3). Jml 32 perush yang wajib mempeker-jakan TK penyandang cacat , 4) Jml 2 TKI bermasalah asal Jateng yang ditangani	APBD
4. Penanganan Kasus Kecelakaan Kerja /Jamsostek dan Penempatan TKI	1). Jumlah penanganan 366 kasus kecelakaan kerja / jamsostek dan penempatan TKI, 2) pembuatan Jml 1 aplikasi pengawasan ketenagakerjaan dan perusahaan	APBD
5. Pengawasan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) di tempat kerja	1). Jumlah 242 perush yang diperiksa, 2) Jml 102 perush yang di uji K3, 3). Jumlah 46 perush yang mendapatkan penghargaan K3 (zero accident/ HIV AIDS)	APBD
6. Peningkatan Kualitas Teknis Pemeriksaan dan Penyidikan Norma Ketenagakerjaan	1)Penyidikan Tindak Pidana Ketenagakerjaan di 2 perusahaan, 2) Jumlah 100 orang Fungsional Pengawas KK yang	APBN

KEGIATAN	OUTCOME	KET
	berkualitas teknis pemeriksaan	
7. Peningkatan Penerapan Norma Keselamatan dan Kesehatan Kerja	1) Jumlah 300 perusahaan memahami tentang Mekanik, Pesawat uap dan Bejana Tekan, 2) Jumlah 300 perush memahami tentang Konstruksi Bangunan, Listrik dan Penanggulangan Kebakaran di 300 perusahaan, 3) Jumlah 300 perusahaan memahami tentang Kesehatan Kerja, 4) Jumlah 300 perusahaan memahami tentang Ergonomi Lingkungan Kerja dan Bahan Berbahaya	APBN
8. Dukungan Manajemen dan Dukungan Teknis Lainnya Ditjen Pembinaan Pengawasan Ketenagakerjaan dan Keselamatan dan Kesehatan kerja	1) Peningkatan Akuntabilitas dan Kinerja Ditjen Binwasnaker dan K3 jumlah 76 nilai, 2) Peningkatan Tindak Lanjut Hasil Pemeriksaan Eksterna 100 persen, 3) Layanan Perkantoran sebanyak 12 layanan	APBN

### Analisis atas efisiensi penggunaan sumber daya

Penggunaan sumber daya keuangan untuk pencapaian Sasaran 9, adalah sebesar Rp . 4.787.011.420,- atau 96.97 persen dari total pagu sebesar Rp. 4.936.371.000, Hal ini berarti terdapat efisiensi penggunaan sumber daya sebesar 3.03 persen.

10	Pengukuran Kinerja Sasaran
	Meningkatnya kualitas hidup dan perlindungan perempuan dan anak serta meningkatnya kesetaraan, keadilan gender

Dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan tercantum untuk tidak adanya diskriminasi kerja. Aturan tersebut menunjukkan komitmennya untuk menyediakan kesetaraan dalam kesempatan bekerja dengan tanpa diskriminasi baik laki-laki maupun perempuan

Kategori pekerja anak adalah penduduk yang bekerja masih berumur di bawah 18 tahun. Sebagian besar pekerja anak di Jawa Tengah rata – rata berasal dari keluarga tidak mampu secara ekonomi sehingga mereka bekerja untuk membantu orang tuanya mencari nafkah

Pengukuran Kinerja Sasaran Meningkatkan kualitas hidup dan perlindungan perempuan dan anak serta meningkatnya kesetaraan, keadilan gender, indikator kinerja sebagaimana tertuang dalam tabel di bawah ini :

Table. 3.25  
Pengukuran kinerja sasaran 10

INDIKATOR KINERJA	TAHUN 2017	TAHUN 2018			DIBANDING TH 2017
		TARGET	REAL.	%	
1. Tingkat partisipasi Angkatan Kerja	56.26	66.48	56.41	84,85	meningkat

INDIKATOR KINERJA	TAHUN 2017	TAHUN 2018			DIBANDING TH 2017
		TARGET	REAL.	%	
Perempuan					
2. Jumlah Pekerja Anak / jumlah pekerja dibawah umur	34.141	35.381	33.481	105.37	Menurun (Positif)
Rata – rata tingkat capaian				95.11	

Tabel diatas menunjukkan bahwa sasaran Meningkatnya kualitas hidup dan perlindungan perempuan dan anak serta meningkatnya kesetaraan, keadilan gender ada 2 indikator indikator kinerja rata-rata dengan tingkat capaian sebesar 95.11 persen

Indikator kinerja pertama tingkat partisipasi Angkatan Kerja Perempuan Berdasarkan jenis kelamin, terdapat perbedaan TPAK antara laki-laki dan perempuan. Pada Agustus 2018, TPAK laki-laki sebesar 81,19 persen sementara TPAK perempuan hanya 56,41 persen. Namun demikian, dibanding kondisi setahun yang lalu TPAK laki-laki mengalami penurunan 1,27 persen poin dan TPAK perempuan mengalami kenaikan 0,15 persen

Indikator kedua jumlah pekerja anak mengalami penurunan sebesar 3.90 persen. sedangkan capaian kinerja pada akhir Renstra tahun 2018 pada indikator sasaran Jumlah Pekerja Anak / jumlah pekerja dibawah umur sebesar 112.74 persen.

Analisis Peningkatan/Penurunan Pencapaian Kinerja serta solusi yang dilakukan.

➤ Permasalahan:

- 1) Banyaknya lulusan SLTA pekerja wanita yang ingin bekerja di perusahaan untuk memenuhi kebutuhan hidup
- 2) Pekerja perempuan terkendala hal-hal yang alamiah seperti haid, hamil, dan melahirkan
- 3) kasus-kasus kekerasan dan pedeportasian para tenaga kerja kita
- 4) Perilaku pengguna tenaga kerja yang kurang menghargai dan menghormati hak-hak pekerjanya
- 5) lowongan kerja tenaga kerja perempuan terbatas sehingga menyebabkan banyak Tenaga Kerja Indonesia baik pria maupun wanita pergi mencari pekerjaan ke Luar Negeri
- 6) Menurunnya tingkat pendapatan keluarga,
- 7) Tenaga kerja wanita juga masih bekerja mengurus rumah tangga
- 8) Kemiskinan merupakan faktor ekonomi lain yang menimbulkan pekerja anak dibawah umur
- 9) Jam kerja yang panjang seperti orang dewasa
- 10) Anak tidak dapat menerima hak tumbuh dan berkembangnya secara wajar
- 11) Upah yang rendah.

➤ Solusi

- 1) Perhatian tersebut dapat dilakukan dengan cara memberikan penyuluhan secara langsung pada pekerja perempuan suatu perusahaan tentang pentingnya kesehatan kerja terutama bagi ibu-ibu hamil sebagai prioritasnya
- 2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 67-101 meliputi perlindungan buruh penyandang cacat, anak, perempuan, waktu kerja, keselamatan dan kesehatan kerja, pengupahan dan kesejahteraan
- 3) Pencegahan pekerja anak, perlindungan pekerja anak, dan penghapusan pekerja anak. Upaya pencegahan bertujuan mencegah anak agar tidak memasuki dunia kerja dan anak yang berhasil ditarik dari dunia kerja tidak kembali menjadi pekerja anak sehingga anak memperoleh hak-haknya sebagai anak terutama mendapatkan pendidikan ataupun pelatihan,
- 4) Perlindungan pekerja anak meliputi penerapan syarat-syarat dan penegakkan hukum bagi anak usia 13 tahun sampai 15 tahun. Peraturan perundang-undangan dibidang ketenagakerjaan masih diperbolehkan anak melakukan pekerjaan pada pekerjaan ringan, sepanjang tidak mengganggu perkembangan dan kesehatan fisik, mental, dan social

Pencapaian sasaran-10 dilaksanakan program Kelembagaan Pengarustamaan Gender dan Anak dengan kegiatan :

Table. 3.26

Uraian kegiatan berdasarkan kelompok sasaran

KEGIATAN	OUTPUT	KET
1. Pengawasan dan Pembinaan Norma Ketenagakerjaan.	1). Jml 582 perush yang mendapatkan pelayanan pemeriksaan dan pengawasan norma ketenagakerjaan, 2) pemenuhan akses pendidikan 60 pekerja anak	APBD
2. Penarikan Pekerja Anak dari Bentuk Pekerjaan Terburuk Anak (BPTA)	Penghapusan dan Perlindungan Tenaga Kerja Perempuan di 300 perusahaan	APBN

Penggunaan sumber daya keuangan untuk pencapaian Sasaran-10, adalah sebesar Rp . 911.150.720,- atau 97.33 persen dari total pagu sebesar Rp. 936.110.000, Hal ini berarti terdapat efisiensi penggunaan sumber daya sebesar 2.67 persen.

### **C. Akuntabilitas Keuangan**

Dalam rangka mendukung pelaksanaan tugas pokok dan fungsi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi tahun anggaran 2018 adalah :

#### **a. Pelaksanaan APBD dan APBN Tahun 2018**

Pada tahun 2018 Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi mendapatkan Anggaran sebesar Rp. 127.489.458.000 dari Anggaran tersebut bersumber dari

APBD sebesar Rp. 118.093.300.000. dan APBN sebesar Rp. 9.396.158.000,- dengan rincian :

#### I. APBD

Anggaran APBD sebesar Rp. 118.093.300.000, terdiri dari Belanja tidak langsung / gaji Rp. 70.493.300.000 dan belanja langsung Rp. 47.600.000.000 secara ringkas komposisi penggunaan :

##### a) Belanja Tidak Langsung

Belanja Pegawai meliputi belanja Gaji dan tunjangan PNS. Realisasi belanja pegawai sebesar Rp. 69.060.032.295 (97.97%) dari anggaran yang tersedia sebanyak Rp. 70.493.300.000 untuk 503 pegawai.

##### b) Belanja Langsung

Jumlah realisasi belanja langsung sebanyak Rp. 44.816.760.599 (94.15%) dari anggaran sebesar Rp. 47.600.000.000 yang sebagai pendukung 7 Program dan 10 sasaran indikator kinerja. berikut :

- Rincian keuangan berdasarkan capaian per sasaran :

NO	SASARAN	ANGGARAN	REALISASI	%
1	Meningkatnya kompetensi, produktivitas dan daya saing tenaga kerja	9.349.149.000	9.055.059.484	96,85
2	Meningkatnya pengakuan kompetensi terhadap tenaga kerja	1667648000	1.591.899.386	95,46
3.	Menurunnya Jumlah penganggur	7.229.500.000	6.912.823.490	95,62
4	Meningkatnya calon transmigran mendapatkan pelatihan sesuai kebutuhan daerah penempatan	4.907.114.000	4.394.953.647	89,56
5	Meningkatnya peran dan fungsi sarana Hubungan Industrial di Perusahaan	1.685.300.000	1.621.241.408	96,20
6	Meningkatnya pelayanan penyelesaian perselisihan hubungan industrial	1.408.457.000	1.387.133.251	98,49
7	Meningkatnya Upah Minimum Kab./Kota (UMK)	1.036.400.000	1.010.912.779	97,54
8	Meningkatnya fasilitasi penyediaan fasilitas kesejahteraan tenaga kerja di perusahaan	1.516.936.000	1.479.643.138	97,54
9	Meningkatnya pelayanan pengawasan ketenagakerjaan	4.936.371.000	4.787.011.420	96,97
10	Meningkatnya kualitas hidup dan perlindungan perempuan dan anak serta meningkatnya kesetaraan, keadilan gender	936.110.000	911.150.720	97,33
11	Meningkatnya cakupan layanan pengukuran indeks kepuasan masyarakat pada penyelenggara pelayanan publik bidang Nakertrans	22.323.173.000	20.657.534.254	92,54
JML BELANJA LANGSUNG		47.600.000.000	44.816.760.599	94,15



NO	SASARAN	ANGGARAN	REALISASI	%
	BELANJA TIDAK LANGSUNG	70.493.300.000	69.060.032.295	97,97
	JUMLAH TOTAL	118.093.300.000	113.876.792.894	96,43

- Rincian keuangan berdasarkan capaian per Program / kegiatan :

	PROGRAM / KEGIATAN	ANGGARAN	REALISASI		
			KEUANGAN		FSK
A	Program Pengembangan Kesempatan Kerja	<u>7.218.250.000</u>	<u>6.912.823.490</u>	<u>95,62</u>	<u>99,84</u>
	1. Pembinaan Masyarakat Penganggur Melalui Pengembangan Kewirausahaan	1.450.000.000	1.400.943.500	96,62	100,00
	2. Pelayanan, penempatan, pembinaan dan pemberdayaan tenaga kerja dalam dan luar negeri	4.140.000.000	4.024.410.130	97,21	100,00
	3. Penyebarluasan Informasi Pasar Kerja.	608.926.000	582.510.400	95,66	100,00
	4. Perencanaan Umum Bidang Ketenagakerjaan	460.000.000	427.367.100	92,91	100,00
	5. Penyusunan Data-base Ketenagakerjaan	225.000.000	155.776.500	69,23	95,00
	6. Peningkatan Penempatan melalui mekanisme AKAD	195.574.000	177.450.060	90,73	100,00
	7. Pengendalian penggunaan Tenaga Kerja Asing	150.000.000	144.365.800	96,24	100,00
B	Program Peningkatan Kualitas dan Produktivitas Tenaga Kerja	<u>8.754.551.000</u>	<u>8.429.342.040</u>	<u>96,29</u>	100,00
	1. Pelatihan Kerja bagi CTKI LN	951.372.000	945.686.100	98,41	100,00
	2. Pelatihan di Bidang Pertanian dan UKM	247.600.000	246.978.500	99,75	100,00
	3. Pelatihan pertanian di sektor rokok/cukai rokok (DBHCHT).	1.622.000.000	1.601.869.200	98,76	100,00
	4. Pemagangan dalam dan luar negeri	873.856.000	798.915.658	91,42	100,00
	5. Peningkatan Kompetensi dan Profesionalisme SDM Pelatihan Kerja	200.000.000	191.927.600	95,96	100,00
	6. Penerapan standar dan modul CBT serta akreditasi LPKS	200.000.000	194.958.500	97,48	100,00
	7. Pelatihan Berbasis Kompetensi DBHCHT di BLKI Cilacap	1.500.000.000	1.476.105.760	98,41	100,00
	8. Peningkatan peran dan fungsi BLKP melalui ISO 9001 : 2008	60.000.000	55279000	92,13	100,00
	9. Peningkatan Produktivitas Tenaga Kerja	205.000.000	202.884.100	98,97	100,00

PROGRAM / KEGIATAN	ANGGARAN	REALISASI		
		KEUANGAN		FSK
10. Pelatihan, pengukuran dan pemeliharaan produktivita	307.957.000	296.832.000	96,39	100.00
11. Pelatihan bagi calon tenaga kerja berbasis kompetensi di bidang industry	750.000.000	701.548.300	93,54	100.00
12. Pemberdayaan Lembaga Produktivitas	251.222.000	246.121.100	97,97	100.00
13. Uji Kompetensi, Identifikasi Data Pilah Responsif Gender yang Tersertifikasi dan Data Base Standarisasi dan Sertifikasi.	380.000.000	333.016.445	87,64	100.00
14. Peningkatan Kompetensi Lembaga Pelatihan Kerja	150.000.000	147.292.650	98,20	100.00
15. Pembinaan kemampuan dan ketrampilan kerja masyarakat di lingkungan industri hasil tembakau dan / atau Daerah penghasil bahan baku Industri hasil Tembakau	1.055.544.000	989.927.127	93,78	100.00
C Program perlindungan dan Pengembangan tenaga Kerja dan Hubungan Industrial	<u>7.552.894.000</u>	<u>7.341.153.568</u>	<u>97,02</u>	<u>99,82</u>
1. Penetapan Upah Minimum	1.000.000.000	982.297.379	98,23	
2. Pengawasan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) di tempat kerja	406.489.000	395.551.320	97,31	100.00
3. Penanganan Kasus Kecelakaan Kerja /Jamsostek dan Penempatan TKI	725.489.000	683.177.831	94,17	100.00
4. Pengawasan Penempatan TKI Dalam dan Luar Negeri	182.609.000	167.603.290	85,47	93,12
5. Pembinaan dan Pemberdayaan Kelembagaan Hubungan Industrial serta Verifikasi SP/ SB	395.374.000	366.937.122	92,81	100.00
6. Pembinaan dan Evaluasi pelaksanaan Hubungan Industrial dan Jamsos	150.000.000	147.540.900	98,36	100.00
7. Pembinaan syarat kerja dan Jaminan Sosial di dalam dan di luar Hubungan Kerja	122.496.000	122.380.800	99,91	100.00
8. Pengujian lingkungan sektor industri, ambient dan emisi stack	1.698.319.000	1.689.656.099	99,49	100.00
9. Pelatihan Hiperkes dan KK bagi perusahaan	250.000.000	240.968.138	96,39	100.00
10. Pemeriksaan Kesehatan dan Pengujian Lingkung-	150.000.000	140.509.518	93,67	100.00

PROGRAM / KEGIATAN	ANGGARAN	REALISASI		
		KEUANGAN		FSK
an Kerja di Sektor Industri.				
11. Pengembangan dan Akreditasi Laboratorium BPPKH Prov. Jateng	106.500.000	103.984.051	97,64	100.00
12. Penyelesaian Kasus Ketenagakerjaan	186.590.000	186.590.000	100	100
13. Forum koordinasi LKS Tripartite	529.661.000	514.201.000	97,08	100.00
14. Penyelesaian PHI / PHK /Mogok/Unjuk rasa dan Penutupan Perusahaan	234.367.000	234.246.200	99,95	100.00
15. Penyelesaian kasus TKI bermasalah	150.000.000	150.000.000	100,00	100.00
16. Pengembangan data base kasus ketenagakerjaan	115.000.000	115.000.000	100,00	100.00
17. Pengawasan dan Pembinaan Norma Ketenagakerjaan	750.000.000	725.090.720	96,68	100.00
18. Peningkatan Fasilitas Sarana Kesejahteraan Pekerja.	400.000.000	375.419.200	93,85	100.00
F Program Pengembangan Wilayah Transmigrasi.	<u>1.726.392.000</u>	<u>1.475.907.247</u>	<u>85,49</u>	<u>100.00</u>
1. Pelatihan Transmigrasi	124.120.000	92.277.625	74,35	100.00
2. Penyiapan, Penempatan dan Pemantapan Transmigrasi	1.452.272.000	1.241.629.000	85,50	100.00
3. Pemantauan Transmigran Pasca Penempatan	150.000.000	142.000.622	94,67	100.00
H Program Pelayanan Administrasi Perkantoran	13.310.292.000	12.141.000.429	91,22	100.00
I Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur	8.712.881.000	8.254.181.872	94,74	100.00
J Program Peningkatan Disiplin Aparatur	300.000.000	262.351.953	87,45	100.00
Jumlah Belanja langsung	47.600.000.000	44.816.760.599	94.15	99.95
Belanja tidak langsung	70.493.300.000	69.057.072.295	97.96	
TOTAL	118.093.300.000	113.873.832.894	96,43	

## II. APBN

Pelaksanaan Program dan kegiatan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi berasal dari anggaran APBN tahun 2018 melalui dana dekonsentrasi dipergunakan untuk melaksanakan 5 program, anggaran tersedia sebesar Rp. 9.396.158.000 terealisasi sebesar Rp. 8.992.602.378 (95.71%) sedangkan realisasi fisik 99.88 persen rincian :

NO.	PROGRAM / KEGIATAN	ANGGARAN	REALISASI	
			KEUANGAN	FISIK

NO.	PROGRAM / KEGIATAN	ANGGARAN	REALISASI		
			KEUANGAN		FISIK
1	Program Pengembangan Hubungan Industrial dan Peningkatan Jaminan Sosial Tenaga Kerja	1.262.665.000	1.218.490.786	96,50	100.00
	a. Peningkatan Penerapan Pengupahan	36.400.000	28.615.400	78,61	100.00
	b. Konsolidasi Pelaksanaan Peningkatan Intensitas Pencegahan dan Penyelesaian Perselisihan HI	616.000.000	597.313.000	96,97	100.00
	c. Dukungan manajemen dan Dukungan Teknis Lainnya Ditjen Pembinaan HI dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja	175.905.000	161.027.450	91,54	100.00
2	Program Perlindungan Tenaga Kerja dan Pengembangan Sistem Pengawasan Ketenagakerjaan	2.690.525.000	2.637.448.362	98,03	100.00
	1. Peningkatan Kualitas Teknis Pemeriksaan dan Penyidikan Norma Ketenagakerjaan	466.690.000	438.950.356	94,06	100.00
	2. Peningkatan Perlindungan Pekerja Perempuan dan Penghapusan Pekerja Anak	186.110.000	186.060.000	99,97	100.00
	3. Peningkatan Penerapan Norma Keselamatan dan Kesehatan Kerja	744.440.000	738.691.200	99,23	100.00
	4. Peningkatan Penerapan Norma Kerja dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja	744.440.000	740.875.000	99,52	100.00
	5. Dukungan Manajemen dan Dukungan Teknis Lainnya Ditjen Pembinaan Pengawasan Ketenagakerjaan dan K3	548.845.000	532.871.806	97,09	100.00
3	Program Peningkatan Kompetensi Tenaga Kerja dan Produktivitas	2.262.246.000	2.217.616.830	98,03	100.00
	1. Pengembangan dan Peningkatan Penyelenggaraan Pemagangan Dalam dan Luar Negeri	54.820.000	54.660.000	99,71	100.00
	2. Peningkatan Kapasitas Kelembagaan Pelatihan dan Produktivitas	430.320.000	421.995.091	98,07	100.00
	3. Peningkatan Penyelenggaraan Pemagangan Dalam dan Luar Negeri	1.586.000.000	1.555.650.739	98,09	100.00

NO.	PROGRAM / KEGIATAN	ANGGARAN	REALISASI		
			KEUANGAN		FISIK
	4. Pengembangan dan Peningkatan Produktivitas	191.106.000	185.311.000	96,97	100,00
4	Program Penyiapan Kawasan dan Pembangunan Permukiman Transmigrasi	3.005.918.000	2.744.712.600	91,31	99,61
	1. Dukungan Manajemen dan Dukungan Teknis Lainnya Ditjen Penyiapan Kawasan dan Pembangunan Permukiman Transmigrasi	994.908.000	947.626.000	95,25	99,98
	2. Penataan Persebaran Penduduk	2.011.010.000	1.797.086.600	89,36	99,43
5	Program Pembangunan dan Pengembangan Kawasan Transmigrasi	174.804.000	174.333.800	99,73	100,00
	Dukungan Manajemen dan Dukungan Teknis Lainnya Ditjen Pengembangan Kawasan Transmigrasi	120.404.000	119.933.800	99,61	100,00
	Pengembangan Sosial Budaya Transmigrasi	54.400.000	54.400.000	100,00	100,00
<b>JUMLAH</b>		9.396.158.000	8.992.602.378	95,71	99,98

### b. Kendala Penyerapan

Menurut tabel di atas menunjukkan anggaran bersumber APBD Povinsi untuk membiayai sebanyak 10 sasaran pada belanja langsung terealisasi sebesar Rp. 31.386.279.693,- (91.74%), adapun sisa keuangan sebanyak Rp. 2.824.320.307,- (8.26%) sedangkan anggaran APBN penyerapan sebesar Rp. 7.859.144.748,00 atau 91.93 persen. Adapun kendala yang dihadapi adalah :

- Kegiatan Penyusunan Database Ketenagakerjaan karena Pelaksanaan waktu tidak memungkinkan karena SK Gubernur diterima diawal Bulan Desember 2018, sehingga Honorarium tim percepatan penanggulangan pengangguran dikembalikan
- Kegiatan Pengawasan Penempatan TKI Dalam dan Luar Negeri karena ada 2 org TKI deportasi asal Jawa Tengah yang mendapatkan fasilitasi pemulangan.

### c. Target Pendapatan

Pendapatan Asli Daerah (PAD) Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jateng Tahun 2018 sebanyak Rp. 5.743.439.900 - atau dicapai 109.40 persen, dari target sebanyak Rp. 5.250.000.000,- apabila dibanding tahun 2017 penerimaan PAD ada kenaikan yang cukup kecil sebesar 0.26

persen karena tempat penginapan di BIP tawangmangu dan Asrama pekerja wanita di Surakarta sedang direnovasi sehingga tidak semua ruangan bisa digunakan / ditempati, adapun rincian jumlah PAD 2018 pada tabel :

Table. 3.44  
Jenis Pendapatan

JENIS PENDAPATAN	TARGET	REALISASI	SELISIH	%
1	2	3	4	5
<b>PENDAPATAN ASLI DAERAH</b>	<b>5.250.000.000</b>	<b>5.743.439.900</b>	<b>493.439.900</b>	<b>109,40</b>
<b>HASIL RETRIBUSI DAERAH</b>	<b>5.250.000.000</b>	<b>5.743.439.000</b>	<b>493.439.000</b>	
<b>1. Retribusi jasa umum</b>	<b>598.700.000</b>	<b>655.600.000</b>	<b>56.900.000</b>	<b>109,50</b>
Retribusi pelayanan Pendidikan	598.700.000	598.700.000	598.700.000	100,00
<b>2. Retribusi Jasa Usaha</b>	<b>3.775.300.000</b>	<b>4.276.840.000</b>	<b>501.540.000</b>	<b>113,28</b>
a. Retribusi pemakaian kekayaan daerah-ruangan	152.650.000	122.840.000	-29.810.000	80,47
b. Retribusi Tempat Penginapan / pesanggrahan / villa	170.200.000	147.200.000	-23.000.000	86,49
c. Retribusi Pemakaian Kekayaan Daerah	3.452.450.000	4.006.800.000	554.350.000	116,06
<b>3. Retribusi Perizinan Tertentu</b>	<b>858.000.000</b>	<b>783.562.400</b>	<b>-74.437.600</b>	<b>91,32</b>
Retribusi mempekerjakan Tenaga Asing (MTA)	858.000.000	783.562.400	-74.437.600	91,32
<b>LAIN-LAIN PENDAPATAN ASLI DAERAH YANG SAH</b>	<b>18.000.000</b>	<b>27.437.500</b>	<b>9.437.500</b>	<b>152,43</b>
Hasil Penjualan asset daerah yang tidak dipisahkan	18.000.000	27.437.500	9.437.500	152,43
Penjualan hasil peternakan	12.000.000	13.585.000	1.585.000	113,21
Penjualan hasil peternakan	6.000.000	9.052.500	3.052.500	150,88
Penerimaan lain-lain OPD	0	4.800.000	4.800.000	
<b>Jumlah PAD Tahun 2018</b>	<b>5.250.000.000</b>	<b>5.743.439.900</b>	<b>493.439.900</b>	<b>109,40</b>
<b>Jumlah PAD Tahun 2017</b>	<b>4.900.000.000</b>	<b>5.730.705.201</b>	<b>830.705.201</b>	<b>116,95</b>
<b>Selisih naik / turun</b>	<b>350.000.000</b>	<b>12.734.699</b>		

## D. Penghargaan tahun 2018

1.



Raih Penghargaan Tingkat Nasional Paritrana Tahun 2018, Disnakertrans Jateng Dapat Mobil dari BPJS Ketenagakerjaan

Perhargaan ini diraih atas komitmen pemerintah provinsi Jateng dalam perlindungan kepada tenaga kerja melalui BPJS ketenagakerjaan

2. Jateng menerima kembali penghargaan Tingkat Nasional sebagai Pembina K3



terbaik pada acara K3 Award Tahun 2018. Penghargaan tersebut diperoleh karena Pemprov Jawa Tengah bisa membina perusahaan-perusahaan di wilayah Jawa Tengah dalam menerapkan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) di tempat kerja

3. Penghargaan Tingkat Nasional Tahun 2018 Perusahaan yang Mempekerjakan



Penyandang Difabel. kriteria harus dipenuhi perusahaan diantaranya, perusahaan telah memenuhi kuota satu persen tenaga difabel, mempekerjakan difabel sebagai pegawai tetap sekurang-kurangnya selama tiga tahun, memberikan Upah Minimum (UMK). Aksesibilitas kerja difabel dalam perusahaan juga menjadi pertimbangan

4. Penghargaan Integra 2018 Indeks Prestasi Pembangunan Ketenagakerjaan



dari Kementerian Ketenagakerjaan RI. dengan Indeks Prestasi Ketenagakerjaan (IPK) tertinggi dari kategori kondusivitas lingkungan kerja Dengan Indikator Utama Kondisi Lingkungan Kerja Terbaik

dan Jateng dinobatkan sebagai Provinsi Terbaik Ketiga berdasarkan Urusan Ketenagakerjaan Kategori Besar.

5. Penghargaan Terbaik Tingkat ASEAN untuk ASEAN Skills Competition (ASC) XII di Bangkok, Thailand.
6. Penghargaan Adi Bahasa dari Kementerian Pendidikan Dan Kebudayaan RI. provinsi Provinsi Jawa Tengah sebagai penerima penghargaan kategori besar



## BAB IV PENUTUP

### A. Kesimpulan

Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Tengah Tahun 2018 merupakan media perwujudan pertanggungjawaban atas pencapaian pelaksanaan visi dan misi Gubernur Jawa Tengah menuju good governance dengan mengacu pada Rencana Strategis Tahun 2013 – 2018. Penyusunan Laporan Kinerja ini mengacu pada Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah dan Peraturan Menteri PAN dan RB Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu Atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah. Laporan Kinerja ini merupakan laporan kelima / terakhir dalam periode RPJMD Tahun 2013 – 2018

Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Tengah Tahun 2018 merupakan penilaian terhadap keberhasilan dan atau kegagalan atas pelaksanaan sasaran, program dan kegiatan yang telah direncanakan. Secara ringkas dari hasil evaluasi Laporan Kinerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Tengah Tahun 2018, dapat disimpulkan secara umum beberapa sasaran strategis capaiannya telah melampaui atau sesuai dengan target kinerja yang ditetapkan dengan hasil sangat baik atau capaian rata-rata indicator kinerja sebesar 106.14 persen. Secara ringkas capaian kinerja dari masing-masing kategori dapat dilihat pada tabel berikut :

NO	SASARAN	INDIKATOR KINERJA	TARGET	REALISASI	%
1	Meningkatnya kompetensi, produktivitas dan daya saing tenaga kerja	a. Persentase Laju PDRB per tenaga kerja	4.90	5.32	108.57
		b. Produktivitas TK (dl juta rupiah)	56.00	54.57	97.45
		c. Proporsi tenaga kerja yang berusaha sendiri dan pekerja keluarga terhadap total kesempatan kerja	32.68	31.64	103.18
		d. Persentase pembinaan kelembagaan pelatihan dan produktivitas	26.00	33.00	126.93
		e. Persentase tenaga kerja yang mendapatkan pelatihan berbasis kompetensi (SPM)	86.22	94.42	109.51
		f. Persentase tenaga kerja yang	89.05	89.79	100.83

NO	SASARAN	INDIKATOR KINERJA	TARGET	REALISASI	%
		mendapatkan pelatihan berbasis kewirausahaan (SPM)			
		Rata – rata capaian			107.74
2	Meningkatnya penguasaan kompetensi terhadap tenaga kerja	% tenaga kerja yang disertifikasi	13,50	19.59	145.11
		Rata – rata capaian			137.25
3	Meningkatnya penempatan tenaga kerja	a. Persentase Tingkat Pengangguran Terbuka	4.13	4.51	90,80
		b. Persentase partisipasi angkatan kerja	73.55	68.56	93,22
		c. Persentase kesempatan kerja terhadap penduduk usia kerja	72.63	65.50	90,18
		d. Persentase besaran pencari kerja terdaftar yang di tempatkan	86.11	69.61	80,84
		e. Jumlah penempatan AKAN	60.500	56.100	92,73
		Rata – rata capaian			89.55
4	Meningkatnya calon transmigran mendapatkan pelatihan sesuai kebutuhandaerah penempatan	a. Jumlah KK Transmigran yg ditempatkan	200	169	84,50
		b. Jumlah KK calon transmigran yang mendapatkan pelatihan dasar umum (PDU)	200	170	85,00
		c. Kesepakatan kerjasama antar wilayah (Prov) dalam pengembangan kawasan transmigrasi	12	8	66,67
		Rata – rata capaian			78.22
5	Meningkatnya peran dan fungsi sarana Hubungan Industrial di Perusahaan	a. Jumlah LKS Bipartit	1.795	1.735	96,66
		b. Jumlah PP (Peraturan Perusahaan)	4.857	4.857	100,00
		c. Jumlah PKB ( Perjanjian Kerja Bersama )	830	877	105,66
		Rata – rata capaian			100.77
6	Meningkatnya pelayanan penyelesaian perselisihan hubungan industrial	a. % besaran kasus yang diselesaikan dengan perjanjian bersama	89.09	95.94	107,69
		b. Jumlah kasus dan status penyelesaian Hubungan Industrial (HI)	1.500	265	182,33
		Rata – rata capaian			130.27
7	Meningkatnya Upah Minimum Kab./Kota (UMK)	Rasio Upah Minimum Kab / kota dibanding Kebutuhan Hidup Layak(KHL)	97.80	119.02	121.70
		Rata – rata capaian			
8	Meningkatnya fasilitasi penyediaan fasilitas kesejahteraan tenaga	a. Persentase besaran pekerja buruh yang menjadi peserta Jamsostek (SPM)	81.64	94.63	115,91

NO	SASARAN	INDIKATOR KINERJA	TARGET	REALISASI	%
	kerja di perusahaan	b. Jumlah perusahaan penyedia fasilitas kesejahteraan tenaga kerja	10.620	10.726	101,00
Rata – rata capaian					108,45
9	Meningkatnya pelayanan pengawasan ketenagakerjaan	a. Rasio Perusahaan Zero Accident	1.60	1.47	108.13
		b. Persentase besaran pemeriksaan perusahaan	49.36	43.04	87,20
		c. Persentase besaran pengujian peralatan di perusahaan	80.70	45.45	56,32
		d. Jumlah pelanggaran norma ketenagakerjaan	3.964	4.540	85.47
		e. Jumlah angka kecelakaan kerja	1.670	2.329	60.54
		f. Jumlah Perusahaan yang Menerapkan K3	2.058	2.182	106,03
		Rata – rata capaian			
10	Meningkatnya kualitas hidup dan perlindungan perempuan dan anak serta meningkatnya kesetaraan, keadilan gender	a. Tingkat partisipasi Angkatan Kerja Perempuan	66.48	56.41	84,85
		b. Jumlah Pekerja Anak / jumlah pekerja dibawah umur	35.381	33.481	105.37
		Rata – rata capaian			
<b>TOTAL</b>					<b>106.14</b>

### Langkah Perbaikan Ke Masa Depan

- a. Meningkatkan komitmen antar unit-unit organisasi dalam penerapan manajemen berbasis kinerja, khususnya dalam perencanaan kinerja maupun monitoring dan evaluasi capaian kinerja
- b. Mengoptimalkan efisiensi dan efektifitas pemanfaatan sumber-sumber daya dan dana melalui berbagai program dan kegiatan yang berorientasi pada outcome sehingga tujuan dan sasaran langsung bisa dirasakan oleh para pemangku kepentingan, khususnya masyarakat.
- c. Memperhatikan dan mengantisipasi perubahan lingkungan strategis. Hal ini dapat dicapai antara lain melalui koordinasi yang intensif dengan unit-unit kerja yang berada dalam lingkungan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Tengah dan instansi pemerintah maupun pihak-pihak terkait lainnya dalam pelaksanaan kegiatan
- d. Konsisten melakukan pengkajian yang mendalam atas kuantitas dan kualitas target dari indikator kinerja sasaran strategis

### B. Permasalahan

Permasalahan atau kendala yang ditemui dalam pelaksanaan kegiatan guna mencapai kinerja yang telah ditargetkan, diantaranya :

1. Jumlah penganggur di Jawa Tengah tahun 2018 sebesar 0.81 juta orang atau 4.51 persen dari total angkatan kerja sebesar 18.06 juta penduduk.
2. Tingkat pendidikan pada Agustus 2018, TPT untuk Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) paling tinggi diantara tingkat pendidikan lain yaitu sebesar 10,85 persen. TPT tertinggi berikutnya terdapat pada Sekolah Menengah Atas (SMA) sebesar 6,62 persen. Dengan kata lain, ada penawaran tenaga kerja yang berlebih terutama pada tingkat pendidikan SMK dan SMA. Mereka yang berpendidikan rendah cenderung mau menerima pekerjaan apa saja, dapat dilihat dari TPT SD ke bawah paling kecil diantara semua tingkat pendidikan yaitu sebesar 2,13 persen. Dibandingkan kondisi setahun yang lalu, semua jenjang pendidikan mengalami angka TPT mengalami penurunan kecuali jenjang pendidikan S1/S2/S3 naik sebesar 1,75 persen
3. Belum seimbang antara jumlah pencari kerja dengan jumlah tenaga kerja yang ditempatkan. Jumlah pencari kerja yang terdaftar tahun 2018 sebanyak 240.246 orang.
4. Pelaksanaan hubungan industrial masih mengalami persoalan, seperti tuntutan para pekerja untuk memperoleh peningkatan kesejahteraan dan perbaikan kondisi kerja yang memadai. Di sisi lain, para pengusaha mengharapkan produktivitas yang tinggi dari pekerja. Perbedaan kepentingan ini sering menimbulkan ketegangan antara pekerja dan pemberi kerja
5. Masih terjadinya Pemutusan hubungan kerja (PHK) yang dilakukan oleh perusahaan sebagai salah satu upaya untuk melakukan restrukturisasi usaha akibat turunnya permintaan produk dan persaingan produk impor dengan harga yang lebih murah.
6. Pelayanan dan perlindungan TKI yang bekerja di luar negeri masih belum optimal. Hal itu terlihat oleh banyaknya kasus yang dihadapi oleh TKI. Permasalahan di dalam negeri masih berfokus pada masalah mendasar, yaitu Persiapan dan pembekalan pemberangkatan, keimigrasian, pelatihan dan sertifikasi, serta pemeriksaan kesehatan. Sementara itu, masalah di luar negeri terkait dengan masih rendahnya upaya perlindungan terhadap TKI yang belum dapat dilaksanakan secara maksimal
7. Belum harmonisnya hubungan industrial antara pekerja dan pengusaha yang sering terjadi aksi unjuk rasa
8. Rendahnya kualitas angkatan kerja berkaitan dengan ketrampilan kerja yang dimiliki.
9. Kurangnya pemahaman dan masih banyaknya tenaga kerja yang belum mengetahui tentang peraturan undang – undang ketenagakerjaan khususnya undang – undang No. 13 Tahun 2003.
10. Permasalahan lain yang dihadapi terkait dengan pekerja anak. Saat ini sekitar 33.481 pekerja anak
11. lokasi dan jumlah untuk penempatan transmigran terbatas dan tidak sebanding dengan animo transmigrasi yang cukup banyak sejumlah 2.246 KK

### C. PEMECAHAN MASALAH

Problematika perencanaan pembangunan senantiasa berkembang yang merupakan tantangan dalam upaya untuk meningkatkan kinerja di masa yang akan datang. Untuk itu diperlukan langkah - langkah sebagai berikut :

1. Menyelenggarakan pelatihan kerja secara berkelanjutan agar tersedianya tenaga kerja yang berkualitas dan kompetensi yang mampu bersaing di pasar kerja.
2. Balai pelatihan kerja yang ada di Dinas Nakertarns di tingkatkan dan didorong menjadi lembaga pelatihan berbasis kompetensi. Serta melaksanakan kerjasama dengan balai pelatihan kerja swasta di kabupaten/kota agar balai pelatihan kerja dapat berfungsi sebagai balai pelatihan yang dibutuhkan oleh para pencari kerja dan sesuai dengan kebutuhan yang diklasifikasikan untuk sektor industri maupun usaha kecil dan menengah
3. Meningkatkan fungsi dan revitalisasi Balai Latihan Kerja (BLK) menjadi lembaga pelatihan berbasis kompetensi serta memfasilitasi pelaksanaan uji kompetensi tenaga kerja untuk menjamin tercapainya standar kompetensi Kerja Nasional Indonesia (SKKNI)
4. Peningkatan fungsi dan revitalisasi BLK menjadi lembaga pelatihan berbasis kompetensi yang dilakukan melalui pengembangan sarana dan prasarana pelatihan, peremajaan peralatan pelatihan, diklat instruktur, pengembangan standar kompetensi kerja nasional, dan peningkatan kualitas manajemen BLK. Salah satu hasil terpenting revitalisasi BLK, adalah renovasi bangunan BLK dan pengadaan peralatan pelatihan berbasis kompetensi
5. Memfasilitasi para pencari kerja memperoleh akses informasi pasar kerja, telah dibangun pusat pelayanan informasi bursa kerja on line yang terus dioptimalkan. Pusat layanan informasi itu disesuaikan dengan kondisi saat ini. Beberapa pusat informasi pelayanan ketenagakerjaan yang sudah dibangun di 35 kabupaten / Kota di Jawa Tengah dengan tenaga kerja yang berhasil ditempatkan lebih dari 167.247 orang melalui antarkerja lokal (AKL) dan Antar kerja antardaerah (AKAD) serta antar Antar Negara (AKAN) serta BKK, JMF, BKO
6. Pemberdayaan masyarakat melalui pengonsolidasian program-program perluasan dan pengembangan kesempatan kerja terutama kegiatan penanggulangan penganggur yang dapat memberi peluang pekerjaan yang dilakukan melalui program dan kegiatan.
7. menyempurnakan mekanisme penempatan dan perlindungan TKI ke luar negeri yaitu dengan memperbaiki kualitas pelayanan tenaga kerja ke luar negeri dimulai sejak rekrutmen, penempatan, dan kembali ke tanah air.
8. Pengembangan sistem jaringan informasi, penempatan, perlindungan dengan pemantauan TKI dengan instansi terkait
9. Memberi pelayanan penempatan TKI Deportasi khususnya di sejumlah wilayah perbatasan sekaligus mengantisipasi deportasi TKI illegal

10. Penyebarluasan pemahaman dan penyamaan persepsi tentang peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan bagi kalangan perusahaan, serikat pekerja, dan masyarakat luas
11. penyelesaian perselisihan hubungan industrial di luar pengadilan dengan jumlah ter-PHK.
12. perbaikan penetapan upah minimum provinsi (UMP) seluruh Jawa Tengah dalam upaya pencapaian kebutuhan hidup layak (KHL),
13. Peningkatan kualitas dan kuantitas pegawai pengawas ketenagakerjaan
14. pembentukan komite aksi dan rencana aksi untuk penghapusan bentuk-bentuk pekerja terburuk untuk anak di 35 Kab./Kota yang dapat mencegah anak yang bekerja pada pekerjaan terburuk sebanyak 30.830 anak
15. Peningkatan jumlah kepesertaan program Jaminan Sosial Tenaga Kerja (JAMSOSTEK) dari jumlah 23.664 perusahaan dengan jumlah tenaga kerja sebanyak 1.579.303 orang
16. Memperkuat hubungan antara pemberi kerja dan pekerja dalam rangka mendorong tercapainya pelaksanaan perundingan secara "*bipartit*" antara serikat pekerja dan pemberi kerja. Upaya ini dimaksudkan agar berbagai perselisihan yang terjadi antara pekerja dan pemberi kerja yang diselesaikan pada tingkat bipartit, tanpa campur tangan Pemerintah. Untuk itu, peran pemerintah daerah sangat diperlukan agar dapat mendorong pelaksanaan kualitas hubungan antara pekerja dan pemberi kerja yang lebih baik. Hal ini dilakukan untuk mengurangi terjadinya perselisihan bahkan lebih luas lagi sering terjadinya pemogokan pekerja.

Demikian Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) Tahun 2018 Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Tengah semoga dapat menjadi bahan pertimbangan/ evaluasi untuk kegiatan/ kinerja yang akan datang.

Sekian dan terima kasih

Semarang, Pebruarai 2019

KEPALA DINAS  
TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI  
PROVINSI JAWA TENGAH

**Dra. WIKA BINTANG. MM**  
Pembina Utama Muda  
NIP. 19590711 198603 2 006