



# PERUBAHAN RENSTRA 2017-2022

## RENCANA STRATEGIS DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI

Jl. Lingkar Utara Maguwoharjo, Depok, Sleman, DIY.  
Telp. (0274) 885147 ; Fax. (0274) 885036  
Email : [disnakertrans@jogjaprovo.go.id](mailto:disnakertrans@jogjaprovo.go.id)



GUBERNUR DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA

PERATURAN GUBERNUR DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA

NOMOR **58 TAHUN 2020**

TENTANG

PERUBAHAN KETIGA ATAS PERATURAN GUBERNUR DAERAH ISTIMEWA  
YOGYAKARTA NOMOR 20 TAHUN 2018 TENTANG RENCANA STRATEGIS  
PERANGKAT DAERAH TAHUN 2017 – 2022

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

GUBERNUR DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA,

- Menimbang
- a. bahwa Rencana Strategis Perangkat Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta Tahun 2017 -2022 yang telah ditetapkan dengan Peraturan Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor 20 Tahun 2018 tentang Rencana Strategis Perangkat Daerah Tahun 2017-2022 telah diubah terakhir dengan Peraturan Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor 39 Tahun 2019 tentang Perubahan Kedua Atas Peraturan Gubernur Nomor 20 Tahun 2018 tentang Rencana Strategis Perangkat Daerah tahun 2017-2022;
  - b. bahwa munculnya pandemi *Corona Virus Disease 2019* menyebabkan target kinerja Perangkat Daerah di dalam Rencana Strategis Perangkat Daerah Tahun 2017-2022 sebagaimana dimaksud dalam huruf a perlu disesuaikan dengan hasil reviu target kinerja;

- c. bahwa berdasarkan hasil Musyawarah Perencanaan Pembangunan Daerah Istimewa Yogyakarta Tahun 2020 perlu mengubah kegiatan dan tolok ukur dalam Rencana Strategis Perangkat Daerah Tahun 2017 - 2022;
- d. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, huruf b, dan huruf c, perlu menetapkan Peraturan Gubernur tentang Perubahan Ketiga Atas Peraturan Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor 20 Tahun 2018 tentang Rencana Strategis Perangkat Daerah Tahun 2017 - 2022;

- Mengingat
- : 1. Pasal 18 ayat (6) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
  2. Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1950 tentang Pembentukan Daerah Istimewa Jogjakarta (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 1950 Nomor 3), sebagaimana telah diubah terakhir dengan Undang-Undang Nomor 9 Tahun 1955 tentang Perubahan Undang-Undang Nomor 3 Jo. Nomor 19 Tahun 1950 tentang Pembentukan Daerah Istimewa Jogjakarta (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1955 Nomor 43, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 827);
  3. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2012 tentang Keistimewaan Daerah Istimewa Yogyakarta (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2012 Nomor 170, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5339);

4. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587), sebagaimana telah diubah terakhir dengan Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 58, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5679);
5. Peraturan Pemerintah Nomor 31 Tahun 1950 tentang Berlakunya Undang-Undang Nomor 2 Tahun 1950 tentang Pembentukan Propinsi Djawa Timoer, Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1950 tentang Pembentukan Daerah Istimewa Jogjakarta, Undang-Undang Nomor 10 Tahun 1950 tentang Pembentukan Propinsi Djawa Tengah, dan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 1950 tentang Pembentukan Propinsi Djawa Barat (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 1950 Nomor 58);
6. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 86 Tahun 2017 tentang Tata Cara Perencanaan, Pengendalian dan Evaluasi Pembangunan Daerah, Tata Cara Evaluasi Rancangan Peraturan Daerah Tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah dan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, Serta Tata Cara Perubahan Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah, Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, dan Rencana Kerja Pemerintah Daerah;
7. Peraturan Daerah Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor 2 Tahun 2009 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah Tahun 2005-2025 (Lembaran Daerah Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta Tahun 2009 Nomor 2);

8. Peraturan Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor 3 Tahun 2018 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta Tahun 2017-2022 (Lembaran Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta Tahun 2018 Nomor 3);
9. Peraturan Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor 20 Tahun 2018 tentang Rencana Strategis Perangkat Daerah Tahun 2017-2022 (Berita Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta Tahun 2018 Nomor 20) sebagaimana telah diubah terakhir dengan Peraturan Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor 39 Tahun 2019 tentang Perubahan Kedua Atas Peraturan Gubernur Nomor 20 Tahun 2018 tentang Rencana Strategis Perangkat Daerah tahun 2017-2022 (Berita Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta Tahun 2019 Nomor 39);

**MEMUTUSKAN:**

Menetapkan : PERATURAN GUBERNUR TENTANG PERUBAHAN KETIGA ATAS PERATURAN GUBERNUR DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA NOMOR 20 TAHUN 2018 TENTANG RENCANA STRATEGIS PERANGKAT DAERAH TAHUN 2017 - 2022.

**Pasal I**

Ketentuan dalam Lampiran Peraturan Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor 20 Tahun 2018 tentang Rencana Strategis Perangkat Daerah Tahun 2017-2022 (Berita Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta Tahun 2018 Nomor 20) sebagaimana diubah terakhir dengan Peraturan Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor 39 Tahun 2019 tentang Perubahan Kedua Atas Peraturan Gubernur Nomor 20 Tahun 2018 tentang Rencana Strategis Perangkat Daerah tahun 2017-2022 (Berita Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta Tahun 2019 Nomor 39) diubah sehingga berbunyi sebagaimana tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Gubernur ini.

Pasal II

Peraturan Gubernur ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

Agar setiap orang mengetahuinya memerintahkan pengundangan Peraturan Gubernur ini dengan penempatannya dalam Berita Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta.

Ditetapkan di Yogyakarta  
pada tanggal **3 AGUSTUS 2020**

GUBERNUR

DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA,



*HAMENGKU*  
HAMENGKU BUWONO X

Diundangkan di Yogyakarta  
pada tanggal **3 AGUSTUS 2020**

SEKRETARIS DAERAH

DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA,



*R. KADARMANTA*  
R. KADARMANTA BASKARA AJI

BERITA DAERAH DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA TAHUN **2020** NOMOR **58**

LAMPIRAN  
PERATURAN GUBERNUR  
DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA  
NOMOR **58 TAHUN 2020**  
TENTANG  
PERUBAHAN KETIGA ATAS PERATURAN  
GUBERNUR DAERAH ISTIMEWA  
YOGYAKARTA NOMOR 20 TAHUN 2018  
TENTANG RENCANA STRATEGIS  
PERANGKAT DAERAH TAHUN 2017-2022

RENCANA STRATEGIS PERANGKAT DAERAH  
DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA TAHUN  
2017-2022





## **BAB I PENDAHULUAN**

### **1.1 Pendahuluan**

Rencana Strategis (Renstra) merupakan dokumen perencanaan untuk periode 5 (lima) tahun yang memuat tujuan, sasaran program dan kegiatan pembangunan pendidikan di Daerah Istimewa Yogyakarta selama dalam periode tersebut, yang disusun selaras dengan strategi dan kebijakan daerah sebagaimana tertuang dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD).

Proses perencanaan bersifat dinamis maka dimungkinkan terjadinya Perubahan Rencana Strategis (Renstra) pembangunan daerah. Perubahan Rencana Strategis (Renstra) merupakan perubahan terhadap dokumen perencanaan yang memuat tujuan, sasaran, program dan kegiatan pembangunan pendidikan urusan pemerintahan wajib sesuai dengan tugas dan fungsi Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga DIY untuk mencapai tujuan dan sasaran dalam strategi dan kebijakan daerah.

Perubahan Renstra Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga DIY dilaksanakan untuk mengakomodir perubahan kelembagaan sesuai dengan Peraturan Daerah Istimewa No 1 Tahun 2018 tentang Kelembagaan Pemerintah Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta; Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2018 tentang Standar Pelayanan Minimal; Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 100 Tahun 2018 tentang Penerapan Standar Pelayanan Minimal; dan Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 32 Tahun 2018 tentang Standar Teknis Pelayanan Minimal Pendidikan.

### **1.2 Landasan Hukum**

Dasar hukum penyusunan Perubahan Dokumen Rencana Strategis (Renstra) Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Daerah Istimewa Yogyakarta tahun 2017 – 2022, meliputi:

1. Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1950 tentang Pembentukan Daerah Istimewa Yogyakarta sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Undang-Undang Nomor 9 Tahun 1955;
2. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara;
3. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional;
4. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional;

VIII  
PENUTUP

Demikian Rencana Strategis Badan Pendidikan dan Pelatihan DIY Tahun 2017-2022 yang akan dijadikan pedoman pelaksanaan kegiatan selama kurun waktu 5 (lima) tahun, yaitu untuk tahun 2018 sampai dengan tahun 2022.

Keberhasilan target pencapaian Rencana Strategis ini sangat bergantung pemahaman, kesadaran, keterlibatan dan upaya yang sungguh-sungguh dari segenap unsur di lingkungan Badan Pendidikan dan Pelatihan sendiri, serta dukungan dari Pemerintah Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta serta mitra dan pemangku kepentingan lainnya (*stakeholders*). Keberhasilan pelaksanaan Renstra ini juga menjadi gambaran nyata bagi keberhasilan peningkatan kinerja aparatur dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat.

GUBERNUR

DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA,



*[Handwritten signature]*  
HAMENGKU BUWONO X



PEMERINTAH DAERAH DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA  
**DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI**

Jalan Lingkar Utara, Maguwoharjo, Depok, Sleman Telepon (0274) 885147, Faksimili (0274) 885036  
Website : [www.nakertrans.jogjaprov.go.id](http://www.nakertrans.jogjaprov.go.id): Email : [disnakertrans@jogjaprov.go.id](mailto:disnakertrans@jogjaprov.go.id)

**Y O G Y A K A R T A**  
Kode Pos 55282

---

**K E P U T U S A N**

**KEPALA DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI  
DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA**

**NOMOR : 050 / 13351**

**TENTANG  
PENUNJUKAN TIM PELAKSANA KEGIATAN PENYUSUNAN  
PERUBAHAN RENCANA STRATEGIS (RENSTRA)**

**DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA  
TAHUN 2017-2022**

**KEPALA DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI  
DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA**

- Menimbang** : a. Bahwa dengan ditetapkannya Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta pada tanggal 10 Oktober 2017 untuk periode 2017-2022 dan penyusunan rancangan awal Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD);
- b. Bahwa dengan adanya Nota Kesepakatan Rancangan RPJMD 2017-2022, maka Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Daerah Istimewa Yogyakarta menyusun Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi DIY yang didasarkan pada Kesepakatan Rancangan RPJMD;
- c. Bahwa berdasarkan pertimbangan tersebut, perlu menetapkan Keputusan Kepala Dinas tentang Pembentukan Tim Penyusun Rencana
- Mengingat** : Strategis Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi DIY.
1. Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1950 tentang Pembentukan Daerah Istimewa Yogyakarta (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 1950 Nomor 3) sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Undang-Undang Nomor 9 Tahun 1955 tentang Perubahan Undang-Undang Nomor 3 jo. Nomor 19 Tahun 1950 tentang Pembentukan Daerah Istimewa Yogyakarta (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1955 Nomor 43, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 827);
  2. Undang-undang Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 47, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4286);
  3. Undang-undang Nomor 25 tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun

- 2004 Nomor 104, Tambahan Lembaran negara Republik Indonesia Nomor 4421)
4. Undang-undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 82, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5234);
  5. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2012 tentang Keistimewaan Daerah Istimewa Yogyakarta (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2012 Nomor 170, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5339);
  6. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587) sebagaimana telah beberapa kali diubah terakhir dengan Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015 tentang Perubahan Kedua atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Tahun 2015 Nomor 58, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5679);
  7. Peraturan Pemerintah Nomor 58 Tahun 2005 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2005 Nomor 140, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4578);
  8. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 39 Tahun 2006 tentang Tata Cara Pengendalian dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2006 Nomor 96, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4663);
  9. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 40 Tahun 2006 tentang Tata Cara Penyusunan Rencana Pembangunan Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2006 Nomor 97, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4664);
  10. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 86 Tahun 2017 tentang Tata Cara Perencanaan, Pengendalian dan Evaluasi Pembangunan Daerah, Tata Cara Evaluasi Rancangan Peraturan Daerah Tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah dan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, serta Tata Cara Perubahan Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah, Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, dan Rencana Kerja Pemerintah Daerah;
  11. Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 050-5889 Tahun 2021 tentang Hasil Verifikasi, Validasi dan Inventarisasi Pemutakhiran Klasifikasi Kodefikasi dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan dan Keuangan Daerah;
  12. Peraturan Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor 2 Tahun 2009 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta Tahun 2005-2025 (Lembaran Daerah Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta Tahun 2009 Nomor 2).

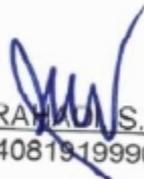
13. Peraturan Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor 18 Tahun 2020 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas, Fungsi, dan Tata Kerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi
14. Peraturan Gubernur No 92 Tahun 2018 Tentang Pembentukan, Susunan Organisasi, Tugas, Fungsi dan Tata Kerja Unit Pelaksana Teknis Pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi

#### MEMUTUSKAN

- MENETAPKAN :
- PERTAMA : Menunjuk Tim Pelaksana Penyusunan Perubahan Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Daerah Istimewa Yogyakarta Tahun 2017-2022 untuk reviu tahun 2022, dengan susunan personalia sebagaimana tercantum dalam lampiran I keputusan ini;
- KEDUA : Tugas Tim Pelaksana Penyusunan Perubahan Renstra:
- Mengumpulkan, mengolah, menyusun dan menganalisis data Perubahan Rencana Strategis 2017-2022
  - Membahas dan mencermati perencanaan ketenagakerjaan dan ketransmigrasian
  - Melaksanakan tugas lainnya yang berkaitan dengan penyusunan Perubahan Renstra
- KETIGA : Dalam melaksanakan tugas Tim Pelaksana Penyusunan Perubahan Renstra 2017-2022 bertanggung jawab kepada Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi DIY
- KEEMPAT : Keputusan ini mulai berlaku sejak tanggal ditetapkan dan dilaksanakan untuk tahun anggaran 2020, dengan ketentuan apabila dikemudian hari terdapat kekeliruan dalam penetapan ini, akan diadakan perbaikan sebagaimana mestinya.

Ditetapkan di : Yogyakarta  
Pada Tanggal : 3 Agustus 2022

Kepala  
Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi  
Daerah Istimewa Yogyakarta,

  
ARIA NUGRAHINI, S.T., M.Eng.  
NIP. 197408191999031004

Lampiran : Keputusan Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi  
Daerah Istimewa Yogyakarta  
Nomor : 050 / 13351  
Tanggal : 3 Agustus 2022  
Tentang : Penunjukan Tim Pelaksanaan Kegiatan  
Penyusunan Perubahan Rencana Strategis  
(Renstra) 2017-2022 Dinas Tenaga Kerja dan  
Transmigrasi Daerah Istimewa Yogyakarta

SUSUNAN TIM PELAKSANA KEGIATAN PENYUSUNAN PERUBAHAN RENCANA STRATEGIS  
TAHUN 2017-2022  
DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA

No	N A M A	JABATAN	JABATAN DLM TIM	HONORARIUM (Rp.)	KET
1.	Aria Nugrahadi, ST.,M.Eng	Kepala Dinas	Penanggungjawab	Tanpa honor	
2.	Sriyati,SPd,MM	Sekretaris	Ketua	Tanpa honor	
3.	Tri Suryani Dyah W.,SE	Sub Koordinator Program	Sekretaris	Tanpa honor	
4.	Elly Supriyanti K,S.Psi,Mec.Dev	Kabid P2TKPKK dan Transmigrasi	Anggota	Tanpa honor	
5.	Drs.. Setiawan Rineksa, M.M	Kabid P2SP	Anggota	Tanpa honor	
6.	R. Darmawan,SH,MH.	Kabid HI dan Jamsosnaker	Anggota	Tanpa honor	
7.	Amin Subargus,SKM,M.Kes	Kabid Pengawasan dan K3	Anggota	Tanpa honor	
8.	Ariyanto Wibowo,SH,M.Hum	Kepala BLKPP	Anggota	Tanpa honor	
9.	Endang Siwi Ediningsih,ST,MM	Kepala Balai K3	Anggota	Tanpa honor	
10.	Sumarti, SE.	Staf Subbag Program	Anggota	Tanpa honor	
11.	Didik Sunardi,ST	Staf Subbag Program	Anggota	Tanpa honor	
12.	Rohmah Woro Hayati, SH	Staf Subbag Program	Anggota	Tanpa honor	

Ditetapkan di : YOGYAKARTA  
Pada Tanggal : 3 Agustus 2022

Kepala  
Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi  
Daerah Istimewa Yogyakarta,

  
ARIA NUGRAHADI, S.T. M.Eng. &  
NIP. 197408191999031004

## Kata Pengantar

Puji Syukur kami panjatkan kehadirat Tuhan Yang Maha Esa, karena hanya berkat karunia-Nya, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi DIY berhasil menyusun Perubahan Rencana Strategis Tahun 2017-2022 berdasarkan surat Kepala BAPPEDA DIY tanggal 2 Agustus 2022 perihal Tindak Lanjut Hasil Reviu Rencana Anggaran Perubahan RKPD DIY TA 2022.

Perubahan Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi DIY tahun 2017-2022 disusun berdasarkan Perubahan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah 2017-2022. Tersusunnya Dokumen Rencana Strategis ini diharapkan dapat memberikan arah, tujuan dan sasaran pembangunan ketenagakerjaan dan ketransmigrasian pada tahun 2022.

Kami menyadari keterbatasan dan kekurangan dalam penyusunan Perubahan Renstra Tahun 2017-2022 ini sehingga saran dan masukan masih kami perlukan demi kesempurnaan di waktu yang akan datang.

Yogyakarta, Agustus 2022

Kepala  
Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi  
Daerah Istimewa Yogyakarta,

  
ARIA NUGRAHADI, S.T. M.Eng. X  
NIP. 197408191999031004

## DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR .....	i
DAFTAR ISI.....	ii
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Landasan Hukum.....	3
1.3 Maksud, Tujuan dan Dasar Pertimbangan Perubahan.....	5
1.4 Sistematika Penulisan.....	6
<b>BAB II GAMBARAN PELAYANAN PERANGKAT DAERAH.....</b>	<b>8</b>
2.1 Tugas Fungsi, dan Struktur Organisasi Perangkat Daerah.....	8
2.2 Sumber Daya Perangkat Daerah.....	28
2.3 Kinerja Pelayanan Perangkat Daerah.....	31
2.4 Tantangan dan Peluang Pengembangan Pelayanan Perangkat Daerah.....	38
2.4.1 Lingkungan Internal.....	39
2.4.2 Lingkungan Eksternal.....	40
<b>BAB III ISU-ISU STRATEGIS BERDASARKAN TUGAS DAN FUNGSI.....</b>	<b>43</b>
3.1 Identifikasi Permasalahan Berdasarkan Tugas dan Fungsi Pelayanan Perangkat Daerah.....	43
3.1.1 Kondisi Ketenagakerjaan.....	44
3.1.2 Kondisi Hubungan Industrial.....	44
3.1.3 Kondisi Ketransmigrasian.....	45
3.2 Telaahan Visi, Misi, dan Program Kepala daerah dan wakil kepala daerah.....	45
3.3 Telaahan Renstra K/L dan Renstra Kabupaten/ Kota.....	51
3.3.1 Telaah Renstra Kementerian Ketenagakerjaan.....	51
3.3.2 Telaah Renstra Kementerian Desa, PDT dan Transmigrasi RI .....	52
3.3.3 Telaah Renstra Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kab. Bantul .....	53
3.3.4 Telaah Renstra Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kab. Kulonprogo .....	54
3.3.5 Telaah Renstra Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Yogyakarta.....	55
3.3.6 Telaah Renstra Dinas Tenaga Kerja Kab. Sleman.....	57
3.3.7 Telaah Renstra Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kab.GunungKidul .....	58
3.4 Telaahan Rencana Tata Ruang Wilayah dan Kajian Lingkungan Hidup Strategis .....	60
3.5 Penentuan Isu-isu Strategis.....	63
<b>BAB IV TUJUAN DAN SARAN .....</b>	<b>65</b>
4.1 Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Perangkat Daerah.....	65
4.1.1 Tujuan .....	65
4.1.2 Sasaran Jangka Menengah SKPD.....	65
<b>BAB V STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN.....</b>	<b>66</b>
<b>BAB VI RENCANA PROGRAM DAN KEGIATAN SERTA PENDANAAN.....</b>	<b>68</b>
<b>BAB VII KINERJA PENYELENGGARAAN BIDANG URUSAN KETENAGAKERJAAN DAN KETRANSMIGRASIAN .....</b>	<b>72</b>
<b>BAB VIII PENUTUP.....</b>	<b>74</b>

## BAB I PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Daerah Istimewa Yogyakarta Yang disingkat dengan Renstra Perangkat Daerah Disnakertrans DIY adalah dokumen perencanaan Perangkat Daerah untuk periode 5 (lima) tahun. Rencana Strategis ini disusun sebagai penjabaran atas Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) tahun 2017-2022. Sejalan dengan hal tersebut Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi DIY melakukan perubahan terhadap Renstra SKPD berdasarkan hasil musrenbang penyusunan RKPD tahun 2020.

Penyusunan perubahan Renstra Dinas ini merupakan bagian dari implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah guna mendorong terwujudnya sebuah pemerintahan yang baik (good governance) di Indonesia. Dengan demikian Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi DIY dapat menunjukkan eksistensinya sebagai penyelenggara pembangunan bidang ketenagakerjaan dan ketransmigrasian kepada masyarakat (Public Goods ) secara profesional.

Renstra Perangkat Daerah sebagai pedoman perencanaan 5 (lima) tahun yang mempunyai fungsi sebagai pedoman komprehensif yang jelas dan mendorong berbagai pihak yang terlibat untuk menentukan tujuan dimasa depan, dan sebagai acuan dan pedoman penyusunan rencana kerja (renja) Perangkat Daerah sebagai dokumen operasional tahunan di Disnakertrans DIY. Dalam perencanaan pembangunan daerah, proses penyusunan tahapan – tahapan kegiatan melibatkan berbagai unsur pemangku kepentingan guna pemanfaatan dan pengalokasian sumberdaya yang ada. Hal ini dilakukan dalam rangka meningkatkan kesejahteraan sosial dan mewujudkan tujuan pembangunan.

Pembangunan pada hakekatnya adalah suatu proses perubahan ke arah yang lebih baik melalui upaya-upaya yang dilakukan secara terencana. Di dalam setiap wacana, paradigma pembangunan hampir selalu dikaitkan dengan adanya perubahan-perubahan yang bersifat positif. Namun dampak dari perubahan-perubahan yang bersifat positif tersebut, pada kenyataannya tidak selalu sejajar dengan apa yang terjadi di masyarakat.

Berkaitan dengan kondisi tersebut di atas, diperlukan suatu perencanaan yang matang dan terpadu. Perencanaan pembangunan ini dapat diartikan sebagai suatu proses perumusan alternatif-alternatif atau keputusan-keputusan yang didasarkan pada data dan fakta yang akan digunakan sebagai bahan untuk melaksanakan suatu rangkaian kegiatan atau aktivitas kemasyarakatan, baik yang bersifat fisik maupun non fisik, dalam rangka mencapai tujuan

yang lebih baik, dengan memanfaatkan dan mendayagunakan seluruh sumberdaya yang ada serta memiliki orientasi yang bersifat menyeluruh dan lengkap, namun tetap berpegang pada azas prioritas. Secara umum perencanaan berfungsi sebagai pedoman guna mengarahkan kegiatan-kegiatan dalam rangka mencapai tujuan pembangunan yang ditetapkan. Selain itu juga untuk memperkirakan potensi-potensi, prospek-prospek perkembangan, hambatan serta resiko yang mungkin dihadapi pada masa yang akan datang. Perencanaan juga dilakukan untuk memberikan pilihan-pilihan terbaik untuk meminimalkan kemungkinan terjadinya kegagalan pembangunan serta menyusun skala prioritas dari segi pentingnya tujuan sekaligus sebagai alat untuk mengukur atau standar untuk melakukan pengawasan, pengendalian dan evaluasi terhadap aktivitas yang dilakukan dalam rangka pencapaian suatu tujuan.

Sebagaimana amanat Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 Tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional dan Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah dan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 54 Tahun 2010 tentang pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2008 Tentang Tahapan, Tatacara Penyusunan, Pengendalian, Dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah, bahwa setiap Daerah diwajibkan untuk menyusun perencanaan pembangunan Daerah untuk jangka panjang 20 tahun (RPJPD), jangka menengah 5 tahun (RPJMD), serta jangka pendek 1 tahun (RKPD). Dan telah diubah menjadi Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 86 Tahun 2017 tentang Tata Cara Perencanaan, Pengendalian dan Evaluasi Pembangunan Daerah, Tata Cara Evaluasi Rancangan Peraturan Daerah tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah dan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, serta Tata Cara Perubahan Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah, Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah dan Rencana Kerja Pemerintah Daerah.

Lebih lanjut penyusunan Renstra Dinas ini merupakan bagian dari implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah guna mendorong terwujudnya pemerintahan yang baik (good governance) di Indonesia. Sehingga penyusunan Renstra PD Disnakertrans DIY ini tidak lepas dari Renstra K/L dan menjadi pedoman bagi penyusunan renstra di Kabupaten/ Kota, dengan demikian antara pemerintah Pusat dan Daerah Provinsi maupun Kabupaten/ Kota mempunyai program yang saling mendukung untuk mencapai kesejahteraan masyarakat.

Renstra PD Disnakertrans DIY ini merupakan suatu upaya dan proses yang dilakukan agar dapat mewujudkan visi dan misi Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta. Dengan demikian Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi DIY dapat menunjukkan eksistensinya sebagai penyelenggara pemerintahan di bidang ketenagakerjaan dan ketransmigrasian kepada masyarakat (Public Goods) secara profesional dan transparan.

### 1.2 Landasan Hukum

- a) Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1950 tentang Pembentukan Daerah Istimewa Jogjakarta (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 1950 Nomor 3) sebagaimana telah diubah terakhir dengan Undang-Undang Nomor 9 Tahun 1955 tentang Perubahan Undang-Undang Nomor 3 jo. Nomor 19 Tahun 1950 tentang Pembentukan Daerah Istimewa Jogjakarta (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1955 Nomor 43, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 827);
- b) Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 47, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4286);
- c) Undang-Undang Nomor 15 Tahun 2004 tentang Perbendaharaan Keuangan Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 66, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4400);
- d) Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional (SPPN) (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 104, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4421);
- e) Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2007 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional Tahun 2005-2025 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 33, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4700);
- f) Undang-Undang Nomor 26 Tahun 2007 tentang Penataan Ruang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 68, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4725);
- g) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2012 tentang Keistimewaan Daerah Istimewa Yogyakarta (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2012 Nomor 170, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5339);
- h) Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 Tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244);
- i) Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 39 tahun 2006 tentang Tata Cara Pengendalian dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan ( Lembaran Negara RI tahun 2006 Nomor 96. Tambahan Lembaran Negara RI Nomor 4663);
- j) Peraturan Pemerintah Nomor 15 Tahun 2010 tentang Penyelenggaraan Penataan Ruang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2010 Nomor 21, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5103);

- k) Peraturan Presiden Nomor 2 Tahun 2015 Tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional 2015-2019 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 3);
- l) Peraturan Presiden Nomor 59 Tahun 2017 Tentang Pelaksanaan Pencapaian Tujuan Pembangunan Berkelanjutan;
- m) Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 59 Tahun 2007 tentang Perubahan atas Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 13 Tahun 2006 tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah;
- n) Permendagri No 54 tahun 2010 tentang Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2008 Tentang Tahapan, Tata Cara, Penyusunan, Pengendalian, dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah;
- o) Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 86 Tahun 2017 tentang Tata Cara Perencanaan, Pengendalian Dan Evaluasi Pembangunan Daerah, Tata Cara Evaluasi Rancangan Peraturan Daerah Tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah Dan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, Serta Tata Cara Perubahan Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah, Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, Dan Rencana Kerja Pemerintah Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 1312);
- p) Peraturan Daerah Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor 5 Tahun 2005 tentang Tata Cara Penyusunan Rencana Pembangunan Daerah dan Pelaksanaan Musyawarah Perencanaan Pembangunan Daerah (Lembaran Daerah Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta Tahun 2005 Nomor 3 Seri E), sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Daerah Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor 3 Tahun 2009 tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor 5 Tahun 2005 tentang Tata Cara Penyusunan Rencana Pembangunan Daerah dan Pelaksanaan Musyawarah Perencanaan Pembangunan Daerah (Lembaran Daerah Provinsi Daerah);
- q) Peraturan Daerah Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor 2 Tahun 2009 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah Tahun 2005-2025 (Lembaran Daerah Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta Tahun 2009 Nomor 2);
- r) Perdais Daerah Istimewa Yogyakarta No 1 Tahun 2018 tentang Kelembagaan pemerintah Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta;
- s) Peraturan Daerah DIY Nomor 3 Tahun 2018 Tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah DIY Tahun 2017-2022;
- t) Peraturan Gubernur Daerah Istimewa Daerah Istimewa Yogyakarta No 62 Tahun 2018 tentang Kedudukan,Susunan Organisasi, Tugas, Fungsi dan Tata Kerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi DIY;

- u) Peraturan Gubernur No 92 Tahun 2018 Tentang Pembentukan, Susunan Organisasi, Tugas, Fungsi dan Tata Kerja Unit Pelaksana Teknis Pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi;

### 1.3 Maksud, Tujuan dan Dasar Pertimbangan Perubahan

Perubahan Renstra tahun 2017-2022 disusun dengan maksud sebagai berikut:

- a) Memberikan arah dan pedoman bagi seluruh aparatur Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi DIY dalam melaksanakan tugasnya dalam menentukan prioritas-prioritas pembangunan di bidang ketenagakerjaan dan ketransmigrasian, sehingga sasaran dan target capaian pembangunan yang dilaksanakan di dalam program dan kegiatan yang telah ditetapkan dalam kurun waktu periode 2017-2022 dapat berjalan sesuai dengan kebijakan dan petunjuk teknis yang telah ditetapkan.
- b) Memberikan informasi kepada pemangku kepentingan (stakeholders) tentang Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi DIY periode 2017-2022.
- c) Mempermudah pengendalian, monitoring, evaluasi dan koordinasi pelaksanaan rencana kegiatan dalam kurun waktu periode 2017-2022.
- d) Memberikan pedoman dalam rangka pelaksanaan tugas pokok dan fungsi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi DIY.

Tujuan penyusunan Perubahan Renstra tahun 2017-2022 adalah :

- a) Sebagai pedoman bagi perangkat daerah dalam penyusunan Rencana Kerja (Renja) Perangkat Daerah.
- b) Sebagai bahan evaluasi kinerja perangkat daerah selama 5 (lima) tahun periode renstra.
- c) Mendorong Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi DIY didalam melaksanakan tugas dan fungsinya secara baik dan benar yang didasarkan pada peraturan perundangan, kebijakan yang transparan dan dapat dipertanggungjawabkan kepada masyarakat, serta dapat meningkatkan kinerjanya.
- d) Memberikan kepercayaan kepada masyarakat terhadap Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi DIY di dalam pelaksanaan program/kegiatan dalam rangka peningkatan kesejahteraan masyarakat.

Dasar pertimbangan perubahan Renstra:

- a) Perubahan Nomenklatur Kegiatan
- b) Perubahan Peraturan Gubernur tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas, Fungsi dan Tata Kerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi DIY.

### **1.4 Sistematika Penulisan**

Sistematika penulisan perubahan Renstra Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Daerah Istimewa Yogyakarta yang merupakan susunan garis besar isi dokumen Renstra adalah sebagai berikut :

#### **Bab I Pendahuluan**

Dalam Bab I berisi tentang Latar Belakang, Landasan Hukum, Maksud dan Tujuan serta Sistematika Penulisan

#### **Bab II Gambaran Pelayanan Perangkat Daerah**

Memuat informasi tentang peran (tugas dan fungsi) Perangkat Daerah dalam penyelenggaraan urusan pemerintahan daerah, mengulas secara ringkas apa saja sumber daya yang dimiliki Perangkat Daerah dalam penyelenggaraan tugas dan fungsinya, mengemukakan capaian-capaian penting yang telah dihasilkan melalui pelaksanaan Renstra Perangkat Daerah periode sebelumnya, mengemukakan capaian program prioritas Perangkat Daerah yang telah dihasilkan melalui pelaksanaan RPJMD periode sebelumnya, dan mengulas hambatan-hambatan utama yang masih dihadapi dan dinilai perlu diatasi melalui Renstra Perangkat Daerah ini.

#### **Bab III Isu-Isu Strategis Berdasarkan Tugas dan Fungsi**

Memuat Identifikasi Permasalahan Berdasarkan Tugas dan Fungsi Pelayanan Perangkat Daerah, Telaahan Visi, Misi, dan Program Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah, Telaahan Renstra K/L dan Renstra Kabupaten/Kota, serta Penentuan Isu-isu Strategis.

#### **Bab IV Tujuan dan Sasaran**

Berisi tentang Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Perangkat Daerah

#### **Bab V Strategi dan Arah Kebijakan**

Pada bagian ini dikemukakan rumusan pernyataan strategi dan arah kebijakan Perangkat Daerah dalam lima tahun mendatang.

### **Bab VI Rencana Program dan Kegiatan Serta Pendanaan**

Pada bagian ini dikemukakan rencana program dan kegiatan, indikator kinerja, kelompok sasaran, dan pendanaan indikatif.

### **Bab VII Kinerja Penyelenggaraan Bidang Urusan**

Pada bagian ini dikemukakan indikator kinerja Perangkat Daerah yang secara langsung menunjukkan kinerja yang akan dicapai Perangkat Daerah dalam lima tahun mendatang sebagai komitmen untuk mendukung pencapaian tujuan dan sasaran RPJMD.

### **Bab VIII Penutup**

## BAB II

### Gambaran Pelayanan Perangkat Daerah

#### 2.1 Tugas, Fungsi, dan Struktur Organisasi Perangkat Daerah

Berdasarkan Peraturan Gubernur Daerah Istimewa Daerah Istimewa Yogyakarta No 18 Tahun 2020 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas, Fungsi dan Tata Kerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi DIY, struktur organisasi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi DIY terdiri dari:

Susunan organisasi Dinas, terdiri atas:

- a) Kepala Dinas;
- b) Sekretariat, terdiri atas:
  1. Subbagian Program;
  2. Subbagian Keuangan ; dan
  3. Subbagian Umum .
- c) Bidang Pelindungan dan Penempatan Tenaga Kerja , Perluasan Kesempatan Kerja, dan Transmigrasi , terdiri atas:
  1. Seksi Pelindungan dan Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kesempatan Kerja ;dan
  2. Seksi Transmigrasi.
- d) Bidang Pembinaan, Pelatihan , Standardisasi, dan Pemagangan, terdiri atas:
  1. Seksi Pembinaan ,Pelatihan, dan Standardisasi ; dan
  2. Seksi Pemagangan Tenaga Kerja.
- e) Bidang Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja, terdiri atas:
  1. Seksi Hubungan Industrial; dan
  2. Seksi Pengupahan dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja.
- f) Bidang Pengawasan Ketenagakerjaan ,Keselamatan dan Kesehatan Kerja, terdiri atas:
  1. Seksi Pengawasan Norma Kerja; dan
  2. Seksi Pengawasan Norma Keselamatan dan Kesehatan Kerja.
- g) unit pelaksana teknis; dan
- h) jabatan fungsional. Sedangkan berdasarkan Peraturan Gubernur No 92 Tahun 2018 Tentang Pembentukan, Susunan Organisasi, Tugas, Fungsi dan Tata Kerja Unit Pelaksana Teknis Pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dibentuk UPT pada Dinas yang terdiri atas:
  1. Balai Latihan Kerja dan Pengembangan Produktivitas; dan
  2. Balai Keselamatan dan Kesehatan Kerja.

Adapun struktur organisasi pada UPT Dinas Tenaga kerja dan Transmigrasi DIY yaitu:

a. Balai Latihan Kerja dan Pengembangan Produktivitas terdiri dari:

1. Kepala Balai;
2. Subbagian Tata Usaha;
3. Seksi Pelatihan Kerja;
4. Seksi Pemasaran dan Pengembangan Produktivitas; dan
5. Jabatan Fungsional

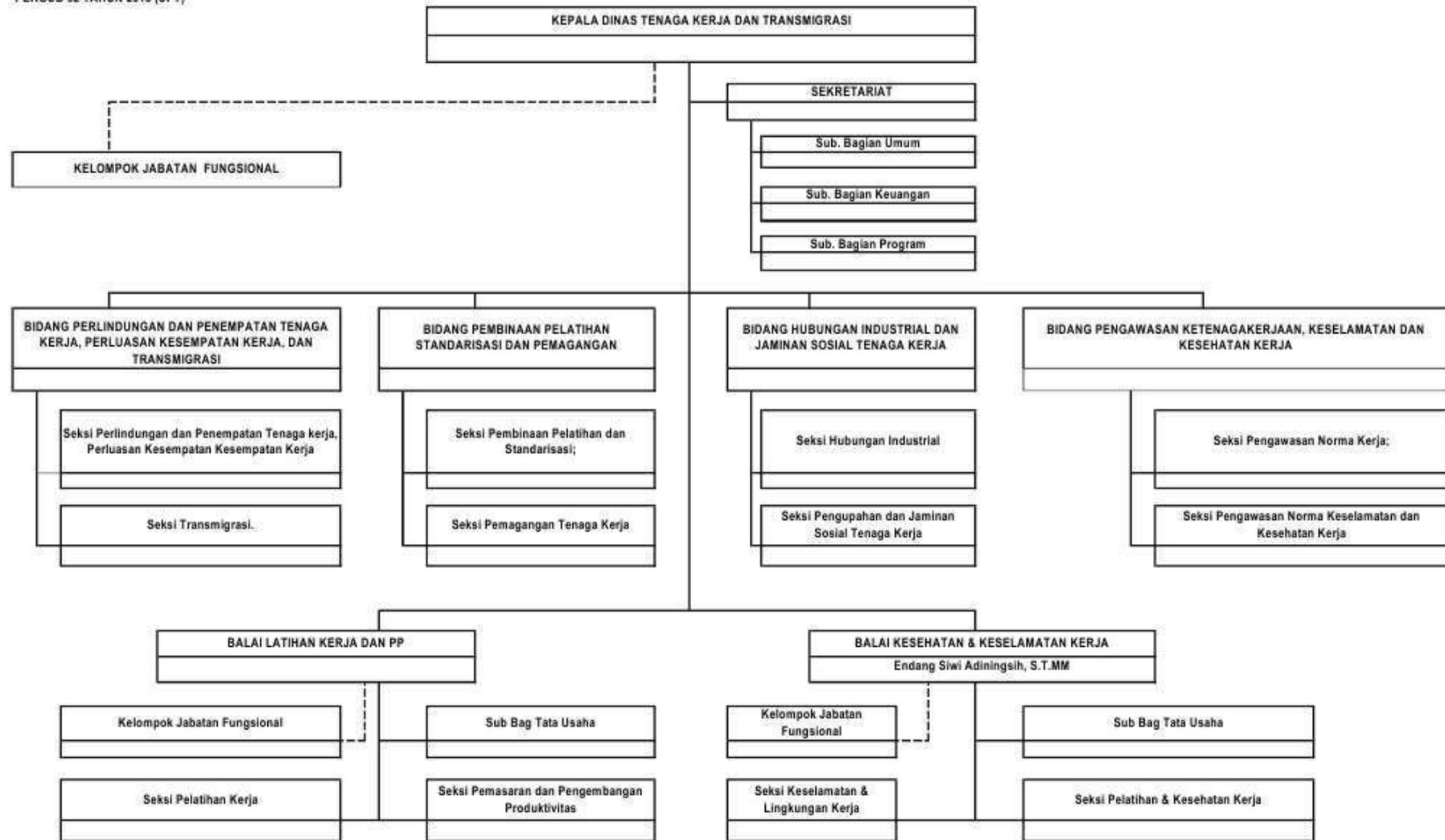
b. Balai Keselamatan dan Kesehatan Kerja terdiri dari:

1. Kepala Balai;
2. Subbagian Tata Usaha;
3. Seksi Pelatihan dan Kesehatan Kerja;
4. Seksi Keselamatan dan Lingkungan Kerja; dan
5. Jabatan Fungsional

Untuk lebih jelasnya bisa dilihat pada bagan Struktur Organisasi Dinas berikut ini.

# PERUBAHAN RENSTRA 2017 - 2022

BAGAN STRUKTUR ORGANISASI  
 DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI DIY  
 BERDASARKAN PERGUB NO. 62 TAHUN 2018 (INDUK), PERGUB 92 TAHUN 2018 (UPT)  
 PERGUB 92 TAHUN 2018 (UPT)



Berdasar Peraturan Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor 62 Tahun 2018 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas, Fungsi dan Tata Kerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi DIY maka Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi mempunyai tugas: Dinas mempunyai tugas membantu Gubernur melaksanakan urusan pemerintahan bidang tenaga kerja dan urusan pemerintahan bidang transmigrasi. Untuk melaksanakan tugasnya Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi mempunyai fungsi:

- a) penyusunan program kerja Dinas;
- b) perumusan kebijakan teknis bidang ketenagakerjaan dan transmigrasi;
- c) pelaksanaan pelatihan kerja berdasarkan kluster kompetensi;
- d) pelaksanaan pelatihan higiene perusahaan, ergonomi, kesehatan kerja dan keselamatan kerja;
- e) pelaksanaan pembinaan lembaga pelatihan, lembaga sertifikasi profesi, dan tempat uji kompetensi;
- f) pelaksanaan sertifikasi dan standardisasi kompetensi serta pengukuran dan konsultasi produktivitas;
- g) pelaksanaan dan pembinaan program pemagangan dalam dan luar negeri;
- h) penciptaan dan pembinaan perluasan kesempatan kerja di luar hubungan kerja;
- i) perlindungan pekerja migran Indonesia sebelum dan sesudah bekerja;
- j) pengelolaan penempatan tenaga kerja dan pembinaan kelembagaan penempatan dan pasar kerja;
- k) pelaksanaan pembinaan hubungan industrial;
- l) pembinaan pengupahan dan penyiapan penetapan upah minimum;
- m) pelaksanaan pengawasan keselamatan dan kesehatan kerja; ketenagakerjaan,
- n) pelaksanaan pengujian higiene perusahaan, ergonomi, kesehatan kerja, dan keselamatan kerja;
- o) pelaksanaan fasilitasi pelaksanaan urusan pemerintahan bidang transmigrasi;
- p) pelaksanaan kegiatan kesekretariatan;
- q) pelaksanaan dekonsentrasi dan tugas pembantuan;
- r) pemantauan, evaluasi, dan penyusunan laporan pelaksanaan kebijakan bidang ketenagakerjaan dan transmigrasi;
- s) pelaksanaan koordinasi, pemantauan, evaluasi, pembinaan, dan pengawasan urusan pemerintahan bidang ketenagakerjaan dan transmigrasi yang menjadi kewenangan Kabupaten/Kota;
- t) penyusunan laporan pelaksanaan tugas Dinas; dan
- u) pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Gubernur sesuai dengan tugas dan fungsi Dinas.

Adapun tugas dan fungsi dari masing-masing Sekretariat, Bidang, UPTD adalah sebagai berikut:

### I. Sekretariat

Sekretariat mempunyai tugas menyelenggarakan kesekretariatan Dinas. Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud, Sekretariat mempunyai fungsi:

- a. penyusunan program kerja Sekretariat;
- b. perumusan kebijakan teknis bidang kesekretariatan;
- c. penyusunan program Dinas;
- d. pengelolaan keuangan Dinas;
- e. penyelenggaraan kepegawaian Dinas;
- f. penyelenggaraan kerumahtanggaan, pengelolaan barang ,  
kepastakaan, kearsipan kehumasan , dan ketatalaksanaan Dinas;
- g. pelaksanaan program administrasi perkantoran ;
- h. pengelolaan data dan pengembangan sistem informasi;
- i. pemantauan dan evaluasi program serta penyusunan laporan kinerja  
Dinas;
- J. pelaksanaan fasilitasi perumusan kebijakan teknis bidang  
ketenagakerjaan dan transmigrasi;
- k. pelaksanaan fasilitasi pelaksana koordinasi dan pengembangan  
kerjasama teknis;
- l. pelaksanaan program peningkatan pengembangan sistem pelaporan  
capaian kinerja dan pelaporan keuangan
- m. pelaksanaan dekonsentrasi dan tugas pembantuan;
- n. pemantauan, evaluasi, dan penyusunan laporan program Sekretariat;  
dan
- o. pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh atasan sesuai dengan tugas  
dan fungsi Dinas.

#### I.1 Subbagian Program

Subbagian Program berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Sekretaris. Subbagian program dipimpin oleh Kepala Subbagian. Subbagian Program sebagaimana dimaksud mempunyai tugas melaksanakan penyusunan program , pemantauan, evaluasi, dan pelaporan, serta pengelolaan data informasi. Untuk melaksanakan tugas, Subbagian Program mempunyai fungsi :

- a. penyusunan program kerja Subbagian Program;
- b. penyusunan rencana program Dinas;
- c. penyiapan bahan dan pelaksanaan kerja sama di bidang

- ketenagakerjaan dan transmigrasi;
- d. pengelolaan data, pengembangan sistem informasi, dan pelayanan informasi bidang ketenagakerjaan dan transmigrasi;
- e. penyelenggaraan pemantauan dan pengendalian program bidang ketenagakerjaan dan transmigrasi;
- f. pelaksanaan evaluasi dan penyusunan laporan kinerja Dinas;
- g. pemantauan, evaluasi, dan penyusunan laporan program Subbagian Program ; dan
- h. pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh atasan sesuai dengan tugas dan fungsi Dinas.

### **I.2 Subbagian Keuangan**

Subbagian Keuangan berkedudukan di bawah dan bertanggungjawab kepada Sekretaris. Subbagian Keuangan dipimpin oleh Kepala Subbagian. Subbagian Keuangan mempunyai tugas melaksanakan pengelolaan keuangan Dinas. Untuk melaksanakan tugas Subbagian Keuangan mempunyai fungsi:

- a. penyusunan program kerja Subbagian Keuangan ;
- b. pengelolaan keuangan Dinas;
- c. pengelolaan pendapatan;
- d. penyusunan rencana anggaran Dinas;
- e. pelaksanaan akuntansi keuangan Dinas;
- f. pelaksanaan verifikasi anggaran Dinas ;
- g. penyusunan pertanggungjawaban keuangan Dinas;
- h. pengelolaan perbendaharaan Dinas;
- i. pelaksanaan program peningkatan pengembangan sistem pelaporan capaian kinerja dan keuangan;
- J. pemantauan, evaluasi, dan penyusunan laporan program Subbagian Keuangan; dan
- k. pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh atasan sesuai dengan tugas dan fungsi Dinas .

### **I.3. Subbagian Umum**

Subbagian Umum berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Sekretaris. Subbagian Umum dipimpin oleh Kepala Subbagian .Subbagian Umum mempunyai tugas menyelenggarakan kepegawaian, kerumahtanggaan, pengelolaan barang, kepastakaan, kearsipan, kehumasan, dan ketatalaksanaan Dinas. Untuk melaksanakan tugas, Subbagian Umum mempunyai fungsi:

- a. penyusunan program kerja Subbagian Umum;

- b. pengelolaan data kepegawaian Dinas;
- c. penyiapan bahan mutasi pegawai Dinas;
- d. penyiapan kesejahteraan pegawai Dinas;
- e. penyiapan bahan pembinaan pegawai Dinas;
- f. penyelenggaraan kerumahtanggaan Dinas;
- g. pengelolaan barang Dinas;
- h. penyelenggaraan kehumasan Dinas;
- i. penyelenggaraan keputakaan Dinas;
- J. pengelolaan kearsipan Dinas;
- k. penyiapan bahan ketatalaksanaan Dinas;
- l. pelaksanaan program pelayanan administrasi perkantoran;
- m. pemantauan, evaluasi, dan penyusunan laporan program Subbagian Umum; dan
- n. pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh atasan sesuai tugas dan fungsi Dinas.

### **II. Bidang Pelindungan dan Penempatan Tenaga Kerja ,Perluasan Kesempatan Kerja, dan Transmigrasi**

Bidang Pelindungan dan Penempatan Tenaga Kerja, Perluasan Kesempatan Kerja, dan Transmigrasi berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Dinas. Bidang Pelindungan dan Penempatan Tenaga Kerja, Perluasan Kesempatan Kerja, dan Transmigrasi dipimpin oleh Kepala Bidang. Bidang Pelindungan dan Penempatan Tenaga Kerja, Perluasan Kesempatan Kerja, dan Transmigrasi mempunyai tugas melaksanakan pelindungan dan penempatan tenaga kerja, perluasan kesempatan kerja, dan transmigrasi untuk meningkatkan jumlah penempatan tenaga kerja, perluasan kerja, dan penempatan transmigran. Untuk melaksanakan tugas, Bidang Pelindungan dan Penempatan Tenaga Kerja, Perluasan Kesempatan Kerja, dan Transmigrasi mempunyai fungsi:

- a. penyusunan program kerja Bidang Pelindungan dan Penempatan Tenaga Kerja, Perluasan Kesempatan Kerja, dan Transmigrasi;
- b. penyiapan bahan rumusan kebijakan teknis bidang pelindungan dan penempatan kerja, perluasan kesempatan kerja, transmigrasi, tenaga
- c. penyediaan sumber daya manusia, sarana prasarana antar kerja, perluasan kesempatan kerja, dan transmigrasi;
- d. pembinaan lembaga penempatan tenaga kerja, bursa kerja, dan pengembangan informasi pasar kerja;
- e. pelaksanaan fasilitasi pemberian rekomendasi lembaga penempatan tenaga kerja swasta antar kerja lokal, perpanjangan

- rencana penggunaan tenaga kerja asing, dan notifikasi penggunaan tenaga kerja asing;
- f. penyelenggaraan informasi pasar kerja dan bursa kerja;
  - g. pembinaan dan fasilitasi penempatan tenaga kerja dalam negeri dan pekerja migran Indonesia;
  - h. pelaksanaan fasilitasi penyelenggaraan layanan terpadu satu atap penempatan dan perlindungan pekerja migran Indonesia;
  - l. pemantauan dan evaluasi perusahaan pengguna tenaga kerja asing dan disabilitas;
  - J. pelaksanaan fasilitasi penyelenggaraan analisis jabatan dan penyuluhan dan bimbingan jabatan calon tenaga kerjaj tenaga kerja;
  - k. penciptaan dan pembinaan perluasan kesempatan kerja di luar hubungan kerja, serta pemberdayaan angkatan kerja khusus;
  - l. pelaksanaan sosialisasi dan komunikasi, informasi, dan edukasi ketransmigrasian kepada masyarakat;
  - m. pelaksanaan fasilitasi Kabupaten/Kota dengan tujuan; kerjasama kabupaten antar daerah
  - n. pemberian bantuan teknis, pembinaan, dan pelatihan kepada calon transmigran;
  - o. pendampingan dan pemberdayaan transmigrasi lokal;
  - p. pelayanan seleksi, angkutan, perbekalan, dan kesehatan transmigran; pengawalan, bagi calon transmigran
  - q. pelaksanaan pembantuan; dekonsentrasi dan tugas pembantuan
  - r. pemantauan, evaluasi, dan penyusunan laporan program Bidang Pelindungan dan Penempatan Tenaga Kerja, Perluasan Kesempatan Kerja, dan Transmigrasi; dan
  - s. pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh atasan sesuai dengan tugas dan fungsi Dinas.

### **II.1. Seksi Pelindungan dan Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kesempatan Kerja**

Seksi Pelindungan dan Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kesempatan Kerja berkedudukan dibawah dan bertanggung jawab kepada Bidang Pelindungan dan Penempatan Tenaga Kerja, Perluasan Kesempatan Kerja, dan Transmigrasi .Seksi Pelindungan dan Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kesempatan Kerja dipimpin oleh Kepala Seksi. Seksi Pelindungan dan Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kesempatan Kerja mempunyai tugas melaksanakan pelindungan dan penempatan tenaga kerja, serta perluasan kesempatan kerja. Untuk melaksanakan tugas Seksi Pelindungan

dan Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kesempatan Kerja mempunyai fungsi:

- a. penyusunan program kerja Seksi Pelindungan dan Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kesempatan Kerja;
- b. .penyiapan fasilitasi kebijakan teknis pelindungan dan penempatan tenaga kerja dan perluasan kesempatan kerja;
- c. penyediaan sumber daya manusia,sarana prasarana antar kesempatan kerja;kerja, dan perluasan
- d. pelaksanaan fasilitasi pemberian rekomendasi lembaga penempatan tenaga kerja swasta antar kerja lokal, perpanjangan rencana penggunaan tenaga kerja asing, dan notifikasi penggunaan tenaga kerja asing;
- e. penyelenggaraan informasi pasar kerja dan bursa kerja;
- f. penyebarluasan informasi syarat dan mekanisme bekerja ke luar negeri;
- g. pelindungan pekerja migran Indonesia sebelum dan sesudah bekerja;
- h. pengaturan, pengawasan pembinaan, pelaksanaan, dan penyelenggaraan penempatan pekerja migran Indonesia;
- l. penyediaan dan fasilitasi pelatihan calon pekerja migran Indonesia;
- j. pelaksanaan fasilitasi penyelenggaraan layanan terpadu satu atap penempatan dan pelindungan pekerja migran Indonesia ;
- k. penyediaan pos bantuan dan pelayanan di tempat pemberangkatan dan pemulangan pekerja migran Indonesia;
- l. pengurusan pemulangan pekerja migran Indonesia dalam hal terjadi peperangan, bencana alam, wabah penyakit, deportasi , dan pekerja migran Indonesia bermasalah ;
- m. pemantauan dan evaluasi lembaga penempatan tenaga kerja swasta antar keija lokal, bursa kerja khusus, perusahaan pengguna tenaga kerja asing dan disabilitas , serta pelaksanaan informasi pasar kerja ;
- n. pelaksanaan fasilitasi penyelenggaraan analisis jabatan dan penyuluhan dan bimbingan jabatan;
- o. penciptaan dan pembinaan perluasan kesempatan kerja;
- p. pemberdayaan tenaga kerja pemuda dan wanita (rentan), penyandang cacat, dan lanjut usia (angkatan kerja khusus);
- q. pemantauan, evaluasi, dan penyusunan laporan program Seksi Pelindungan dan Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kesempatan Keija; dan
- r. pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh atasan sesuai dengan tugas dan fungsi Dinas.

## II.2 Seksi Transmigrasi

Seksi Transmigrasi berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Bidang Pelindungan dan Penempatan Tenaga Kerja, Perluasan Kesempatan Kerja, dan Transmigrasi. Seksi Transmigrasi dipimpin oleh Kepala Seksi. Seksi Transmigrasi mempunyai tugas melaksanakan urusan pemerintahan bidang transmigrasi. Untuk melaksanakan tugas, Seksi Transmigrasi mempunyai fungsi :

- a. penyusunan program kerja Seksi Transmigrasi;
- b. penyiapan fasilitasi kebijakan teknis transmigrasi;
- c. pelaksanaan sosialisasi dan komunikasi informasi dan edukasi ketransmigrasian kepada masyarakat;
- d. pelaksanaan fasilitasi Kabupaten/Kota dengan tujuan; kerjasama kabupaten antar daerah
- e. pemberian bantuan teknis, pembinaan, dan pelatihan;
- f. pendampingan dan pemberdayaan transmigrasi lokal;
- g. pelayanan seleksi, perbekalan, dan transmigran; angkutan, kesehatan, pengawalan, bagi calon transmigran
- h. pelaksanaan fasilitasi mediasi penyelesaian permasalahan penempatan transmigrasi ;
- i. pelaksanaan kemitraan dengan lembaga pemerintah transmigrasi; dan non -pemerintah
- J. pemantauan, evaluasi, dan penyusunan laporan program Seksi Transmigrasi; dan
- k. pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh atasan sesuai dengan tugas dan fungsi Dinas.

## III. Bidang Pembinaan, Pelatihan, Standardisasi, dan Pemagangan

Bidang Pembinaan, Pelatihan, Standardisasi, dan Pemagangan berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Dinas. Bidang Pembinaan, Pelatihan, Standardisasi, dan Pemagangan dipimpin oleh Kepala Bidang. Bidang Pembinaan, Pelatihan, Standardisasi, dan Pemagangan mempunyai tugas melaksanakan pembinaan, pelatihan, standardisasi, dan pemagangan untuk meningkatkan jumlah lembaga pelatihan kerja yang terakreditasi dan jumlah tenaga kerja yang lulus sertifikasi. Untuk melaksanakan tugas, Bidang Pembinaan, Pelatihan, Standardisasi, dan Pemagangan mempunyai fungsi:

- a. penyusunan program Bidang Pembinaan, Pelatihan, Standardisasi, dan Pemagangan;
- b. penyiapan bahan rumusan kebijakan teknis bidang pembinaan, pelatihan, standardisasi, dan pemagangan;
- c. pelaksanaan analisis kebutuhan pelatihan ;

- d. penyiapan sumberdaya manusia dibidang pelatihan, standardisasi, dan produktivitas;
- e. pembinaan dan fasilitasi sertifikasi kompetensi tenaga kerja, pencari kerja, dan masyarakat umum;
- f. pembinaan dan pemberdayaan lembaga sertifikasi profesi dan tempat uji kompetensi;
- g. pelaksanaan program pelatihan dan pemagangan serta pemberian rekomendasi pemagangan luar negeri ;program
- h. pembentukan komite akreditasi dan pembinaan lembaga pelatihan kerja;
- i. penyelenggaraan sertifikasi dan standardisasi kompetensi serta pengukuran dan konsultasi produktivitas;
- J. pelaksanaan dekonsentrasidan tugas pembantuan ;
- k. pemantauan , evaluasi, dan penyusunan laporan program Bidang Pembinaan, Pelatihan, Standardisasi , dan Pemagangan; dan
- l. pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh atasan sesuai dengan tugas dan fungsi Dinas.

### III.1 Seksi Pembinaan, Pelatihan dan Standarisasi

Seksi Pembinaan, Pelatihan, dan Standardisasi berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Bidang Pembinaan , Pelatihan, Standardisasi, dan Pemagangan.

Seksi Pembinaan , Pelatihan, dan Standardisasi dipimpin oleh Kepala Seksi. Seksi Pembinaan, Pelatihan , dan Standardisasi mempunyai tugas melaksanakan pembinaan , pelatihan , dan standardisasi. Untuk melaksanakan tugas Seksi Pembinaan , Pelatihan , dan Standardisasi mempunyai fungsi:

- a. penyusunan program kerja Seksi Pembinaan ,Pelatihan, dan Standardisasi;
- b. penyiapan fasilitasi kebijakan teknis pembinaan, pelatihan, dan standardisasi;
- c. pelaksanaan analisis kebutuhan pelatihan;
- d. penyiapan instruktur, tenaga pelatihan, asesor uji kompetensi , asesor akreditasi , dan sumber daya manusia bidang pengukuran dan konsultasi produktivitas ;
- e. pembinaan dan fasilitasi sertifikasi kompetensi tenaga kerja , pencari kerja , dan masyarakat urnurn;
- f. pembinaan dan pemberdayaan lembaga sertiftkasi profesi dan tempat uji

- kompetensi;
- g. pembentukan komite akreditasi lembaga pelatihan ketja;
- h. pembinaan sumber daya manusia dan penyiapan sarana prasarana lembaga pelatihan kerja ;
- i. penyiapan promosi , alat, teknik , dan metode peningkatan produktivitas ;
- j . pemantauan , evaluasi, dan penyusunan laporan program Seksi Pembinaan, Pelatihan ,dan Standardisasi; dan
- k. pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh atasan sesuai dengan tugas dan fungsi Dinas.

### **III.2 Seksi Pemagangan**

Seksi Pemagangan Tenaga Kerja berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Bidang Pembinaan, Pelatihan, Standardisasi , dan Pemagangan . Seksi Pemagangan Tenaga Kerja dipimpin oleh Kepala Seksi. Seksi Pemagangan Tenaga Kerja mempunyai tugas melaksanakan pemagangan tenaga kerja . Untuk melaksanakan tugas , Seksi Pemagangan Tenaga Kerja mempunyai fungsi:

- a. penyusunan program Seksi Pemagangan Tenaga Kerja;
- b. penyiapan fasilitasi kebijakan teknis pemagangan tenaga ketja ;
- c. pembinaan dan pengembangan pemagangan dalam negeri dan luar negeri ;
- d. pelaksanaan fasilitasi pelaksanaan program pemagangan dalam negeri dan luar negeri;
- e. pelaksanaan pembinaan program pemagangan dan pemberian rekomendasi program pemagangan dalam negeri dan luar negeri;
- f. pelaksanaan pemagangan ;pembinaan peserta pasca pelatihan
- g. pemantauan, evaluasi dan penyusunan laporan program Seksi Pemagangan Tenaga Kerja; dan
- h. pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh atasan sesuai dengan tugas dan fungsi Dinas.

### **IV Bidang Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja**

Bidang Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja berkedudukan di bawah dan bertanggungjawab kepada Kepala Dinas. Bidang Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja dipimpin oleh Kepala Bidang. Bidang Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja mempunyai tugas melaksanakan hubungan industrial dan jaminan sosial tenaga kerja untuk meningkatkan jumlah perusahaan yang melaksanakan

sarana hubungan industrial dan jaminan sosial. Untuk melaksanakan tugas, Bidang Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja mempunyai fungsi:

- a. penyusunan program kerja Bidang Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja;
- b. penyiapan bahan rumusan kebijakan teknis bidang hubungan industrial dan jaminan sosial tenaga kerja;
- c. pembinaan hubungan industrial, pengupahan, dan kesejahteraan pekerja;
- d. penelaahan dan pengesahan peraturan perusahaan serta pendaftaran perjanjian kerja bersama lintas Kabupaten/Kota;
- e. penyelesaian kasus perselisihan hubungan industrial lintas Kabupaten/Kota;
- f. pembinaan dan pendataan hasil verifikasi serikat pekerja lembaga ketenagakerjaan di Kabupaten Kota;
- g. pelaksanaan pembantuan; dekonsentrasi dan tugas pembantuan
- h. pemantauan, evaluasi, dan penyusunan laporan program Bidang Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja; dan
- i. pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh atasan sesuai dengan tugas dan fungsi Dinas .

### **IV.1 Seksi Hubungan Industrial**

Seksi Hubungan Industrial berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Bidang Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja. Seksi Hubungan Industrial dipimpin oleh Kepala Seksi. Seksi Hubungan Industrial mempunyai tugas melaksanakan hubungan industrial. Untuk melaksanakan tugas, Seksi Hubungan Industrial mempunyai fungsi:

- a. penyusunan program kerja Seksi Hubungan Industrial ;
- b. penyiapan fasilitasi kebijakan teknis hubungan industrial ;
- c. pembinaan hubungan industrial dan syarat kerja ;
- d. penelaahan dan pengesahan peraturan perusahaan serta pendaftaran perjanjian kerja bersama lintas Kabupaten / Kota ;
- e. penyelenggaraan pembinaan dan pemantauan hubungan industrial;
- f. penyelesaian kasus perselisihan hubungan industrial lintas Kabupaten/Kota;
- g. pelaksanaan fasilitasi penyelesaian perselisihan hubungan industrial Kabupaten / Kota;
- h. pembinaan dan pendataan hasil verifikasi serikat pekerja lembaga

- ketenagakerjaan di Kabupaten / Kota;
- i. pemantauan , evaluasi, dan penyusunan laporan program Seksi Hubungan Industrial; dan
  - j . pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh atasan sesuai dengan tugas dan fungsi Dinas.

### **IV.2 Seksi Pengupahan dan Jaminan Sosial Tenaga kerja**

Seksi Pengupahan dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Bidang Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja. Seksi Pengupahan dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja dipimpin oleh Kepala Seksi. Seksi Pengupahan dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja mempunyai tugas melaksanakan pembinaan pengupahan dan jaminan sosial tenaga kerja . Untuk melaksanakan tugas, Seksi Pengupahan dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja mempunyai fungsi:

- a. penyusunan program Seksi Pengupahan dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja;
- b. penyiapan fasilitasi kebijakan teknis pengupahan dan jaminan sosial tenaga kerja ;
- c. pembinaan pengupahan dan jaminan sosial tenaga kerja dan kesejahteraan pekerja;
- d. penyiapan penetapan upah minimum ;
- e. pengelolaan rumah susun sederhana sewa Pemerintah Daerah;
- f. pemantauan penerapan pengupahan, jaminan sosial dan kesejahteraan pekerja;
- g. pembinaan kesejahteraan pekerja/buruh di dalam hubungan kerja dan di luar hubungan kerja;
- h. pemantauan, evaluasi, dan penyusunan laporan program Seksi Pengupahan dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja; dan
- i. pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh atasan sesuai dengan tugas dan fungsi Dinas.

### **V. Bidang Pengawasan Ketenagakerjaan, Keselamatan dan Kesehatan Kerja**

Bidang Pengawasan Ketenagakerjaan, Keselamatan dan Kesehatan Kerja berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Dinas. Bidang Pengawasan Ketenagakerjaan, Keselamatan dan Kesehatan Kerja dipimpin oleh Kepala Bidang. Bidang Pengawasan Ketenagakerjaan, Keselamatan dan Kesehatan Kerja mempunyai tugas melaksanakan pengawasan ketenagakerjaan , keselamatan dan kesehatan kerja untuk meningkatkan

persentase perusahaan nihil kecelakaan kerja dan jumlah perusahaan besar dan menengah yang mempunyai kondisi lingkungan kerja dan kesehatan kerja sesuai standar. Untuk melaksanakan tugas, Bidang Pengawasan Ketenagakerjaan , Keselamatan dan Kesehatan Kerja mempunyai fungsi:

- a. penyusunan program kerja Bidang Pengawasan Ketenagakerjaan, Keselamatan dan Kesehatan Kerja;
- b. penyiapan bahan rumusan kebijakan teknis bidang pengawasan ketenagakerjaan, keselamatan dan kesehatan kerja;
- c. pembinaan norma kerja dan norma keselamatan dan kesehatan kerja di perusahaan dan/ atau tempat kerja;
- d. pemeriksaan dan pengujian kepatuhan norma kerja dan norma keselamatan dan kesehatan kerja di perusahaan dan/ atau tempat kerja;
- e. pengujian dan penetapan norma kerja serta pemberian rekomendasi norma kerja ;
- f. pengujian norma keselamatan dan kesehatan kerja, penerbitan surat keterangan memenuhi persyaratan keselamatan dan kesehatan kerja , dan pemberian rekomendasi pengesahan kelembagaan dan sumber daya manusia keselamatan dan kesehatan kerja ;
- g. penyidikan tindak pidana norma kerja dan norma keselamatan dan kesehatan kerja;
- h. pemberian layanan konsultasi dan pengesahan wajib lapor ketenagakerjaan di perusahaan;
- i. pelaksanaan dekonsentrasi dan tugas pembantuan;
- J. pemantauan , evaluasi, dan penyusunan laporan program Bidang Pengawasan Ketenagakerjaan ,Keselamatan dan Kesehatan Kerja ; dan
- k. pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh atasan sesuai dengan tugas dan fungsi Dinas.

### **V.1 Seksi Pengawasan Norma Kerja**

Seksi Pengawasan Norma Kerja berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Bidang Pengawasan Ketenagakerjaan , Keselamatan dan Kesehatan Kerja. Seksi Pengawasan Norma Kerja dipimpin oleh Kepala Seksi. Seksi Pengawasan Norma Kerja mempunyai tugas melaksanakan pengawasan norma kerja. Untuk melaksanakan tugas , Seksi Pengawasan Norma Kerja mempunyai fungsi:

- a. penyusunan program kerja Seksi Pengawasan Norma Kerja;
- b. penyiapan fasilitasi kebijakan telmis pengawasan normakerja;
- c. pembinaan norma kerja di perusahaan;

- d. pemeriksaan dan pengujian kepatuhan norma kerja di perusahaan;
- e. pengujian dan penetapan norma kerja serta pemberian rekomendasi sumber daya manusia norma kerja;
- f. penyidikan tindak pidana norma kerja;
- g. pemberian layanan konsultasi dan pengesahan wajib lapor ketenagakerjaan di perusahaan ;
- h. pemantauan, evaluasi, dan penyusunan laporan program Seksi Pengawasan Norma Kerja; dan
- i. pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh atasan sesuai dengan tugas dan fungsi Dinas.

### **V2 Seksi Pengawasan Norma Keselamatan dan Kesehatan Kerja**

Seksi Pengawasan Norma Keselamatan dan kesehatan Kerja berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Bidang Pengawasan Ketenagakerjaan , Keselamatan dan Kesehatan Kerja. Seksi Pengawasan Norma Keselamatan dan Kesehatan Kerja dipimpin oleh Kepala Seksi. Seksi Pengawasan Norma Keselamatan dan Kesehatan Kerja mempunyai tugas melaksanakan pengawasan norma keselamatan dan kesehatan kerja. Untuk melaksanakan tugas sebagaimana Seksi Pengawasan Norma Keselamatan dan Kesehatan Kerja mempunyai fungsi:

- a. penyusunan program kerja Seksi Pengawasan Norma Keselamatan dan Kesehatan Kerja;
- b. penyiapan fasilitasi kebijakan teknis pengawasan norma keselamatan dan kesehatan kerja;
- c. pemeriksaan dan pengujian kepatuhan norma keselamatan dan kesehatan kerja di perusahaan dan/ atau tempat kerja;
- d. pengujian norma keselamatan dan kesehatan kerja, penerbitan surat keterangan memenuhi persyaratan keselamatan dan kesehatan kerja, dan pemberian rekomendasi pengesahan kelembagaan dan sumber daya manusia keselamatan dan kesehatan kerja;
- e. pembinaan norma keselamatan dan kesehatan kerja di perusahaan dan/ atau tempat kerja;
- f. penyidikan tindak pidana norma keselamatan dan kesehatan kerja;
- g. pemantauan, evaluasi, dan penyusunan laporan program Seksi Pengawasan Norma Keselamatan dan Kesehatan Kerja ; dan
- h. pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh atasan sesuai dengan tugas dan fungsi Dinas.

### **VI. Balai Latihan Kerja dan Pengembangan Produktivitas**

Balai Latihan Kerja dan Pengembangan Produktivitas mempunyai tugas melaksanakan tugas teknis operasional dan atau kegiatan teknis penunjang tertentu Dinas di bidang pelatihan kerja dan pengembangan produktivitas tenaga kerja untuk meningkatkan persentase jumlah lulusan pelatihan yang terampil. Untuk melaksanakan tugas Balai Latihan Kerja dan Pengembangan Produktivitas mempunyai fungsi:

- a. penyusunan program kerja Balai;
- b. penyelenggaraan pelatihan keterampilan tenaga kerja berdasarkan kluster kompetensi;
- c. penyelenggaraan pelatihan institusional, non institusional, perekayasaan perkembangan teknologi, kewirausahaan, dan manajemen produktivitas;
- d. pelaksanaan pengukuran, pengembangan, konsultasi, dan evaluasi produktivitas tenaga kerja;
- e. pelaksanaan pemasaran pelatihan dan lulusan pelatihan;
- f. pelaksanaan ketatausahaan;
- g. pemantauan, evaluasi, dan penyusunan laporan program Balai; dan
- h. pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh atasan sesuai dengan tugas dan fungsi UPT.

#### **VI.1 Subbagian Tata Usaha**

Subbagian Tata Usaha, mempunyai tugas melaksanakan kearsipan, keuangan, kepegawaian, pengelolaan barang, kerumahtanggaan, kehumasan, kepastakaan, penyusunan program, dan laporan kinerja. Untuk melaksanakan tugas Subbagian Tata Usaha mempunyai fungsi:

- a. penyusunan program kerja Subbagian Tata Usaha;
- b. penyusunan program kerja Balai; pengelolaan kearsipan;
- d. pengelolaan keuangan ;
- e. pengelolaan kepegawaian;
- f. pelaksanaan kerumahtanggaan;
- g. pelaksanaan kehumasan ;
- h. pengelolaan barang;
- i. pengelolaan kepastakaan;
- j. pengelolaan data, pelayanan informasi, dan pengembangan informasi;
- k. pengelolaan pendapatan ;
- l. pemantauan, evaluasi, dan penyusunan laporan program Balai ;
- m. pemantauan, evaluasi, dan penyusunan laporan kegiatan Subbagian Tata Usaha ; dan
- n. pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh atasan sesuai tugas dan fungsi UPT.

## VI.2 Seksi Pelatihan Kerja

Seksi Pelatihan Kerja, mempunyai tugas melaksanakan urusan pelatihan kerja .Untuk melaksanakan tugas Seksi Pelatihan Kerja mempunyai fungsi:

- a. penyusunan program kerja Seksi Pelatihan Kerja;
- b. penyusunan jadwal pelatihan;
- c. penyediaan sarana dan prasarana penyelenggaraan pelatihan ;
- d. pelaksanaan pelatihan dan pembelajaran ;
- e. fasilitasi pelaksanaan praktik kerja lapangan peserta pelatihan ;
- f. pelaksanaan evaluasi peserta pelatihan;
- g. pelaksanaan pemberian sertifikat pelatihan kepada peserta pelatihan;
- h. pelaksanaan evaluasi program pelatihan;
- i. pemantauan, evaluasi, dan penyusunan laporan kegiatan Seksi Pelatihan Kerja; dan
- J . pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh atasan sesuai dengan tugas dan fungsi UPT.

## VI.3. Seksi Pemasaran dan Pengembangan Produktivitas

Seksi Pemasaran dan Pengembangan Produktivitas mempunyai tugas melaksanakan urusan pemasaran dan pengembangan produktivitas kerja.Untuk melaksanakan tugas Seksi Pemasaran dan Pengembangan Produktivitas mempun yai fungsi :

- a. penyusunan program kerja Seksi Pemasaran dan Pengembangan Produktivitas;
- b. pelaksanaan rekrutmen dan seleksi peserta pelatihan;
- c. pengelolaan data dan informasi serta pemasaran program pelatihan ;
- d. pengelolaan data dan informasi lulusan pelatihan;
- e. pelaksanaan kerja sama kelembagaan pelatihan ;
- f. fasilitasi uji kompetensi lulusan pelatihan ;
- g. pelaksanaan pembinaan dan pengembangan usaha lulusan pelatihan ;
- h. pelaksanaan pengukuran , pengembangan , dan evaluasi produktivitas lulusan ;
- i. pelayanan konsultasi , evaluasi , dan pemantauan lulusan;
- J. pemantauan , evaluasi , dan penyusunan laporan kegiatan Seksi Pemasaran dan Pengembangan Produktivitas ; dan
- k. pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh atasan sesuai dengan tugas dan fungsi UPT.

### **VII. Balai Keselamatan dan Kesehatan Kerja**

Balai Keselamatan dan Kesehatan Kerja mempunyai tugas melaksanakan teknis operasional dan kesehatan kerja untuk dalam hal keselamatan meningkatkan jumlah perusahaan besar dan menengah yang mempunyai kondisi lingkungan kerja dan kesehatan kerja sesuai standar. Untuk melaksanakan Balai Keselamatan dan Kesehatan Kerja mempunyai fungsi:

- a. penyusunan program kerja;
- b. pelayanan pengujian lingkungan kerja dan keselamatan kerja serta pemeriksaan kesehatan kerja, ergonomi, dan gizi kerja;
- c. pelaksanaan pelatihan higiene perusahaan kesehatan dan keselamatan kerja;
- d. pelaksanaan pemasaran dan kerja sama bidang higiene perusahaan kesehatan dan keselamatan kerja;
- e. pelaksanaan pemasaran dan kerja sama bidang pelatihan higiene perusahaan kesehatan dan keselamatan kerja;
- f. fasilitasi konsultasi teknis higiene perusahaan kesehatan dan keselamatan kerja;
- g. pelaksanaan ketatausahaan;
- h. pemantauan , evaluasi, dan penyusunan laporan program Balai ; dan
- i. pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh atasan sesuai dengan tugas dan fungsi UPT.

#### **VII.1 Subbagian Tata usaha**

Subbagian Tata Usaha mempunyai tugas melakukan kearsipan, keuangan, kepegawaian, pengelolaan barang, kerumahtanggaan , kehumasan , keputakaan , penyusunan program, dan laporan kinerja. Untuk melaksanakan tugas Subbagian Tata Usaha mempunyai fungsi:

- a. penyusunan program kerja Subbagian Tata Usaha;
- b. penyusunan program kerja Balai;
- c. pengelolaan kearsipan;
- d. pengelolaan keuangan;
- e. pengelolaan kepegawaian ;
- f. pelaksanaan kerumahtanggaan ;
- g. pelaksanaan kehumasan ;
- h. pengelolaan barang;
- i. pengelolaan keputakaan;
- j. pengelolaan data, pelayanan informasi, dan pengembangan informasi ;
- k. pengelolaan pendapatan ;

- l. pemantauan, evaluasi , dan penyusunan laporan program Balai;
- m. pemantauan, evaluasi dan penyusunan laporan kegiatan Subbagian Tata Usaha ; dan
- n. pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh atasan sesuai tugas dan fungsi UPT.

### **VII.2 Seksi Pelatihan dan Kesehatan Kerja**

Seksi Pelatihan dan Kesehatan Kerja mempunyai tugas melaksanakan urusan pelatihan higiene perusahaan kesehatan dan keselamatan kerja serta melaksanakan pemeriksaan kesehatan kerja. Untuk melaksanakan tugas Seksi Pelatihan dan Kesehatan Kerja mempunyai fungsi:

- a. penyusunan program keija Seksi Pelatihan dan Kesehatan Keija;
- b. persiapan dan pelaksanaan pelatihan higiene perusahaan kesehatan dan keselamatan keija ;
- c. persiapan dan pelaksanaan pelayanan di bidang pemeriksaan kesehatan kerja, ergonomi , dan gizi kerja;
- d. pelaksanaan promosi dan keija sama pelatihan higiene perusahaan kesehatan dan keselamatan kerja;
- e. pelaksanaan promosi dan keija sama pemeriksaan kesehatan kerja;
- f. pengembangan pelatihan dan penyuluhan hygiene perusahaan kesehatan dan keselamatan kerja;
- g. fasilitasi uji kompetensi lulusan pelatihan hygiene perusahaan kesehatan dan Keselamatan Keija;
- h. fasilitasi sertifikasi lulusan pelatihan hygiene perusahaan kesehatan dan Keselamatan Keija;
- i. pemantauan, evaluasi, dan penyusunan laporan kegiatan Seksi Pelatihan dan Kesehatan Keija ; dan
- J. pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh atasan sesuai tugas dan fungsi UPT.

### **VII.3 Seksi Keselamatan dan Lingkungan Kerja**

Seksi Keselamatan dan Lingkungan Kerja, mempunyai tugas melaksanakan urusan pengujian keselamatan dan lingkungan kerja. Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada Seksi Keselamatan dan Lingkungan Kerja mempunyai fungsi:

- a. penyusunan program kerja Seksi Keselamatan dan Lingkungan Kerja;
- b. persiapan pengujian lingkungan keija ;
- c. pelaksanaan pelayanan pengujian lingkungan kerja;
- d. pelaksanaan promosi dan keija sama teknis Keselamatan dan Lingkungan Kerja ;
- e. pengembangan metode pengujian dan analisis higiene perusahaan kesehatan dan Keselamatan Kerja;

- f. pemberian konsultasi teknis hygiene perusahaan kesehatan dan keselamatan kerja;
- g. pemantauan, evaluasi, dan penyusunan laporan kegiatan Seksi Keselamatan dan Lingkungan Kerja; dan
- h. pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh atasan sesuai dengan tugas dan fungsi UPT.

## 2.2 Sumber Daya Perangkat Daerah

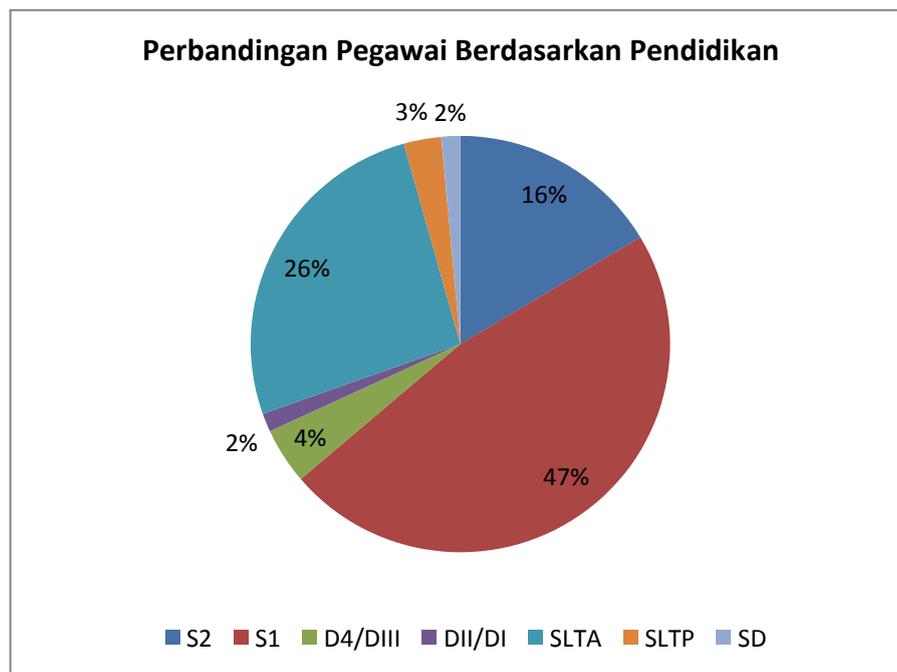
Jumlah Pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi di DIY dan 2 UPTD yang ada sampai dengan akhir Desember 2018 sebanyak 207 orang dengan rincian 116 orang berjenis kelamin laki-laki dan 91 orang berjenis kelamin perempuan.



Sedangkan kondisi jumlah pegawai, kualifikasi pendidikan, pangkat dan golongan, jumlah pejabat struktural dan fungsional disajikan berikut ini:

### A. Kualifikasi Pendidikan

Pendidikan	Laki-Laki	Perempuan	Jumlah
1	2	3	4
S2	15	19	34
S1	49	49	98
D4/DIII	4	5	9
DII/DI	2	1	3
SLTA	38	16	54
SLTP	5	1	6
SD	3	0	3
Total	116	91	207



B. Pangkat dan Golongan

Golongan	Laki-Laki	Perempuan	Jumlah
1	2	3	4
IV	20	21	41
III	75	66	141
II	19	4	23
I	2	0	2
Total	116	91	207



## **Keadaan Sarana dan Prasarana**

Sarana dan Prasarana yang dimiliki Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi DIY, cukup memadai dan dapat menunjang operasional kegiatan Dinas seperti misalnya sarana gedung kantor, asrama, kendaraan baik roda empat maupun roda dua, laboratorium, tempat praktek dan sebagainya.

Untuk BLKPP DIY perlu segera dilakukan perbaikan instalasi listrik sesuai rekomendasi laporan akhir audit energi tahun 2017. Revitalisasi yang berkelanjutan juga dibutuhkan BLKPP sehingga BLKPP DIY dapat menjadi tumpuan para pencari kerja/penganggur untuk meningkatkan kualifikasi melalui pelatihan-pelatihan dari berbagai kejuruan yang dibutuhkan di pasar kerja dan betul-betul sudah siap secara teknis untuk bekerja.

Begitu pula sarana dan prasarana di Balai Keselamatan dan Kesehatan Kerja Yogyakarta, perlu adanya kelanjutan penyempurnaan dan kelengkapan peralatan laboratorium dan peralatan penunjang lainnya. Pengolahan Limbah B3 hasil analisa laboratorium perlu segera direalisasikan karena limbah B3 tidak bisa langsung dibuang dan selalu menjadi temuan dalam pelaksanaan assesment untuk ISO 9001 tahun 2015. Disamping itu Balai Keselamatan dan Kesehatan Kerja Yogyakarta sangat memerlukan kendaraan dinas operasional untuk menunjang kegiatan pemeriksaan lingkungan kerja.

Secara rinci kondisi asset yang ada di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi berdasarkan laporan Barang Milik Daerah (BMD) Semester 1 tahun 2022, ditampilkan dalam tabel berikut ini:

1 Tabel I.1 Aset Yang Dimiliki Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi DIY

No	Nama Bidang Barang	Jumlah Barang	Kondisi Ideal
1	2	3	4
<b>I</b>	<b>Tanah</b>		
1.	Tanah	8	8
<b>II</b>	<b>Peralatan dan Mesin</b>		
1.	Alat-Alat Besar	7	7
2.	Alat-Alat Angkutan	47	67
3.	Alat Bengkel dan Alat Ukur	4	20
4.	Alat Kantor dan Rumah Tangga	3.849	3.849
5.	Alat Studio dan Alat Komunikasi	256	256
6.	Alat-Alat Kedokteran	21	35
7.	Alat Laboratorium	68	80
<b>III.</b>	<b>Gedung dan Bangunan</b>		
1.	Bangunan Gedung	43	43
	<b>Total</b>	<b>4.303</b>	<b>4.365</b>

2.3 Kinerja Pelayanan Perangkat Daerah

Tabel 2.4  
Pencapaian Kinerja Pelayanan Perangkat Daerah 2012-2017

No	Indikator Kinerja	Target NSPK	Target IKK	Target Indikator Lainnya	Target Renstra PD Tahun ke					Realisasi Capaian Tahun ke					Rasio Capaian Pada Tahun ke				
					1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
1	2	3	4	5	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21
1	Prosentase Besaran Tenaga Kerja yang mendapat pelatihan berbasis kompetensi dan berbasis masyarakat				23,50	24,20	25,00	26,00	0,00	19,29	26,66	30,69	31,73	0,00	82,09	110,17	122,76	122,04	0,00
2	Persentase besaran lulusan pelatihan yang ditempatkan				N/A	N/A	N/A	N/A	0,19	N/A	N/A	N/A	N/A	0,32	N/A	N/A	N/A	N/A	168,42
3	Prosentase Besaran Kesempatan Kerja Terhadap Jumlah Pencari Kerja				8,20	9,00	20,77	20,98	N/A	5,96	10,51	22,06	19,40	N/A	72,68	116,78	106,21	92,47	N/A
4	Prosentase pencari kerja terdaftar yang ditempatkan				50,00	60,00	N/A	N/A	N/A	48,07	60,78	N/A	N/A	N/A	96,14	101,30	N/A	N/A	N/A
5	Prosentase tenaga kerja terlatih yang mandiri dalam berwirausaha				30,00	40,00	N/A	N/A	N/A	28,58	40,08	N/A	N/A	N/A	95,27	100,20	N/A	N/A	N/A
6	Jumlah kesempatan kerja				N/A	N/A	N/A	N/A	2.063.565	N/A	N/A	N/A	N/A	2.053.168	N/A	N/A	N/A	N/A	99,50
7	Prosentase lembaga yang terstandarisasi sesuai peraturan perundangan yang berlaku				N/A	48,35	50,00	50,00	N/A	N/A	62,23	69,47	75,44	N/A	0	128,71	138,94	150,88	N/A

## PERUBAHAN RENSTRA 2017 - 2022

8	Prosentase besaran penyelesaian kasus perselisihan hubungan industrial				N/A	60,00	65,00	75,00	N/A	N/A	100	91,67	100,00	N/A	0	166,67	141,03	133,33	N/A
9	Persentase besaran turunnya kasus yang diselesaikan melalui pengadilan hubungan industrial				N/A	N/A	N/A	N/A	16,00	N/A	N/A	N/A	N/A	0,00	N/A	N/A	N/A	N/A	200
10	Prosentase Besaran Jumlah Perusahaan yang melaksanakan peraturan perundang-undangan dibidang norma kerja dan K3				N/A	14,35	30,30	30,60	N/A	N/A	17	38,90	36,65	N/A	0	118,47	128,38	119,77	N/A
11	Prosentase pemeriksaan ke perusahaan oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan dan pengujian lingkungan kerja				N/A	56,13	N/A	N/A	N/A	N/A	43,37	N/A	N/A	N/A	0	77,27	N/A	N/A	N/A
12	Persentase perusahaan nihil kecelakaan kerja				N/A	N/A	N/A	N/A	95,50	N/A	N/A	N/A	N/A	95,55	N/A	N/A	N/A	N/A	100,05
13	Prosentase besaran calon transmigran yang ditempatkan				17,84	19,62	7,65	7,85	N/A	15,58	7,38	10,55	8,44	N/A	87,33	37,61	137,91	107,52	N/A
14	Persentase pemenuhan hak transmigran (Lahan pekarangan, lahan usaha I, lahan usaha II)				N/A	N/A	N/A	N/A	50	N/A	N/A	N/A	N/A	72,73	N/A	N/A	N/A	N/A	145,46

Table 2.5

Anggaran dan Realisasi Pendanaan Pelayanan Perangkat Daerah Disnakertrans  
Daerah Istimewa Yogyakarta

Uraian	Anggaran pada Tahun ke-					Realisasi Anggaran pada Tahun ke-					Rasio antara Realisasi dan Anggaran Tahun ke-				
	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)
Prosentase Besaran Jumlah Perusahaan yang melaksanakan peraturan perundang-undangan dibidang norma kerja dan K3	N/A	n/a	1.159.117,000	975.655.700,000	N/A	N/A	N/A	1.117.303,000	957.891.750,00	N/A	N/A	N/A	96,39	98,18	N/A
Persentase perusahaan nihil kecelakaan kerja	N/A	N/A	N/A	N/A	1.422.532,000	N/A	N/A	N/A	N/A	1.382.002,35	N/A	N/A	N/A	N/A	97,15
Prosentase Besaran Tenaga Kerja yang mendapat pelatihan berbasis kompetensi dan berbasis masyarakat	6.312.461,000	12.349.255,000	11.517.593,500	15.946.331.325,000	N/A	1.219.220,500	10.980.251,400	10.699.847,975	15.503.567,876	N/A	N/A	88,91	92,90	97,22	N/A

## PERUBAHAN RENSTRA 2017 - 2022

Prosentase Besaran Kesempatan Kerja Terhadap Jumlah Pencari Kerja	N/A	11.352.074.500	13.718.987.100	6.570.391.625.000	N/A	N/A	10.896.267.500	12.904.846.350	6.519.344.335.00	N/A	N/A	95,98	94,07	99,22	N/A
Persentase besaran lulusan pelatihan yang ditempatkan	N/A	N/A	N/A	N/A	10.831.036.000	N/A	N/A	N/A	N/A	10.192.696,49	N/A	N/A	N/A	N/A	94,11
Jumlah kesempatan kerja	N/A	N/A	N/A	N/A	5.781.317.000	N/A	N/A	N/A	N/A	5.032.805,09	N/A	N/A	N/A	N/A	87,05
Prosentase lembaga yang terstandarisasi sesuai peraturan perundangan yang berlaku	N/A	353.604.000	196.735.500	190.090.000.000	N/A	N/A	305.184.500	186.004.000	189.170.000,00	N/A	N/A	86,31	94,55	99,52	N/A
Prosentase besaran penyelesaian kasus perselisihan hubungan industrial	N/A	787.178.500	986.003.000	928.703.800.000	978.014.000	N/A	785.900.000	981.640.950	856.194.800,00	N/A	N/A	99,84	99,56	92,19	N/A

## PERUBAHAN RENSTRA 2017 - 2022

Persentase besaran turunnya kasus yang diselesaikan melalui Pengadilan Hubungan Industrial	N/A	N/A	N/A	N/A	952.138.000	N/A	N/A	N/A	N/A	949.116.08	N/A	N/A	N/A	N/A	99,68
Prosentase besaran calon transmigran yang ditempatkan	2.253.828.000	2.140.596.000	3.488.176.750	2.384.333.000.000	N/A	2.063.235	1.792.245.550	3.142.930.700	2.173.408.625.00	N/A	91,54	83,73	90,10	91,15	N/A
Persentase pemenuhan hak transmigran (Lahan Pekarangan, Lahan Usaha I, Lahan Usaha II)	N/A	N/A	N/A	N/A	1.491.711.000	N/A	N/A	N/A	N/A	1.432.362.96	N/A	N/A	N/A	N/A	96,02

Renstra Disnakertrans DIY 2012 – 2017 telah mengalami dua kali revidi sehingga terjadi perubahan indikator kinerja sebagaimana dituangkan dalam tabel 2.4 Pencapaian Kinerja Pelayanan Perangkat Daerah dan tabel 2.5 Anggaran dan Realisasi Pendanaan Pelayanan Perangkat Daerah dan sebanyak 4 (empat) indikator baru digunakan pada tahun 2017.

Indikator Prosentase besaran tenaga kerja yang mendapat pelatihan berbasis kompetensi dan berbasis masyarakat digunakan pada tahun 2013 sampai dengan tahun 2016, dimana hanya pada tahun 2013 dari target 23,50 terealisasi 19,29 atau 82,09% . Tidak tercapainya target disebabkan karena terbatasnya sarana dan prasarana pelatihan yang berdampak pada kapasitas terpasang pelatihan tidak bisa digunakan secara maksimal. Kondisi ini terus diperbaiki sehingga rasio capaian tahun 2014 s/d 2016 diatas 100%. Penggunaan anggaran secara keseluruhan sudah cukup efektif untuk pencapaian target indikator ini.

Indikator Prosentase besaran lulusan pelatihan yang ditempatkan baru digunakan pada tahun 2017, dari target sebesar 0,19 terealisasi 0,32 atau 168,42%. Rasio antara realisasi dan anggaran sebesar 94,11%, sehingga penggunaan anggaran cukup efektif untuk pencapaian indikator. Keberhasilan capaian indikator ini disebabkan karena adanya mekanisme “Kios 3in1 yang dapat mengoptimalkan penempatan lulusan pelatihan.

Indikator Prosentase besaran kesempatan kerja terhadap jumlah pencari kerja digunakan pada tahun 2013 sampai dengan tahun 2016, dimana pada tahun 2013 dan 2016 realisasinya dibawah target yang telah ditetapkan. Pada tahun 2016 terjadi penurunan pembentukan kelompok usaha melalui perluasan kerja di sektor informal tetapi penempatan tenaga kerja di dalam hubungan kerja masih cukup baik. Rasio antara realisasi dan anggaran tertinggi terjadi pada tahun 2016 yaitu sebesar 99,22%.

Indikator Prosentase pencari kerja terdaftar yang ditempatkan digunakan pada tahun 2013 dan 2014, dimana pada tahun 2013 dari target 50 terealisasi sebesar 48,07 atau rasio capaian sebesar 96,14%. Hal ini disebabkan karena tidak semua pencari kerja terdaftar memenuhi kualifikasi untuk mengisi kesempatan kerja yang tersedia. Kondisi ini diperbaiki secara berkelanjutan dan pada tahun 2014 rasio capaian indikator sebesar 101,30%.

Indikator Prosentase tenaga kerja terlatih yang mandiri dalam berwirausaha digunakan pada tahun 2013 dan 2014, dimana pada tahun 2013 dari target 30 terealisasi sebesar 28,58 atau rasio capaian sebesar 95,27%. Hal ini disebabkan karena terbatasnya pembentukan wirausaha baru melalui Pendayagunaan Tenaga Kerja Mandiri Terdidik, Tenaga Kerja Mandiri Sektor Informal dan Tenaga Kerja Mandiri Profesional. kondisi ini diperbaiki secara berkelanjutan dan pada tahun 2014 rasio capaian indikator sebesar 100,20%.

Indikator Jumlah kesempatan kerja baru digunakan pada tahun 2017, dari target sebesar 2.063.565 orang terealisasi 2.053.168 orang atau 99,50% dan rasio antara realisasi dan anggaran sebesar 87,05%. Kurang dari target sebanyak 10.397 orang disebabkan terbatasnya kesempatan kerja di sektor formal dan masih adanya kesempatan kerja yang tidak bisa terisi karena ketidaksesuaian kompetensi pencari kerja dengan kebutuhan dunia industri.

Indikator Prosentase lembaga yang terstandarisasi sesuai peraturan perundangan yang berlaku digunakan pada tahun 2014 sampai dengan 2016 dan dapat terealisasi melebihi target yang telah ditetapkan. Rasio Capaian tertinggi pada tahun 2016 sebesar 150,88% dengan Rasio antara realisasi dan anggaran sebesar 99,52%, sehingga penggunaan anggaran cukup efektif untuk pencapaian indikator. Keberhasilan capaian indikator ini disebabkan karena peran aktif Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi DIY dalam melakukan pemantauan dan pembinaan terhadap lembaga penempatan tenaga kerja dan lembaga pelatihan kerja.

Indikator Prosentase besaran penyelesaian kasus perselisihan hubungan industrial digunakan pada tahun 2014 sampai dengan 2016 dan dapat terealisasi melebihi target yang telah ditetapkan. Rasio Capaian tertinggi pada tahun 2014 sebesar 166,67% dengan Rasio antara realisasi dan anggaran sebesar 99,84%, sehingga penggunaan anggaran cukup efektif untuk pencapaian indikator. Keberhasilan capaian indikator ini disebabkan upaya preventif melalui pembinaan hubungan industrial kepada perusahaan dan masyarakat pekerja serta keberhasilan proses mediasi yang dilakukan oleh mediator hubungan industrial kepada pihak perusahaan dan pekerja yang berselisih.

Indikator Prosentase besaran turunnya kasus yang diselesaikan melalui pengadilan hubungan industrial. baru digunakan pada tahun 2017, dari target sebesar 16 terealisasi 0,00 atau 200%. Rasio antara realisasi dan anggaran sebesar 99,68%, sehingga penggunaan anggaran cukup efektif untuk pencapaian indikator karena semakin rendah capaian indikator ini maka tingkat capaiannya semakin bagus. Keberhasilan capaian indikator ini disebabkan karena peningkatan jumlah perusahaan yang mempunyai sarana hubungan industrial dan efektifnya upaya preventif melalui pembinaan hubungan industrial kepada perusahaan dan pekerja.

Indikator Prosentase jumlah perusahaan yang melaksanakan peraturan perundang-undangan di bidang norma kerja dan norma K3 digunakan pada tahun 2014 sampai dengan 2016 dan dapat terealisasi melebihi target yang telah ditetapkan. Rasio Capaian tertinggi pada tahun 2015 sebesar 128,38% dengan Rasio antara realisasi dan anggaran sebesar 96,39%, sehingga penggunaan anggaran cukup efektif untuk pencapaian indikator. Keberhasilan capaian indikator ini disebabkan optimalisasi peran pengawas ketenagakerjaan dan fasilitasi pembentukan Panitia Pembina Keselamatan dan Kesehatan Kerja di perusahaan.

Indikator Prosentase pemeriksaan ke perusahaan oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan dan pengujian lingkungan kerja hanya digunakan pada tahun 2014 dengan target 56,13 dan dapat terealisasi sebesar 43,37 atau 77,27%. Tidak tercapainya target disebabkan karena jumlah SDM pengawas ketenagakerjaan dan petugas penguji lingkungan kerja tidak sebanding dengan jumlah perusahaan terdaftar (perusahaan wajib lapor).

Indikator Prosentase perusahaan nihil kecelakaan kerja baru digunakan pada tahun 2017, dari target sebesar 95,50 terealisasi 95,55 atau 100,05%. Rasio antara realisasi dan anggaran sebesar 97,15%, sehingga penggunaan anggaran cukup efektif untuk pencapaian indikator. Perusahaan nihil kecelakaan kerja (Zero Accident ) adalah perusahaan yang dalam kurun waktu 3 (tiga) tahun berturut-turut tidak ada kecelakaan kerja yang mendapatkan perawatan lebih dari 24 jam atau tidak ada kerusakan aset perusahaan yang dapat mengganggu proses produksi shift berikutnya. Keberhasilan capaian indikator ini disebabkan karena pembinaan dan pengawasan yang dilakukan oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan telah berjalan dengan efektif.

Indikator Prosentase besaran transmigran yang ditempatkan digunakan pada tahun 2013 sampai dengan 2016, pada tahun 2013 dan 2014 realisasi capaian dibawah target hal ini disebabkan penentuan jumlah alokasi program penempatan transmigrasi menjadi kewenangan pemerintah pusat sehingga tidak semua animo calon transmigran dapat mengikuti program penempatan transmigrasi. Rasio capaian tertinggi pada tahun 2015 sebesar 137,91% dengan rasio antara realisasi dan anggaran sebesar 90,10%.

Indikator Prosentase pemenuhan hak transmigran (lahan pekarangan, lahan usaha I dan lahan usaha II) baru digunakan pada tahun 2017, dari target sebesar 50 terealisasi 72,73 atau 145,46%. Rasio antara realisasi dan anggaran sebesar 96,02%, sehingga penggunaan anggaran cukup efektif untuk pencapaian indikator. Dari 165 KK yang ditempatkan pada tahun 2012 (5 tahun setelah penempatan berhak mendapatkan lahan usaha II) terdapat 120 KK yang telah terpenuhi haknya yaitu lahan pekarangan, lahan usaha I dan lahan usaha II. Keberhasilan capaian indikator ini disebabkan karena dukungan dan koordinasi dengan Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah penempatan yang cukup baik.

#### **2.4 Tantangan dan Peluang Pengembangan Pelayanan Perangkat Daerah**

Renstra Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi DIY merupakan perencanaan yang disusun berdasarkan kondisi lingkungan (Evidence Based) dan perubahan yang terjadi melalui suatu analisis terhadap lingkungan, baik internal maupun eksternal dengan mempertimbangkan karakteristik Dinas. Sebagaimana diketahui bahwa untuk mencapai tujuan yang ditetapkan oleh suatu organisasi, dipengaruhi oleh kondisi lingkungan yang meliputi lingkungan internal dan eksternal.

Kondisi lingkungan tersebut akan memberikan kekuatan dan kelemahan bagi organisasi yang secara langsung maupun tidak langsung mempengaruhi jalannya organisasi dalam bentuk peluang dan ancaman. Apabila kondisi lingkungan tersebut tidak bisa dikenali dan diidentifikasi secara baik oleh organisasi, maka akan berakibat fatal terhadap kelangsungan organisasi tersebut.

Oleh karena pengaruh dan akibat yang ditimbulkan begitu besar, maka menjadi penting bagi pimpinan organisasi dan segenap jajarannya untuk secara intens memantau dan mengikuti perubahan di lingkungan yang terjadi. Hal ini perlu diupayakan agar organisasi mampu menjawab setiap perubahan yang menjadi ancaman / tantangan organisasi. Dengan demikian, organisasi dalam hal ini Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi DIY akan tetap eksis dan mampu mencapai tujuan dan sasaran pembangunan ketenagakerjaan dan ketransmigrasian secara optimal di DIY.

Analisis lingkungan yang akan dilakukan yaitu dengan menggunakan metode “ Analisis SWOT ” (Strengths, Weakness, Opportunities, Threats). Analisis SWOT ini secara efektif sangat membantu Dinas dengan melakukan analisa lingkungan internal dan eksternal. Adapun empat unsure strengths, weakness, oppurtunities, threats yang terangkum dalam lingkungan internal dan eksternal Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi DIY dapat diidentifikasi sebagai berikut :

### **2.4.1 LINGKUNGAN INTERNAL**

Faktor-faktor lingkungan internal adalah segala sesuatu yang ada di dalam organisasi yang secara langsung berpengaruh terhadap kegiatan organisasi. Faktor lingkungan internal terdiri dari aspek operasional yang meliputi sistem dan prosedur kerja, fungsi manajemen, sarana dan prasarana, sistem informasi manajemen, keuangan serta teknologi yang diperlukan dan dimiliki oleh Dinas. Faktor internal akan memberikan kekuatan (strengths) dan kelemahan (weakness) pada organisasi.

Adapun hasil identifikasi faktor internal di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi DIY adalah sebagai berikut:

#### **a. Kekuatan (Strengths)**

1. Tersedianya Peraturan Daerah Istimewa DIY Nomor 1 Tahun 2018 Tentang Kelembagaan Pemerintah DaerahDaerah Istimewa Yogyakarta, yang memberikan kewenangan otonomi daerah di bidang ketenagakerjaan dan ketransmigrasian;
2. Tersedianya dokumen RPJMD DIY tahun 2017-2022;

3. Tersedianya Dukungan Anggaran dari dana APBD maupun APBN;
4. Tersedianya SDM yang memadai;
5. Tersedianya sarana dan prasarana pelayanan publik yang memadai;
6. Tersedianya Peraturan Perundang - undangan bidang ketenagakerjaan dan ketrasmigrasian;
7. Adanya komunikasi dan interaksi yang baik antara atasan dan bawahan secara sinergi;
8. Tersedianya data yang menunjang kegiatan;

### **b. Kelemahan (Weakness)**

1. Masih adanya kesenjangan antara penguasaan ilmu pengetahuan dengan teknologi yang berkembang
2. Kurang profesional dan optimal penguasaan personel organisasi;
3. Masih belum kuatnya komitmen personel terhadap Dinas;
4. Kurang tertibnya pengelolaan administrasi anggaran;
5. Kurang optimalnya pengelolaan sarana dan prasarana;
6. Belum optimalnya dukungan dana dengan sarana dan prasarana yang memadai;
7. Kurang terpadunya pengelolaan data dan informasi;
8. Masih kurangnya tenaga teknis dan fungsional (proses regenerasi belum berjalan dengan baik);
9. Masih adanya ketimpangan dalam beban tugas / kerja dan tumpang tindih ( *over lap* ) dalam penerapan tupoksi antar unit kerja;
10. Masih belum optimalnya sistem komunikasi dan koordinasi hubungan internal antar personal, Seksi dan Bidang;

### **2.4.2 LINGKUNGAN EKSTERNAL**

Merupakan faktor – faktor di luar Organisasi yang secara langsung maupun tidak langsung dapat mempengaruhi kemampuan organisasi yang meliputi aspek ekonomi, sosial budaya, keamanan dan teknologi. Faktor eksternal inilah yang akan memberikan “peluang” (opportunities) tapi juga memunculkan “tantangan” (threats). Adapun faktor eksternal Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi DIY dapat diidentifikasi sebagai berikut :

### a. Peluang (Opportunities)

1. Adanya dukungan politis dari Pemerintah Daerah DIY dan DPRD;
2. Adanya dukungan lintas sektoral, LSM serta peran serta masyarakat dalam pelaksanaan program;
3. Hubungan industrial yang cukup kondusif , tanpa gejolak ketenagakerjaan yang berarti;
4. Hubungan dan interaksi dengan Perguruan Tinggi Negeri/Perguruan Tinggi Swasta dan Pakar/Ahli;
5. Makin dinamisnya perkembangan pelayanan publik (antar kerja) oleh swasta;
6. Kebijakan pusat dan daerah saling mendukung dan menunjang;
7. Forum-forum koordinasi, Workshop dan mediasi yang menjembatani dengan baik antara Disnakertrans DIY dengan pelaku, masyarakat, pekerja dan serikat buruh;
8. Makin terbukanya peluang kerjasama dengan daerah lain (adanya perubahan paradigma dalam sistem penyelenggaraan ketenagakerjaan dan ketrasmigrasian);
9. Makin tingginya kesadaran masyarakat akan kebutuhan pelayanan bidang ketenagakerjaan dan ketrasmigrasian.
10. Diterapkannya ACFTA pada tahun 2015 membuka peluang tenaga kerja DIY ke akses pasar kerja internasional

### b. Ancaman ( Threats )

1. Tingginya angka pengangguran;
2. Krisis Global;
3. Kesempatan kerja yang tersedia sangat terbatas;
4. Masih rendahnya kualitas dan produktivitas tenaga kerja;
5. Masih rendahnya tingkat kesejahteraan pekerja;
6. Kurangnya koordinasi antar lembaga;
7. Masih adanya calo tenaga kerja yang berkeliaran dan masih rendahnya kesadaran masyarakat terhadap mekanisme antar kerja dan prosedur

yang benar dengan ditandai masih adanya kasus Pekerja Migran Indonesia (PMI) tidak sesuai prosedur;

8. Makin kritisnya masyarakat dan tingginya tuntutan terhadap pelayanan.
9. Diterapkannya ACFTA sejak tahun 2015, disamping menjadi peluang juga sebagai ancaman yaitu masuknya tenaga kerja asing ke dalam pasar kerja DIY

## Bab III

### Isu-Isu Strategis Berdasarkan Tugas dan Fungsi

#### 3.1 Identifikasi Permasalahan Berdasarkan Tugas dan Fungsi Pelayanan Perangkat Daerah

Ketenagakerjaan merupakan salah satu bidang pembangunan yang sangat luas cakupannya. Ketenagakerjaan mencakup segala sesuatu/ aspek yang mempunyai kaitan dengan tenaga kerja dalam rangka keterlibatannya dalam proses produksi barang atau jasa. Dengan demikian ketenagakerjaan mempunyai sifat multi dimensional antara berbagai faktor seperti faktor ekonomi, faktor sosial, politik dan sebagainya. Seluruh faktor tersebut berinteraksi dalam suatu rangkaian hubungan yang kompleks sehingga pembinaannya pun membutuhkan suatu kebijakan yang komprehensif dan multi dimensi pula.

Masalah yang sedang dihadapi bangsa Indonesia pada umumnya dan Daerah Istimewa Yogyakarta pada khususnya dalam ketenagakerjaan adalah tingginya penganggur terbuka dan setengah penganggur. Disamping masalah pengangguran terbuka yang berpengaruh langsung terhadap kemiskinan, Daerah Istimewa Yogyakarta juga dihadapkan dengan masalah setengah penganggur yang tinggi. Setengah Penganggur yang tinggi berdampak langsung maupun tidak langsung terhadap kemiskinan, kriminalitas dan masalah-masalah sosial politik. Seandainya masalah pengangguran ini berlanjut dan terus meningkat tidak menutup kemungkinan akan berpengaruh terhadap proses pembangunan di Daerah Istimewa Yogyakarta. Apabila dilihat dari karakteristiknya, penganggur di DIY dinilai memiliki karakteristik yang unik. Hal tersebut karena justru muncul angka pengangguran terdidik yang cukup tinggi. Yang dimaksud pengangguran terdidik sendiri adalah mereka yang mempunyai kualifikasi lulusan pendidikan yang cukup namun masih belum memiliki pekerjaan. Yang memprihatinkan, jumlah pengangguran terdidik tersebut terus meningkat dari tahun ke tahun. Permasalahan inilah yang kemudian perlu mendapat perhatian yang lebih, sebab memerlukan upaya penanganan yang kompleks.

Pembangunan ketenagakerjaan menjadi salah satu faktor dalam upaya meningkatkan kesejahteraan rakyat. Selain itu pembangunan ketenagakerjaan juga menjadi bagian dari pembangunan nasional yang memiliki peran sangat penting dalam menciptakan SDM yang berkualitas, khususnya pada aspek human capital dalam pembangunan baik daerah maupun nasional.

Keberhasilan pembangunan di bidang ketenagakerjaan ini akan menjadi salah satu factor yang menentukan keberhasilan pembangunan perekonomian suatu daerah karena tenaga kerja menjadi salah satu factor produksi yang memiliki peran sentral dalam menggerakkan aktivitas perekonomian.

Daerah Istimewa Yogyakarta juga menjadi lahan yang subur bagi tumbuh dan berkembangnya Lembaga Pelatihan Kerja (LPK) swasta, dengan berbagai program pelatihan ketrampilan/kejuruan antara lain : perhotelan, pariwisata, komputer, otomotif, kebandarudaraan dan sebagainya diluar Balai Latihan Kerja (BLK) milik Pemerintah Daerah DIY maupun kabupaten.

### **3.1.1 Kondisi Ketenagakerjaan**

Bangsa Indonesia pada umumnya dan Daerah Istimewa Yogyakarta pada khususnya, sedang dihadapkan pada masalah ketenagakerjaan yaitu masalah penganggur terbuka dan setengah penganggur yang semakin banyak. Penganggur terbuka/normal yaitu golongan angkatan kerja yang betul – betul tidak mendapatkan pekerjaan karena pendidikan dan ketrampilan yang tidak memadai. Sedangkan setengah penganggur yaitu tenaga kerja yang tidak bekerja secara optimal karena ketiadaan lapangan kerja atau pekerjaan.

Untuk mengatasi masalah pengangguran yang semakin banyak dan kompleks diperlukan berbagai upaya dari berbagai pihak terkait termasuk pemerintah, swasta dan lembaga swadaya masyarakat. Ada banyak hal yang dapat dilakukan pemerintah untuk mengatasi masalah pengangguran diantaranya adalah meningkatkan kinerja pengantar kerja, meningkatkan kualitas pencari kerja dan penciptaan kesempatan kerja, merumuskan strategi dan arah kebijakan ketenagakerjaan yang tepat, menyusun perangkat peraturan ketenagakerjaan yang memadai dan lain-lain.

Untuk mengurangi pengangguran pada umumnya dan pengangguran terdidik pada khususnya adalah dengan pelatihan kewirausahaan untuk menumbuhkan enterpreneurship atau kewirausahaan sebagai langkah untuk pemberdayaan angkatan kerja, sehingga tercipta lapangan kerja bagi diri sendiri dan orang lain. Adapun program-program yang akan dilaksanakan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Daerah Istimewa Yogyakarta terkait dalam mengatasi masalah pengangguran ini antara lain Program Peningkatan Kualitas dan Produktivitas Tenaga Kerja, Program Pembinaan Pelatihan, Standarisasi dan Pemagangan serta Program Penempatan Perluasan Kesempatan Kerja dan Transmigrasi.

### **3.1.2 Kondisi Hubungan Industrial**

Pemahaman dan pelaksanaan Hubungan Industrial yang mantap dan dinamis dalam rangka mensejahterakan tenaga kerja di perusahaan masih belum sepenuhnya dilaksanakan baik oleh pengusaha maupun tenaga kerja sehingga masih sering kita jumpai adanya masalah-masalah perselisihan ketenagakerjaan di Perusahaan yang berakibat fatal yaitu terjadinya pemutusan hubungan kerja.

Sehubungan dengan itu perlu adanya pembinaan-pembinaan rutin dan berkelanjutan baik terhadap tenaga kerja/ Serikat Pekerja/ Serikat Buruh dan pengusaha serta peningkatan kinerja pegawai pengawas ketenagakerjaan dan Mediator Hubungan Industrial baik ditingkat Provinsi maupun di tingkat Kabupaten/kota. Adapun Program yang akan dilaksanakan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi DIY terkait permasalahan hubungan Industrial ini adalah melalui Program Pengujian Lingkungan Kerja dan Kesehatan Kerja, Program Pengawasan dan Perlindungan Ketenagakerjaan dan Program Pembinaan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial.

### **3.1.3 Kondisi Ketransmigrasian**

Program transmigrasi di Indonesia yang telah berlangsung, merupakan sebuah perjalanan panjang yang telah terbukti mampu meningkatkan kehidupan bangsa Indonesia yang tinggal di negara kepulauan dengan masyarakat yang heterogen. Tujuan pembangunan transmigrasi itu sendiri adalah untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat, mendukung pembangunan daerah, sekaligus memperkokoh persatuan dan kesatuan bangsa. Melalui transmigrasi, pemerataan keadilan kemudian kesejahteraan bisa merata. Melalui program transmigrasi pengangguran dapat diatasi, pertumbuhan ekonomi dan sumber-sumber dan atau titik-titik pertumbuhan baru ekonomi bisa dilaksanakan.

Pembangunan pedesaan melalui pembangunan pemukiman transmigrasi dalam satu kesatuan sistem pengembangan wilayah sebagai peningkatan kesempatan kerja dan berusaha, upaya mentransformasi ekonomi dari sektor primer ke sektor sekunder dan tersier serta pemberdayaan masyarakat. Pengembangan ekonomi lokal dan daerah melalui pembangunan kawasan transmigrasi sebagai upaya mengintegrasikan dan mempercepat terbentuknya kawasan perkotaan baru.

Permasalahan Ketransmigrasian yang masih sering dijumpai di lapangan antara lain:

- a) Lahan yang diberikan kepada transmigran kadang tidak sesuai dengan Kerja Sama Antar Daerah (KSAD) yang telah dibuat sehingga menimbulkan masalah misalnya lokasi yang kurang layak maupun sengketa kepemilikan lahan.
- b) Penyiapan Rumah Tangga Jamban Keluarga (RTJK) dan Sarana Air Bersih (SAB) di daerah tujuan, penyiapan calon transmigran di daerah asal dan terbitnya Surat Pemberitahuan Penempatan (SPP) dari Pemerintah Pusat, tata kala waktunya dalam tahun yang sama sehingga banyak kendala dalam pelaksanaannya.

### **3.2 Telaahan Visi, Misi, dan Program Kepala daerah dan wakil kepala daerah**

Visi pembangunan untuk periode 2017-2022 sesungguhnya merupakan bagian dari kerangka pembangunan jangka panjang dan kelanjutan dari pembangunan lima tahun sebelumnya yang

meletakkan konsep “Renaissans Yogyakarta” sebagai paradigma pembangunan. Konsep “Renaissans Yogyakarta” merupakan sintesa dari trilogi filosofi Keistimewaan Yogyakarta (Hamemayu Hayuning Bawana, Sangkan Paraning Dumadi, dan Manunggaling Kawula Gusti), ideologi Negara Kesatuan Republik Indonesia: Pancasila, dan etos aseli (Golong-Gilig, Sawiji, Greget, Sengguh, Ora Mingkuh) dalam melahirkan kembali masa keemasan budaya klasik Yogyakarta. “Renaissans Yogyakarta” diwujudkan dengan semangat kolektif Jogja Gumregah untuk bergerak bersama membawa kebudayaan Yogyakarta ke tingkat yang lebih unggul. Semangat Jogja Gumregah tersebut dapat menjadi wahana penggerak masyarakat menuju ke peningkatan dimensi nilai, pencarian nilai- nilai kebenaran, dimensi ekonomi terkait nilai kegunaan, dimensi estetis pada keindahan, dimensi sosial pada nilai "trust", dimensi politik pada nilai kuasa, dimensi keagamaan, dan nilai ketuhanan yang berkebudayaan. Dalam lima tahun ke depan, spirit dari konsep "Renaissans Yogyakarta" secara konsisten tetap akan dipelihara, namun substansi dan penekanananya akan disesuaikan dengan perkembangan jaman dan prediksi atas kondisi- kondisi yang sekiranya akan terjadi dalam kurun lima tahun ke depan.

Konsep Renaissans Yogyakarta dan Semangat Jogja Gumregah tersebut dikemukakan Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta (Gubernur DIY) dalam paparan visi dan misi pada tanggal 2 Agustus 2017. Pemaparan visi misi tersebut merupakan bagian dari rangkaian proses pengisian jabatan Gubernur dan Wakil Gubernur DIY untuk periode 2017- 2022 seiring dengan berakhirnya masa jabatan Gubernur DIY Tahun 2012-2017. Visi Gubernur DIY pada periode 2017-2022 dalam Pidato tersebut mengambil Tema “Menyongsong Abad Samudera Hindia untuk Kemuliaan Martabat Manusia Jogja”. Tema visi tersebut menggambarkan makna pembangunan yang ingin dicapai oleh Pemerintah DIY pada tahun 2017–2022.

Abad Samudera Hindia ialah momentum yang perlu dimanfaatkan segenap pemangku kepentingan DIY untuk memanfaatkan potensi kelautan di sisi selatan DIY sebagai upaya untuk meningkatkan kesejahteraan warga serta mengurangi angka kemiskinan. Menyongsong Abad Samudera Hindia yang dimaksud dalam tema visi dilandasi pada Visi Gubernur DIY seperti tertuang dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah DIY Tahun 2017-2022 adalah Menyongsong "Abad Samudera Hindia" untuk Kemuliaan Martabat Manusia Jogja.

Mengenai pemilihan tema "Abad Samudera Hindia" yang diletakkan sebagai Visi Gubernur 2017-2022, dilandasi oleh latar belakang pemikiran sebagai berikut:

- 1) Fenomena IORA (*Indian Ocean Rim Association*);
- 2) Fenomena Kra-Canal atau Thai-Canal Project;
- 3) Fenomena Kemiskinan di Kawasan Jogja Selatan; dan
- 4) Fenomena Kesejarahan

Ke-empat fenomena di atas, sebagai landasan empiris sekaligus landasan historis untuk membangun tema "Abad Samudera Hindia" sebagai payung berpikir dan bertindak untuk merumuskan dan melaksanakan program-program Pembangunan Lima Tahun ke depan. Tema baru ini sangat gayut dengan Trilogi Filosofi Keistimewaan Yogyakarta, yakni: Hamemayu Hayuning Bawana, Sangkan Paraning Dumadi, dan Manunggaling Kawula Gusti.

Sangat disadari memang, bahwa pada lima tahun kemarin, ketika Trilogi Filosofi tersebut dipadukan dengan tema "Renaissance Yogyakarta", telah banyak capaian-capaian yang diraih secara konsisten dan memberikan kontribusi yang sangat berarti dalam membawa perubahan-perubahan yang terjadi di Daerah Istimewa Yogyakarta. Namun juga harus diakui secara jujur, bahwa masih terdapat beberapa "gap" atau kesenjangan antara pesan-pesan filosofis dan konsep-konsep Renaissance dengan program-program yang disusun serta pelaksanaannya di lapangan.

Untuk itulah, tema baru ini (Abad Samudera Hindia) diletakkan untuk selain mengisi kembali celah-celah kesenjangan yang masih tertinggal tersebut, juga sebagai landasan pijak untuk membawa Daerah Istimewa Yogyakarta meraih capaian-capaian besar yang mampu meningkatkan harkat dan martabat manusia-manusia Yogyakarta, pada lima tahun ke depan.

Daerah Istimewa Yogyakarta yang lebih berkarakter dimaknai sebagai kondisi masyarakat yang lebih memiliki kualitas moral tertentu yang positif, memanusiakan manusia sehingga mampu membangun kehidupan yang bermanfaat bagi dirinya dan bagi orang lain. Untuk mewujudkannya salah satu cara yang dilaksanakan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi DIY adalah dengan Program Peningkatan Kualitas dan Produktivitas Tenaga Kerja serta Program Peningkatan Kesempatan Kerja. Memanusiakan manusia dimaknai sebagai upaya perlindungan tenaga kerja yang bekerja dengan mendapatkan hak dan kewajiban sesuai peraturan perundangan yang berlaku.

Pengertian lebih berkarakter sebenarnya berkorelasi baik secara langsung maupun tidak langsung dengan berbudaya, karena karakter akan terbentuk melalui budaya. Daerah Istimewa Yogyakarta yang berbudaya dimaknai sebagai kondisi dimana budaya lokal mampu menyerap unsur-unsur budaya asing, serta mampu memperkuat budaya lokal, yang kemudian juga mampu menambah daya tahan serta mengembangkan identitas budaya masyarakat setempat dengan kearifan lokal (local wisdom) dan keunggulan lokal (local genius). Berbudaya juga dimaknai sebagai upaya pemberadaban melalui proses inkulturasi dan akulturasi. Inkulturasi adalah proses internalisasi nilai-nilai tradisi dan upaya keras mengenal budaya sendiri, agar berakar kuat pada setiap pribadi, agar terakumulasi dan terbentuk menjadi ketahanan budaya masyarakat. Sedangkan akulturasi adalah proses sintesa budaya lokal dengan budaya luar, karena sifat lenturnya budaya lokal, sehingga secara selektif mampu menyerap unsur-unsur budaya luar yang memberi nilai

tambah dan memperkaya khasanah budaya lokal. Masyarakat industri yang didalamnya terdapat unsur tenaga kerja merupakan bagian dari masyarakat DIY secara keseluruhan yang harus mampu bekerja dengan budaya K3 ditempat kerja. Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi DIY telah menyusun program dan kegiatan untuk mewujudkannya.

Daerah Istimewa Yogyakarta yang maju dimaknai sebagai masyarakat yang makmur secara ekonomi sehingga perlu dikembangkan pembangunan bidang perekonomian baik yang menyangkut industri, perdagangan, pertanian, dan sektor jasa lainnya yang ditopang dengan pembangunan sarana prasarana ekonomi. Untuk mendukung terwujudnya DIY yang maju, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi DIY secara berkesinambungan melaksanakan program pelatihan, penempatan dan perlindungan tenaga kerja serta transmigrasi.

Daerah Istimewa Yogyakarta yang mandiri adalah kondisi masyarakat yang mampu memenuhi kebutuhannya (self-help), mampu mengambil keputusan dan tindakan dalam penanganan masalahnya, mampu merespon dan berkontribusi terhadap upaya pembangunan dan tantangan zaman secara otonom dengan mengandalkan potensi dan sumberdaya yang dimiliki. Masyarakat sudah tidak bergantung sepenuhnya kepada pemerintah daerah dalam menyelesaikan permasalahan-permasalahannya dan dalam upaya meningkatkan kesejahteraannya. Program Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi yang berupa Program Perluasan Kerja menghasilkan output yang dapat menunjang terwujudnya DIY yang mandiri. Masyarakat bekerja dengan berwirausaha sesuai minat dan profesi yang dimiliki serta mendapatkan bantuan peralatan usaha.

Menyongsong Peradaban Baru dimaknai sebagai awal dimulainya harmonisasi hubungan dan tata laku antar-sesama rakyat, antara warga masyarakat dengan lingkungannya, dan antara insan dengan Tuhan Yang Maha Pencipta, serta kebangkitan kembali kebudayaan yang maju, tinggi dan halus, serta adiluhung.

Kemuliaan martabat manusia Jogja yang meningkat sebagai pernyataan tujuan dari Visi Gubernur DIY telah tergambarkan dalam rumusan Panca Mulia sebagai berikut:

1. terwujudnya peningkatan kualitas hidup-kehidupan-penghidupan masyarakat yang berkeadilan dan berkeadaban, melalui peningkatan kemampuan dan peningkatan ketrampilan sumberdaya manusia Jogja yang berdaya saing,
2. terwujudnya peningkatan kualitas dan keragaman kegiatan perekonomian masyarakat, serta penguatan ekonomi yang berbasis pada sumberdaya lokal (keunikan teritori ekonomi) untuk pertumbuhan pendapatan masyarakat sekaligus pertumbuhan ekonomi yang berkeadilan,
3. terwujudnya peningkatan harmoni kehidupan bersama baik pada lingkup masyarakat maupun pada lingkup birokrasi atas dasar toleransi, tenggang rasa, kesantunan, dan kebersamaan,

4. terwujudnya tata dan perilaku penyelenggaraan pemerintahan yang demokratis, dan;
5. terwujudnya perilaku bermartabat dari para aparatur sipil penyelenggara pemerintahan atas dasar tegaknya nilai-nilai integritas yang menjunjung tinggi kejujuran, nurani rasa malu, nurani rasa bersalah dan berdosa apabila melakukan penyimpangan-penyimpangan yang berupa korupsi, kolusi, dan nepotisme.

Sesuai dengan “Panca Mulia” tersebut di atas, manusia Jogja yang bermartabat mulia digambarkan sebagai manusia sejahtera paripurna baik dari segi hidup-kehidupan-penghidupan sebagai individu, terlibat dan memperoleh manfaat dari ekonomi yang tumbuh dan berkeadilan, hidup dalam harmoni kolektif dan terlindungi oleh penyelenggaraan pemerintahan demokratis yang dijalankan oleh aparatur yang berintegritas. Manusia Jogja yang bermartabat mulia merupakan substansi penting dari visi Gubernur DIY 2017-2022 yang menggambarkan adanya tujuan peningkatan harkat dan martabat manusia Jogja. Peningkatan harkat dan martabat manusia Jogja mencakup pengertian peningkatan kualitas hidup masyarakat yang berkeadilan sosial dan beradab. Untuk itu strategi kebudayaan untuk meningkatkan harmoni kehidupan bersama masyarakat Yogyakarta serta mengatasi kesenjangan dan kemiskinan di wilayah Yogyakarta dalam kerangka meningkatkan harkat dan martabat manusia Jogja sangat perlu dikedepankan. Pembangunan ekonomi di wilayah Yogyakarta yang ditopang dengan pembangunan infrastruktur wilayah diarahkan tidak hanya untuk meningkatkan pertumbuhan ekonomi, tetapi juga harus mampu meningkatkan pendapatan masyarakat terutama masyarakat berpenghasilan rendah dan masyarakat yang kurang beruntung.

Upaya untuk meningkatkan harkat dan martabat manusia Jogja meniscayakan perlunya kemantapan tatakelola pemerintahan yang demokratis dan sumber daya manusia aparatur sipil negara yang memiliki etos, etika dan kualitas sebagai “Trilogi SDM-DIY”. Etos menyandang pesan perubahan persepsi (mind set) dari tugas birokrasi sebagai pekerjaan kantoran, menjadi tugas birokrasi sebagai "karya peradaban", yang menyandang arti bahwa semua karya pelayanan birokrasi adalah "karya peradaban". Etika, menyandang pesan "kemuliaan" dalam pengertian bersatunya "pikiran mulia, niat mulia, dan tindakan mulia", dalam rangka menciptakan SDM yang "berintegritas" yang menjunjung tinggi budaya malu dan budaya merasa bersalah apabila melakukan penyimpangan-penyimpangan. Kualitas, menyandang pesan adanya pergeseran mind set, bahwa karya birokrasi bukanlah dipersepsikan hanya sebagai "karya proyek berbasis kinerja penyerapan anggaran", melainkan menuju pada pembentukan "sikap" bahwa karya birokrasi DIY adalah "karya yang dapat menjadi rujukan" bagi birokrasi- birokrasi dan lembaga-lembaga lain di luar DIY (nasional maupun internasional). Ketika karya tersebut menjadi "rujukan", maka karya tersebut merupakan karya yang berkualitas, yang merupakan hasil dari karya yang "diniati" untuk menjadi "karya berkualitas tinggi".

Visi politis tersebut kemudian diselaraskan dengan data-data maupun analisa teknokratik untuk dapat dicapai melalui upaya-upaya yang tergambar dalam misi. Misi sebagai rumusan umum mengenai upaya-upaya yang akan dilaksanakan untuk mewujudkan visi diharapkan dapat membantu memperjelas penggambaran visi yang ingin dicapai dan menguraikan upaya-upaya apa yang harus dilakukan.

Rumusan misi Gubernur DIY dalam RPJMD dikembangkan dengan memperhatikan faktor-faktor lingkungan strategis, baik eksternal dan internal yang mempengaruhi serta kekuatan, kelemahan, peluang dan tantangan yang ada dalam pembangunan daerah di DIY.

Rumusan misi Gubernur DIY diupayakan memenuhi substansi tujuan dan sasaran dalam rangka:

- 1) meningkatkan kesejahteraan masyarakat;
- 2) memajukan daerah;
- 3) meningkatkan pelayanan kepada masyarakat;
- 4) menyelesaikan persoalan daerah;
- 5) menyasikan pelaksanaan pembangunan daerah kabupaten/kota dan provinsi dengan nasional; dan
- 7) memperkuat Negara Kesatuan Republik Indonesia dan kebangsaan.

Sehingga Panca Mulia dari Visi Gubernur DIY dapat dirumuskan kedalam misi pembangunan DIY tahun 2017–2022 sebagai berikut:

- 1) ***Meningkatkan Kualitas Hidup, Kehidupan Dan Penghidupan Masyarakat Yang Berkeadilan dan Berkeadaban***

Rumusan misi ini mengakomodir substansi Panca Mulia 1,2 dan 3.

- 2) ***Mewujudkan Tata Pemerintahan yang Demokratis;***

Rumusan misi ini mengakomodir substansi Panca Mulia 4, dan 5.

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi DIY masuk pada Visi RPJMD Tahun 2017-2022 “Terwujudnya Peningkatan Kemuliaan Martabat Manusia Jogja” dengan Misi “Meningkatkan Kualitas Hidup, Kehidupan Dan Penghidupan Masyarakat Yang Berkeadilan dan Berkeadaban”. Adapun sarannya “Meningkatnya derajat ekonomi masyarakat” dengan menguatkan perekonomian daerah yang didukung dengan semangat kerakyatan, inovatif dan kreatif. Tujuan yang tercantum dalam RPJMD untuk misi pertama pada sasaran kedua tersebut adalah memacu pertumbuhan ekonomi daerah yang berkualitas dan berkeadilan yang didukung dengan semangat kerakyatan, inovatif dan kreatif dengan sasaran pendapatan masyarakat meningkat. Untuk mencapai Misi, Tujuan dan Sasaran, maka strategi yang dilakukan Pemda DIY tersebut maka Disnakertrans DIY

mempunya tanggung jawab untuk menurunkan Tingkat Pengangguran melalui meningkatnya peran aktif semua elemen masyarakat dan menjadikan rakyat secara lebih konkret menjadi subyek dan asset aktif pembangunan. Indikator yang mendukung keberhasilan arah kebijakan tersebut yang merupakan kewenangan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi DIY adalah Terwujudnya Kesempatan Kerja, terwujudnya Hubungan Industrial Yang Kondusif Untuk Mengembangkan Usaha dan Meningkatkan Kesejahteraan pekerja, dan Meningkatnya Daya Saing Tenaga Kerja.

Oleh karena itu Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi DIY pada periode 2017-2022 ini melaksanakan kegiatan yang sesuai dengan arah kebijakan Pemda DIY, dengan kontribusi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi melalui Program dan Kegiatan Tahun 2017-2022 diharapkan misi kedua RPJMD dapat diwujudkan.

### **3.3 Telaahan Renstra K/L dan Renstra Kabupaten/ Kota**

#### **3.3.1 Telaah Renstra Kementerian Ketenagakerjaan**

Dalam Renstra K/L disebutkan bahwa pembangunan ketenagakerjaan sebagai bagian dari pembangunan nasional memiliki peranan yang sangat penting untuk menciptakan SDM yang berkualitas khususnya pada aspek human capital dalam pembangunan Indonesia. Dimana telah terjadi dinamika dalam pembangunan ketenagakerjaan mengingat kondisi ketenagakerjaan sebagai muara dari berbagai kondisi di hulu, maka keberpihakan pemerintah dalam bentuk kebijakan ekonomi, politik dan sosial sangat berpengaruh kepada akselerasi pembangunan bidang ketenagakerjaan.

Tema pembangunan bidang ketenagakerjaan adalah pembangunan yang kuat, inklusif dan berkelanjutan dengan agenda penguatan faktor utama pembangunan ekonomi melalui peningkatan daya saing tenaga kerja, memperbaiki iklim ketenagakerjaan dan menciptakan hubungan industrial yang harmonis serta memperluas kepesertaan jaminan sosial ketenagakerjaan.

Renstra Kemenaker RI mengangkat permasalahan diantaranya kemiskinan, ketimpangan ekonomi dan Middle Income Trap, Sistem Jaminan Sosial Nasional (SJSN), Daya saing tenaga kerja, Pasar kerja dan penempatan tenaga kerja, hubungan industrial, pengawasan dan perlindungan ketenagakerjaan.

Sembilan agenda prioritas pembangunan ketenagakerjaan “ NAWA KERJA” yang juga dilaksanakan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi adalah:

1. Penguatan Perencanaan Tenaga Kerja Nasional;
2. Percepatan Peningkatan Kompetensi Tenaga Kerja;
3. Percepatan Sertifikasi Profesi;
4. Perluasan Kesempatan Kerja Formal;
5. Penguatan Wirausaha Produktif;
6. Penciptaan Hubungan Industrial Yang Sehat dan Produktif;

7. Penegakan Hukum Ketenagakerjaan;
8. Peningkatan Perlindungan Pekerja Migran;
9. Pelayanan Ketenagakerjaan Sederhana, Transparan dan Akuntabel.

Nawa Kerja tersebut diimplementasikan dalam sasaran Renstra Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi DIY yaitu:

1. Terwujudnya Kesempatan Kerja.
2. Terwujudnya Hubungan Industrial Yang Kondusif untuk Mengembangkan Usaha dan Meningkatkan Kesejahteraan Pekerja.
3. Meningkatkan Daya Saing Tenaga Kerja.

Dengan demikian kebijakan bidang ketenagakerjaan di Pemda DIY khususnya Disnakertrans DIY telah sejalan dengan kebijakan bidang ketenagakerjaan Kemenaker RI.

### **3.3.2 Telaah Renstra Kementerian Desa, PDT dan Transmigrasi RI**

Dalam Renstra K/L disebutkan bahwa ketimpangan pembangunan antar wilayah telah menghasilkan suatu konsekuensi berupa pumusatan hasil pembangunan pada sebagian wilayah yang dapat berimplikasi pada terbentuknya daerah yang relatif tertinggal jika dibandingkan dengan daerah lain.

Sejauh ini berbagai upaya pemerintah untuk mengurangi ketimpangan pembangunan antar daerah baik secara langsung maupun tidak langsung, baik yang berbentuk kerangka regulasi maupun kerangka anggaran telah dilakukan diantaranya melalui pelaksanaan transmigrasi.

Pembangunan ketransmigrasian memiliki peran strategis terutama dalam hal pemerataan kesejahteraan, percepatan pembangunan wilayah hingga penyatuan bangsa Indonesia. Pembangunan kawasan transmigrasi merupakan salah satu instrumen untuk mendorong pembangunan desa melalui pemenuhan standar pelayanan minimum, khususnya desa-desa dan kawasan perdesaan di daerah tertinggal dan perbatasan, daerah strategis cepat tumbuh, pulau-pulau terluar, kepulauan dan pesisir pengembangan keterkaitan desa dan kota di kawasan yang dipersiapkan sebagai kawasan perkotaan baru.

Tujuan yang akan dicapai oleh Kemendes PDT dan Transmigrasi yang berhubungan dengan transmigrasi adalah menyiapkan dan meningkatkan pembangunan serta pengembangan satuan permukiman dan desa di kawasan transmigrasi utamanya pada kawasan perbatasan, daerah tertinggal, kawasan perdesaan (tujuan ke 6) dan meningkatkan pembangunan dan pengembangan pusat-pusat pertumbuhan baru di kawasan transmigrasi utamanya pada kawasan perbatasan,

daerah tertinggal, kawasan perdesaan yang terkoneksi dengan pusat kegiatan ekonomi wilayah (tujuan ke 7).

Tujuan tersebut diatas diterjemahkan dalam strategi dan arah kebijakan Renstra Disnakertrans DIY yaitu strategi untuk meningkatkan kualitas penyelenggaraan transmigrasi dan arah kebijakan berupa peningkatan kerjasama antar daerah serta peningkatan kualitas calon transmigran.

### 3.3.3 Telaah Renstra Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kab. Bantul

Pemerintah Kabupaten Bantul menetapkan Visi yang tertuang dalam RPJMD 2016 – 2021 adalah **“Terwujudnya Masyarakat Kabupaten Bantul yang sehat, cerdas dan sejahtera, berdasarkan nilai-nilai keagamaan, kemanusiaan dan kebangsaan dalam wadah Negara Kesatuan Republik Indonesia (NKRI)”**.

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kab. Bantul di dalam mewujudkan Visi Pemkab Bantul melalui Misi 1 yaitu **“Mewujudkan Kesejahteraan Masyarakat Difokuskan pada Percepatan Pengembangan Perekonomian Rakyat dan Pengentasan Kemiskinan”**. Dan secara operasional telah menetapkan tujuan, sasaran, strategi dan arah kebijakan di dalam Renstra 2016 – 2021 seperti tabel di bawah ini :

Tujuan	Sasaran	Strategi	Arah Kebijakan
Meningkatkan kesejahteraan masyarakat	1. Turunnya jumlah masyarakat kurang mampu	1.Peningkatan akses dan peluang usaha masyarakat	1. Meningkatkan ketersediaan lapangan pekerjaan dan kemudahan usaha
	2. Terwujudnya perekonomian daerah yang berkualitas	1.Peningkatan kualitas produktivitas masyarakat	1.Mengurangi kesenjangan pendapatan

Dalam tujuan, sasaran, strategi dan arah kebijakan yang ditetapkan Disnakertrans Kab. Bantul telah sejalan dengan tujuan dan sasaran dalam Renstra Disnakertrans DIY.

### 3.3.4 Telaah Renstra Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kab. Kulonprogo

Pemerintah Kabupaten Kulonprogo menetapkan Visi yang tertuang dalam RPJMD 2017 – 2022 adalah **“Terwujudnya Kabupaten Kulon Progo yang sehat, mandiri, berprestasi, adil, aman dan sejahtera berdasarkan iman dan taqwa”**.

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kab. Kulon Progo di dalam mewujudkan Visi Pemkab Kulon Progo melalui Misi 1 yaitu **“Menciptakan sistem perekonomian berbasis kerakyatan”**. Dan secara operasional telah menetapkan tujuan, sasaran, strategi dan arah kebijakan di dalam Renstra 2017 – 2022 seperti tabel di bawah ini :

Tujuan	Sasaran	Strategi	Arah Kebijakan
Meningkatkan pendapatan masyarakat	Terwujudnya penempatan dan pengembangan kompetensi dan produktivitas tenaga kerja	a. Meningkatkan keterampilan sesuai standar kompetensi; b. Meningkatkan kemampuan berwirausaha untuk meningkatkan produktivitas;	a. Meningkatkan kerja sama dengan lembaga pendidikan dan swasta untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja; b. Meningkatkan koordinasi antar pemangku kepentingan untuk
		c. Menyiapkan tenaga kerja agar siap memasuki dunia kerja di luar daerah atau berkompetisi merebut peluang kerja; d. Menjalin kerja sama dengan	meningkatkan kualitas tenaga kerja; c. Memperbaharui sarana prasarana pelatihan sesuai perkembangan teknologi
	Terwujudnya perlindungan ketenagakerjaan	a. Meningkatkan suasana ketenagakerjaan yang kondusif melalui pembinaan hubungan industrial; b. Melaksanakan komunikasi	Peningkatan iklim kerja yang kondusif melalui hubungan industrial yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan

		Bipartit serta Serikat Pekerja	
	Terlaksananya penempatan calon transmigran	Meningkatkan kerja sama antar daerah dan meningkatkan kualitas calon transmigran	Meningkatkan kualitas dan produktivitas calon transmigran melalui pelatihan dasar umum

Dalam tujuan, sasaran, strategi dan arah kebijakan yang ditetapkan Disnakertrans Kab. Kulon Progo telah sejalan dengan tujuan, sasaran, strategi dan arah kebijakan dalam Renstra Disnakertrans DIY.

### 3.3.5 Telaah Renstra Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Yogyakarta

Pemerintah Kota Yogyakarta menetapkan Visi yang tertuang dalam RPJMD 2017 – 2022 adalah **“Meneguhkan Kota Yogyakarta sebagai Kota Nyaman Huni dan Pusat Pelayanan Jasa yang Berdaya Saing Kuat untuk Keberdayaan Masyarakat dengan Berpijak pada Nilai Keistimewaan”**

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kab. Kulon Progo di dalam mewujudkan Visi Pemkab Kulon Progo melalui Misi 1 yaitu **“Menciptakan sistem perekonomian berbasis kerakyatan”**. Dan secara operasional telah menetapkan tujuan, sasaran, strategi dan arah kebijakan di dalam Renstra 2017 – 2022 seperti tabel di bawah ini :

## PERUBAHAN RENSTRA 2017 - 2022

Tujuan	Sasaran	Strategi	Arah Kebijakan
Menurunkan angka pengangguran	Angka pengangguran menurun	1. Peningkatan pengembangan dan penempatan tenaga kerja dan transmigrasi	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Meningkatkan produktivitas tenaga kerja</li> <li>- Meningkatkan pembinaan lembaga pelatihan kerja</li> <li>- Meningkatkan penempatan Calon Tenaga Kerja melalui mekanisme Antar Kerja Antar Daerah (AKAD), Antar kerja lokal (AKL) dan Antar Kerja Antar Negara (AKAN)</li> <li>- Memperluas kesempatan kerja melalui padat karya infrastruktur</li> <li>- Mengoptimalkan penempatan transmigrasi</li> </ul>
		2. Peningkatan Perlindungan dan pengembangan lembaga tenaga kerja	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Meningkatkan pembinaan dan pengembangan kesejahteraan tenaga kerja</li> <li>- Meningkatkan upah minimum kota</li> <li>- Meningkatkan penyelesaian kasus perselisihan hubungan industrial</li> </ul>

Dalam tujuan, sasaran, strategi 1 dan 2 serta arah kebijakannya yang ditetapkan Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Yogyakarta telah sejalan dengan tujuan, sasaran, strategi dan arah kebijakan dalam Renstra Disnakertrans DIY.

### 3.3.6 Telaah Renstra Dinas Tenaga Kerja Kab. Sleman

Pemerintah Kabupaten Sleman menetapkan Visi yang tertuang dalam RPJMD 2016 – 2021 adalah **“Terwujudnya masyarakat Sleman yang lebih Sejahtera, Mandiri, Berbudaya dan Terintegrasikannya sistem e- government menuju smart regency pada tahun 2021”**.

Dinas Tenaga Kerja Kab. Sleman di dalam mewujudkan Visi Pemkab Sleman melalui Misi 1 yaitu **“Meningkatkan tata kelola pemerintahan yang baik melalui peningkatan kualitas birokrasi yang responsif dan penerapan e-govt yang terintegrasi dalam memberikan pelayanan bagi masyarakat”**.

Misi 2 yaitu **“Meningkatkan pelayanan pendidikan dan kesehatan yang berkualitas dan menjangkau bagi semua lapisan masyarakat”**.

Misi 3 yaitu **“Meningkatkan penguatan sistem ekonomi kerakyatan, aksesibilitas dan kemampuan ekonomi rakyat, serta penang- gulangan kemiskinan”**.

Misi 4 yaitu **“Memantapkan dan meningkatkan kualitas pengelolaan sumberdaya alam, penataan ruang, lingkungan hidup dan kenyamanan”**.

Dan secara operasional telah menetapkan tujuan, sasaran, strategi dan arah kebijakan di dalam Renstra 2016 – 2021 seperti tabel di bawah ini :

Tujuan	Sasaran	Strategi	Arah Kebijakan
1.Meningkatkan tata kelola Dinas Tenaga Kerja	1. Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja Pemerintahan	1.Tingkatkan transparansi dalam pelayanan publik	1. Penetapan SOP sebagai dasar pelaksanaan pelayanan publik
	2. Meningkatnya Kualitas Pelayanan Publik		
2.Meningkatkan kualitas dan daya saing tenaga kerja	1.Meningkatnya kesempatan Kerja	1.Tingkatkan kualitas dan daya saing tenaga kerja dalam memasuki pasar kerja	1.Meningkatkan kualitas dan daya saing tenaga kerja

		2.Mengurangi pengangguran melalui peningkatan cakupan sasaran	2.Mengoptimalkan penempatan tenaga kerja dan perluasan kesempatan kerja
		3.Tingkatkan kerjasama antar daerah dalm rangka optimalisasi	3.meningkatkan efektifitas penyelenggaraan ketransmigrasian

Dalam tujuan, sasaran, strategi dan arah kebijakan yang ditetapkan Disnaker Kab. Sleman telah sejalan dengan tujuan dan sasaran dalam Renstra Disnakertrans DIY.

**3.3.7 Telaah Renstra Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kab.GunungKidul**

Pemerintah Kabupaten GunungKidul menetapkan Visi yang tertuang dalam RPJMD 2016 – 2021 adalah **“Mewujudkan Gunungkidul sebagai daerah tujuan wisata yang terkemuka dan berbudaya menuju masyarakat yang berdaya saing, maju, mandiri, dan sejahtera tahun 2021.”**

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kab. Gunungkidul di dalam mewujudkan Visi Pemkab Bantul melalui Misi 2 yaitu **“Meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang berdaya saing”**.

Dan secara operasional telah menetapkan tujuan, sasaran, strategi dan arah kebijakan di dalam Renstra 2016 – 2021 seperti tabel di bawah ini :

Tujuan	Sasaran	Strategi	Arah Kebijakan
Menurunkan tingkat pengangguran terbuka	1.Kesesuaian program dalam dokumen perencanaan pembangunan daerah	1.Meningkatnya perencanaan kinerja Perangkat Daerah 2.Perlunya pengendalian kinerja 3.Perlunya pengelolaan data dan informasi perangkat daerah	1.Melakukan perencanaan kinerja PD 2.Melakukan pengendalian kinerja 3.Melakukan pengelolaan data dan informasi perangkat daerah

## PERUBAHAN RENSTRA 2017 - 2022

	2. Kepuasan masyarakat terhadap penyelenggaraan pelayanan publik meningkat	1. Perlunya pengukuran indeks kepuasan masyarakat	1. Mengukur indeks kepuasan masyarakat
	3. Akuntabilitas Pengelolaan Keuangan Perangkat Daerah Meningkat	1. Mendorong agar laporan keuangan perangkat daerah disusun tepat waktu	1. Menyusun laporan keuangan perangkat daerah tepat waktu
	4. Angkatan kerja yang terserap menjadi tenaga kerja meningkat	1. Perlunya penyelenggaraan pendidikan dan ketrampilan pencari kerja 2. Meningkatkan pengawasan dan pembinaan lembaga pelatihan ketenagakerjaan 3. Menyiapkan dan memperluas kesempatan kerja 4. Peningkatan kerjasama pendidikan pelatihan dan penempatan tenaga kerja 5. Mengoptimalkan pendampingan penyelesaian prosedur perselisihan hubungan industrial dan ketenagakerjaan 6. Mengoptimalkan pengawasan perlindungan dan pengupahan ketenagakerjaan 7. Meningkatkan penyiapan dan pengerahan calon transmigran 8. Memperkuat kerjasama dan penempatan transmigran	1. Menyelenggarakan pendidikan dan ketrampilan pencari kerja 2. Melakukan pengawasan dan pembinaan lembaga pelatihan ketenagakerjaan 3. Melakukan penyiapan dan perluasan kesempatan kerja 4. Melakukan kerjasama pendidikan pelatihan dan penempatan tenaga kerja 5. Melakukan pendampingan penyelesaian prosedur perselisihan Hubungan Industrial dan Ketenagakerjaan 6. Melakukan pengawasan perlindungan dan pengupahan ketenagakerjaan 7. Melakukan penyiapan dan pengerahan calon transmigran 8. Melakukan penguatan kerjasama dan penempatan transmigran

Dalam tujuan, sasaran, strategi dan arah kebijakan yang ditetapkan Disnakertrans Kab. Gunungkidul telah sejalan dengan tujuan dan sasaran dalam Renstra Disnakertrans DIY.

### 3.4 Telaahan Rencana Tata Ruang Wilayah dan Kajian Lingkungan Hidup Strategis

Dalam kerangka pengembangan wilayah dengan memperhatikan potensi konflik keruangan maka kebijakan penataan ruang sangat diperlukan. Pengembangan wilayah sendiri ditujukan untuk menyeraskan dan mensinkronisasikan berbagai kegiatan pembangunan sektor dan wilayah. Permasalahan umum dalam pengembangan wilayah yang masih ditemukan antara lain:

- 1) kesenjangan dalam dan antar wilayah
- 2) keterbatasan akses ke kawasan terpencil atau tertinggal
- 3) sistem pembangunan yang masih sentralistik dan sektoral
- 4) lemahnya keterpaduan program yang berbeda sumber pendanaannya
- 5) belum efektifnya pemanfaatan rencana tata ruang sebagai alat keterpaduan pembangunan wilayah
- 6) pengelolaan pembangunan di daerah belum optimal dalam menunjang upaya pengembangan wilayah
- 7) terakumulasinya modal di kawasan perkotaan.

Pada tahun 2015 Pemda DIY melakukan Peninjauan Kembali (PK) terhadap Rencana Tata Ruang Wilayah (RTRW) Provinsi DIY Tahun 2009–2029. Fokus Program Perencanaan Tata Ruang setelah Peninjauan Kembali RTRW Provinsi DIY Tahun 2009–2029 yaitu pada perubahan struktur ruang, perubahan pola ruang dan simpul kegiatan utama. Peninjauan Kembali (PK) terhadap RTRW Provinsi DIY Tahun 2009–2029 dilanjutkan pada tahun 2016 oleh Dinas Pertanahan dan Tata Ruang DIY, yang merupakan SKPD baru dari re-organisasi di pemerintah daerah DIY berdasarkan Peraturan Daerah Istimewa DIY Nomor 3 Tahun 2015 tentang Kelembagaan Pemerintah Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta di mana urusan Tata Ruang menjadi tugas dari Dinas Pertanahan dan Tata Ruang DIY. Dinamika Dasar peninjauan kembali RTRW Provinsi DIY Tahun 2009–2029 yaitu:

- 1) Adanya perubahan/penyempurnaan peraturan atau rujukan sistem penataan ruang yang berlaku mengikat bagi Pemerintah Daerah DIY dan belum pernah digunakan dalam penyusunan rencana tata ruang sebelumnya. Salah satunya yaitu amanat dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2012 tentang Keistimewaan DIY, dimana salah satu keistimewaan DIY yang ditetapkan adalah urusan Tata Ruang sebagai dasar dalam pengaturan pengelolaan pemanfaatan ruang pada kawasan Kasultanan dan Kadipaten.
- 2) Terjadi perubahan kebijakan pemerintah/sektor untuk pembangunan skala besar atau kegiatan penting sehingga tidak dapat ditampung oleh pola dan struktur ruang RTRW Provinsi DIY Tahun 2009 - 2029 yang ada. Perubahan tersebut akan mengganggu rencana struktur dan pola pemanfaatan ruang sehingga mungkin dapat

menurunkan efisiensi pembangunan dan atau kerusakan lingkungan. Beberapa kebijakan tersebut antara lain penentuan kawasan cagar alam geologi oleh Kementerian ESDM, pembangunan Jalur Jalan Lintas Selatan (JJLS), dan rencana pembangunan bandara baru.

- 3) Adanya perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang sangat cepat dan seringkali radikal dalam hal memaksimalkan pemanfaatan sumberdaya alam dan meminimalkan kerusakan lingkungan, sehingga kapasitas daya dukung lingkungan dapat ditingkatkan oleh karena hal ini harus selalu diantisipasi untuk keperluan optimasi pola dan struktur tata ruang yang ada.
- 4) Adanya bencana alam yang cukup besar sehingga mengubah struktur dan pola pemanfaatan ruang yang ada, dan memerlukan relokasi kegiatan budidaya maupun lindung yang ada untuk kepentingan pembangunan pasca bencana tersebut. Salah satu bencana alam yang berpengaruh terhadap struktur dan pola ruang yaitu erupsi gunung merapi pada tahun 2010 yang berakibat pada penetapan kawasan rawan bencana.

Fokus Program Perencanaan Tata Ruang setelah Peninjauan Kembali RTRW Provinsi DIY Tahun 2009 – 2029 pada perubahan struktur ruang, perubahan pola ruang dan simpul kegiatan utama. Program Pemanfaatan Ruang diarahkan untuk mendorong implementasi pengembangan kawasan, seperti rencana pembangunan fasilitas pada kawasan strategis provinsi maupun pada kawasan-kawasan yang sesuai dengan kebijakan keistimewaan akan dilakukan revitalisasi dalam rangka memperkuat karakter wilayah (kawasan cagar budaya dan kawasan pendukungnya).

Program Pengendalian Pemanfaatan Ruang mendorong/koordinasi sampai tingkat kabupaten/kota untuk melegalkan perangkat pengendalian seperti Rencana Detail Tata Ruang Kawasan (RDTRK) dan mekanisme perizinan pemanfaatan ruang daerah, insentif dan disinsentif serta inovasi implementasi pengendalian pemanfaatan ruang.

Proses pembangunan daerah yang dilaksanakan oleh Pemda DIY secara umum menunjukkan hasil positif di berbagai segi kehidupan masyarakat. Meskipun begitu terdapat isu-isu lingkungan yang masih menjadi perhatian bersama untuk dapat diatasi secara optimal. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 32 tahun 2009 tentang Perlindungan dan Pengelolaan Lingkungan Hidup (PPLH), pada pasal 15 disebutkan bahwa instrumen Kajian Lingkungan Hidup Strategis (KLHS) wajib dilaksanakan untuk memastikan bahwa prinsip pembangunan berkelanjutan telah menjadi dasar dan terintegrasi dalam pembangunan suatu wilayah dan/atau Kebijakan, Rencana, dan/atau Program (KRP).

KLHS merupakan serangkaian analisis yang sistematis, menyeluruh dan partisipatif untuk memastikan bahwa kaidah pembangunan berkelanjutan telah menjadi dasar dan terintegrasi dalam pembangunan suatu wilayah dan/atau KRP. Pelaksanaan KLHS dalam penyusunan atau evaluasi Rencana Pembangunan Daerah adalah proses membuat dan melaksanakan KLHS yang dilakukan pada penyusunan atau pada saat evaluasi RPJPD; RPJMD; dan/atau KRP yang berpotensi menimbulkan dampak dan/atau resiko lingkungan hidup yang termuat dalam Rencana Strategis Perangkat Daerah.

Penyusunan KLHS untuk RPJMD sebagai instrumen pengelolaan lingkungan hidup dalam penyusunan kebijakan perencanaan pembangunan daerah diatur dalam UU Nomor 32 Tahun 2009 tentang PPLH dan Peraturan Menteri Dalam Negeri RI Nomor 67 tahun 2012 tentang pedoman pelaksanaan KLHS dalam penyusunan atau evaluasi rencana pembangunan daerah. Pasal 1 angka 10 UU PPLH menyebutkan bahwa KLHS sebagai “rangkaiian analisis yang sistematis, menyeluruh, dan partisipatif untuk memastikan bahwa prinsip pembangunan berkelanjutan telah menjadi dasar dan terintegrasi dalam pembangunan suatu wilayah dan/atau kebijakan, rencana, dan/atau program”. Selanjutnya pada pasal 15 ayat 1 UU PPLH disebutkan Pemerintah Pusat dan Pemda wajib membuat KLHS untuk memastikan bahwa prinsip pembangunan berkelanjutan telah menjadi dasar dan terintegrasi dalam pembangunan suatu wilayah dan/atau kebijakan, rencana, dan/atau program. Pada Pasal 2 Peraturan Menteri Dalam Negeri RI Nomor 67 Tahun 2012 tentang Pedoman Pelaksanaan KLHS dalam Penyusunan atau Evaluasi Rencana Pembangunan Daerah, pasal 2 menyebutkan bahwa “Gubernur dan Bupati/Walikota wajib melaksanakan KLHS dalam penyusunan RPJPD, RPJMD dan Renstra SKPD yang berpotensi menimbulkan dampak dan/atau risiko lingkungan hidup”.

Proses penyusunan KLHS RPJMD dimulai dengan melakukan identifikasi pemangku kepentingan untuk pemetaan pemangku kepentingan, selanjutnya Pra pelingkupan untuk mempersiapkan daftar panjang isu-isu lingkungan kemudian pelingkupan untuk memperoleh daftar pendek isu-isu lingkungan. Tahap berikutnya adalah pengkajian konsistensi pembangunan berkelanjutan RPJMD, pengkajian pengaruh RPJMD terhadap isu sosial budaya, ekonomi, dan lingkungan. Tahap berikutnya adalah merumuskan mitigasi/adaptasi dan/atau alternatif dan merumuskan rekomendasi yang diintegrasikan ke dalam RPJMD.

Dari proses pra pelingkupan didapatkan daftar panjang isu strategis pembangunan berkelanjutan sebanyak 129 isu, yang selanjutnya melalui proses pelingkupan didapatkan daftar pendek isu strategis pembangunan berkelanjutan sebanyak 5 isu yaitu:

1. Pencemaran Lingkungan dan Risiko Bencana Alam
2. Belum Optimalnya Pengendalian Pemanfaatan Ruang dan Tingginya Alih Fungsi Lahan Pertanian
3. Masih Tingginya Ketimpangan Wilayah
4. Penyediaan Infrastruktur Strategis di Kawasan Pesisir Selatan Belum Optimal
5. Angka Kemiskinan Masih Tinggi.

KLHS untuk RPJMD menghasilkan saran-saran sebagai berikut:

1. Hasil kajian menunjukkan bahwa draft rancangan awal RPJMD telah konsisten dan memiliki keterkaitan terhadap dokumen RPJMN, RPJPD DIY, RTRW DIY, dan RPJMD Jawa Tengah, serta memperhatikan aspek keterkaitan antar waktu, antar sektor, antar pemangku kepentingan, serta aspek keseimbangan dan keadilan.
2. Setiap program memiliki dampak atau pengaruh terhadap isu pendek pembangunan berkelanjutan, baik positif dan/atau negatif.
3. Semua program yang direncanakan dalam RPJMD dapat dilanjutkan dengan mengupayakan mitigasi/adaptasi.
4. Setiap program pembangunan membutuhkan upaya mitigasi/adaptasi dan beberapa membutuhkan KLHS Renstra Perangkat Daerah.

### 3.5 Penentuan Isu-isu Strategis

Ketenagakerjaan merupakan salah satu bidang pembangunan yang sangat luas cakupannya. Ketenagakerjaan mencakup segala sesuatu/ aspek yang mempunyai kaitan dengan tenaga kerja dalam rangka keterlibatannya dalam proses produksi barang atau jasa. Dengan demikian ketenagakerjaan mempunyai sifat multi dimensional antara berbagai faktor seperti faktor ekonomi, faktor sosial, politik dan sebagainya. Seluruh faktor tersebut berinteraksi dalam suatu rangkaian hubungan yang kompleks sehingga pembinaannya pun membutuhkan suatu kebijakan yang komprehensif dan multi dimensi pula.

Sehubungan dengan hal tersebut, maka dibutuhkan upaya-upaya yang bersifat komprehensif termasuk upaya kebijakan, strategi dan program pembangunan terutama di bidang ketenagakerjaan. Seluruh upaya tersebut, yang terkait dengan aspek-aspek ketenagakerjaan, secara menyeluruh harus mencakup perluasan kesempatan kerja, pembinaan angkatan kerja dan peningkatan perlindungan dan kesejahteraan pekerja. Sehingga diharapkan permasalahan ketenagakerjaan yang ada dapat teratasi.

Isu strategis untuk mengatasi permasalahan ketenagakerjaan di DIY adalah :

1. Meningkatkan kualitas tenaga kerja melalui pelatihan, pemagangan, standarisasi kompetensi dan pengembangan produktivitas
2. Meningkatkan penciptaan kesempatan kerja, kualitas penempatan dan pemberdayaan tenaga kerja
3. Meningkatkan kualitas perangkat hubungan industrial dan perbaikan iklim ketenagakerjaan
4. Meningkatkan pengawasan dan perlindungan tenaga kerja
5. Meningkatkan kualitas penyelenggaraan transmigrasi

**BAB IV**

**Tujuan dan Sasaran**

**4.1 Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Perangkat Daerah**

**4.1.1 Tujuan**

Tujuan rencana strategis yang hendak dicapai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi DIY dalam kurun waktu 5 (lima) tahun adalah “Menurunnya angka pengangguran terbuka”.

**4.1.2 Sasaran Jangka Menengah SKPD**

- a) Terwujudnya Kesempatan Kerja
- b) Terwujudnya Hubungan Industrial Yang Kondusif Untuk Mengembangkan Usaha dan Meningkatkan Kesejahteraan pekerja
- c) Meningkatnya Daya Saing Tenaga Kerja

Tabel 4.1

Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Pelayanan Perangkat Daerah

NO.	TUJUAN	SASARAN	INDIKATOR TUJUAN/SASARAN	TARGET KINERJA TUJUAN/SASARAN PADA TAHUN KE-				
				1	2	3	4	5
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)
1	Menurunnya angka pengangguran terbuka	Terwujudnya Kesempatan Kerja	Jumlah Kesempatan Kerja	1.980.354	2.020.452	2.061.962	2.104.824	2.149.001
		Terwujudnya Hubungan Industrial Yang Kondusif Untuk Mengembangkan Usaha dan Meningkatkan Kesejahteraan pekerja	Jumlah kasus yang diselesaikan diluar pengadilan Hubungan Industrial	10	20	30	40	50
		Meningkatnya Daya Saing Tenaga Kerja	Jumlah Lulusan pelatihan yang ditempatkan	524	1050	1575	2100	2625

Bab V

Strategi dan Arah Kebijakan

Strategi merupakan serangkaian upaya yang didasarkan pada potensi sumber daya yang dimiliki untuk mengatasi permasalahan pembangunan guna mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan. Secara konseptual, satu strategi dapat dikaitkan dengan satu sasaran atau sekelompok sasaran dengan kerangka logis. Sementara itu, arah kebijakan adalah pedoman untuk mengarahkan strategi agar lebih lebih sistematis untuk mencapai tujuan dan sasaran yang berkelanjutan dalam kurun waktu 5 (lima) tahun periode Renstra. Adapun Strategi dan Arah Kebijakan Yang hendak dicapai Organisasi Perangkat Daerah Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi DIY dalam kurun waktu 5 tahun adalah sebagai berikut:

Tabel 5.1  
Tujuan, Sasaran, Strategi dan Arah Kebijakan

VISI : Terwujudnya Peningkatan Kemuliaan Martabat Manusia Jogja			
MISI 1 : Meningkatkan Kualitas Hidup, Kehidupan dan Penghidupan Masyarakat Yang Berkeadilan dan Berkeadaban			
Tujuan	Sasaran	Strategi	Arah Kebijakan
Menurunnya angka pengangguran terbuka	1. Terwujudnya Kesempatan Kerja	1.1 Meningkatkan kualitas penempatan dan pemberdayaan tenaga kerja 1.2 Meningkatkan kualitas penyelenggaraan transmigrasi	1.1.1 Peningkatan akses angkatan kerja kepada dunia kerja melalui penyelenggaraan bursa kerja dan Informasi pasar kerja 1.1.2 Perluasan kesempatan kerja di dalam dan di luar hubungan kerja 1.1.3 Fasilitasi Penempatan dan Pelindungan Tenaga Kerja dan Pekerja Migran Indonesia (Pra dan Purna Penempatan) 1.2.1 Peningkatan kerjasama antar daerah 1.2.2 Peningkatan kualitas calon transmigran
	2. Terwujudnya	2.1 Meningkatkan	2.1.1 Peningkatkan

	<p>Hubungan Industrial Yang Kondusif Untuk Mengembangkan Usaha dan Meningkatkan Kesejahteraan pekerja</p>	<p>kualitas perangkat hubungan industrial dan perbaikan iklim ketenagakerjaan 2.2 Meningkatkan pengawasan dan perlindungan tenaga kerja</p>	<p>kapasitas Serikat Pekerja dan Pengusaha melalui pelatihan, sosialisasi dan penguatan kelembagaan 2.1.2 Peningkatkan kesejahteraan tenaga kerja melalui penerapan sistem pengupahan yang adil dan program perlindungan sosial bagi pekerja 2.2.1 Peningkatkan kualitas pelayanan dan penerapan Norma Kerja 2.2.2 Peningkatkan kualitas pelayanan dan penerapan Norma K3 2.2.3 Peningkatan Pelayanan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) untuk perusahaan dan tempat kerja</p>
	<p>3. Meningkatkan Daya Saing Tenaga Kerja</p>	<p>3.1 Meningkatkan kualitas tenaga kerja melalui pelatihan, pemagangan, standarisasi kompetensi dan pengembangan produktivitas</p>	<p>3.1.1 Peningkatan Pelatihan berbasis kompetensi yang mengacu pada kualifikasi dan okupasi serta pengembangan produktivitas tenaga kerja 3.1.2 Peningkatan kualitas pencari kerja melalui pemagangan 3.1.3 Peningkatan sertifikasi tenaga kerja dan lulusan pelatihan 3.1.4 Pembinaan lembaga latihan</p>

**Bab VI**  
**Rencana Program dan Kegiatan Serta Pendanaan**

Pada bagian ini dikemukakan rencana program dan kegiatan, indikator kinerja, kelompok sasaran, dan pendanaan indikatif. Adapun penyajiannya menggunakan Tabel berikut ini.

Tabel 6.1  
RENCANA PROGRAM, KEGIATAN, INDIKATOR KINERJA, KELOMPOK SASARAN, DAN PENDANAAN INDIKATIF  
PERANGKAT DAERAH DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI DIY

Tujuan	Sasaran	Kode				Program dan Kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan, Sasaran, Program (outcome) dan Kegiatan (output)	Data Capaian pada Tahun Awal Perencanaan	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan										Unit Kerja PD Penanggung Jawab	Lokasi			
									Tahun-1		Tahun-2		Tahun-3		Tahun-4		Tahun-5				Kondisi Kinerja pada akhir periode Renstra PD		
									target	Rp	target	Rp	target	Rp	target	Rp	target	Rp			target	Rp	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20				
Menurunnya angka pengangguran	Terwujudnya Kesempatan Kerja	1	07	01	22	Program Penempatan, Perluasan Kesempatan Kerja dan Transmigrasi	Terwujudnya penempatan tenaga kerja, perluasan kerja dan penempatan transmigrasi	10.208 orang	6.058	5,508,039,300	10.665 orang	6.058.843.230	10.790 orang	1.750.808.000	10.915 orang	25.570.494.000	11.040 orang	8.064.320.339	53.950 orang	33.627.130.730	Disnakertrans DIY	DIY	
-	-	-	-	22	1	Pengurangan Pengangguran Melalui Padat Karya Infrastruktur	Terfaksananya kegiatan pembuatan/perbaikan sarana infrastruktur masyarakat melalui sistem padat karya	-	1710 orang/ 45 lokasi	152,055,000	-	0	-	0	-	0	-	0	1710 orang/ 45 lokasi	152,055,000	Disnakertrans DIY	DIY	
-	-	-	-	22	2	Penempatan Tenaga Kerja	Penempatan tenaga kerja	1000 orang	1000 orang	364,887,000	1000 orang	364,887,000	100 orang	145.870.000	0	0	1000 orang	485,664,597	1000 orang	485,664,597	Disnakertrans DIY	DIY	
-	-	-	-	22	3	Penyediaan Informasi Pasar Kerja dan Penyelenggaraan Bursa Kerja	Informasi kesempatan kerja	3000 lowongan	3000 lowongan	360,422,500	3000 lowongan	397,245,000	0 orang, 12 bulan, 0 kali	19.540.000	12 bulan	258.554.000	3000 lowongan	528,733,095	3000 lowongan	528,733,095	Disnakertrans DIY	DIY	
-	-	-	-	22	4	Pembentukan Kesempatan Kerja	Pembekalan kewirausahaan dan pendampingan pola kemitraan tenaga kerja mandiri	-	300 orang	3,000,000,000	300 orang	7,809,600,000	80 orang	1.504.930.000	500 orang	23.968.783.000	300 orang	10,394,577,600	300 orang	10,394,577,600	Disnakertrans DIY	DIY	
-	-	-	-	-	-	Pemahaman pembuatan infrastruktur jalan	-	-	-	0	45 paket	-	57 lokasi	-	110 lokasi	-	45 paket	-	45 paket	-	Disnakertrans DIY	DIY	
-	-	-	-	22	5	Pembentukan Usaha mandiri Bagi Penyandang Disabilitas	Pelatihan Wirausaha bagi penyandang disabilitas	30 orang	30 orang	359,120,000	30 orang	396,086,000	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
-	-	-	-	22	5	Pembentukan Usaha mandiri Bagi tenaga Kerja khusus	Pelatihan Wirausaha bagi penyandang disabilitas	30 orang	N/A	N/A	N/A	N/A	0 orang	0	40 orang	430.000.000	30 orang	527,190,466	30 orang	527,190,466	Disnakertrans DIY	DIY	
-	-	-	-	22	6	Pemantauan Lembaga Penempatan	Pemantauan tentang aturan pelaksanaan penempatan dan perlindungan TKI, pelaksanaan bursa kerja dan penempatan tenaga kerja	104 BKK dan 27 PPTKIS	104 BKK dan 27 PPTKIS	98,117,500	104 BKK dan 27 PPTKIS	119,960,000	0 orang, 0 lembaga, 0 perusahaan	17.410.000	130 orang, 100 lembaga	130.125.000	104 BKK dan 27 PPTKIS	159,666,760	104 BKK dan 27 PPTKIS	159,666,760	Disnakertrans DIY	DIY	
-	-	-	-	22	7	Penyelenggaraan Transmigrasi	Penyelenggaraan Transmigrasi	50 KK	40 KK	1,173,437,300	50 KK	1,292,000,000	0 KK	11.000.000	30 KK	732.632.000	50 KK	1,719,652,000	50 KK	1,719,652,000	Disnakertrans DIY	DIY	

# PERUBAHAN RENSTRA 2017 - 2022

-	-	-	-	22	8	Perlindungan dan Penempatan Pekerja Migran	Penyelenggaraan LTSA, Pembekalan Akhir/Perberangkatan(PAP), PeningkatanKetrampilan bagiPurna PMI, Pencegahan dan Penyelesaian PMI Unprocedural	-	-	0	12 bulan, 500orang, 30 orang, 12 bulan/ 10 kasus/ 10 orang	413,600,000	4 laporan, 0 orang, 0 orang, 0 bulan, 0 orang	52.058.000	10 lembaga	50.400.000	12 bulan, 500 orang, 30 orang, 12 bulan/ 10 kasus/ 10 orang	550,501,600	12 bulan, 500 orang, 30 orang, 12 bulan/ 10 kasus/ 10 orang	550,501,600	Disnakertrans DIY	DIY
-	Terwujudnya Hubungan Industrial Yang kondusif Untuk Mengembangkan Usaha dan Meningkatkan Kesejahteraan Pekerja	1	7	1	19	ProgramPegawasan dan Perlindungan Ketenagakerjaan	Persentaseperusahaan nihilkecelakaankerja	60	60	502,935,000	61	553.228.500	62	335.833.000	63	710.000.000	64	736.347.134	64	3.070.468.469	Disnakertrans DIY	DIY
-	-	-	-	19	17	Pengawasan Norma Keselamatan dan Kesehatan kerja	Pemantauan Perusahaan Yang Melaksanakan normak3	650 perusahaan	650 perusahaan	422,035,000	650 perusahaan	455,500,000	280 perusahaan	184.738.000	400 perusahaan	600.000.000	650 perusahaan	606,270,500	650 perusahaan	606,270,500	Disnakertrans DIY	DIY
-	-	-	-	19	18	Pengawasan Norma Kerja	Pemantauan perusahaan yang melaksanakan norma kerja	650 perusahaan	650 perusahaan	80,900,000	650 perusahaan	105,500,000	280 perusahaan	151.095.000	400 perusahaan	110.000.000	650 perusahaan	140,420,500	650 perusahaan	140,420,500	Disnakertrans DIY	DIY
-	-	1	7	1	20	Program Pembinaan Hubungan Industrial Dan Jaminan Sosial	Meningkatnya jumlah perusahaan yang melaksanakan sarana hubungan industrial dan jaminan sosial	1288	1288	638,714,800	1388	702.586.280	1488	321.611.000	1588	581.300.000	1688	935.142.339	1688	3.899.417.726	Disnakertrans DIY	DIY
-	-	-	-	20	14	Penanganan Permasalahan dan Pemantauan Hubungan Industrial	Pemantauan tentang hubungan industrial	95 perusahaan	95 perusahaan	325,164,800	200 perusahaan	512,647,400	30 perusahaan	122.151.000	90 perusahaan	291.300.000	200 perusahaan	682,333,689	200 perusahaan	682,333,689	Disnakertrans DIY	DIY
-	-	-	-	20	18	Pengupahan dan Kesejahteraan Pekerja	Pemantauan tentang pengupahan dan penetapan upah minimum provinsi	200 perusahaan	200 perusahaan	313,550,000	200 perusahaan	389,540,000	5 kab kota	199.460.000	90 perusahaan	290.000.000	200 perusahaan	518,477,740	200 perusahaan	518,477,740	Disnakertrans DIY	DIY
-	-	1	7	1	23	Program Pengujian Lingkungan Kerja dan Kesehatan Kerja	Meningkatnya jumlah perusahaan yang mempunyai kondisi Lingkungan Kerja dan Kesehatan Kerja sesuai standar	308 perusahaan	353 perusahaan	738,000,000	398 perusahaan	811.800.000	443 perusahaan	656.778.000	488 perusahaan	636.121.000	533 perusahaan	11.080.505.800	533 perusahaan	4.505.563.800	Disnakertrans DIY	DIY
-	-	-	-	23	1	Pengujian Lingkungan Kerja, Pemeriksaan KesehatanKerja, Pelatihan Hiperkes dan KK	Laporan hasil pemeriksaan kesehatan tenaga kerja pada perusahaan besar, menengah dan UMKM, Laporan Hasil Pengujian Lingkungan Kerja pada perusahaan besar, menengah dan UMKM- Sertifikasi Hiperkes dan KK	-	610 orang perusahaan besar, menengah, 500 UMKM, 45 perusahaan besar menengah dan 70 UMKM,420 peserta lulus	738,000,000	610 orang perusahaan besar, menengah, 500 UMKM, 45 perusahaan besar menengah dan 70 UMKM,420 peserta lulus	847,743,828	40 UMKM dan 60 perusahaan menengah besar	345.810.000	500 perusahaaa 350 UMKM	436.121.000	610 orang perusahaan besar, menengah, 500 UMKM, 45 perusahaan besar menengah dan 70 UMKM,420 peserta lulus	1,128,347,035	610 orang perusahaan besar, menengah, 500 UMKM, 45 perusahaan besar menengah dan 70 UMKM,420 peserta lulus	1,241,181,739	Disnakertrans DIY	DIY
-	-	-	-	-	-	Pemeriksaan kesehatan tenaga kerja pada perusahaan,sertifikasi hiperkes dan KK	Pemeriksaan kesehatan tenaga kerja pada perusahaan,sertifikasi hiperkes dan KK	-	-	-	-	760 perusahaan/150 UMKM, 210 orang	-	310.968.000	180 orang	200.000.000	610 orang perusahaan besar, menengah, 500 UMKM, 45 perusahaan besar menengah dan 70 UMKM,420 peserta lulus	1,128,347,035	610 orang perusahaan besar, menengah, 500 UMKM, 45 perusahaan besar menengah dan 70 UMKM,420 peserta lulus	1,241,181,739	Disnakertrans DIY	DIY
-	Meningkatnya Daya Saling Tenaga Kerja	1	7	1	21	Program Pembinaan Pelatihan, Standarisasi dan Pemagangan	JumlahTenagaKerja YangLulusSertifikasi	651 orang	350 orang	1,297,969,000	375 orang	1.427.765.900	400 orang	208.880.500	425 orang	1.468.196.000	450 orang	1.900.356.413	2000 orang	7.924.230.542	Disnakertrans DIY	DIY

# PERUBAHAN RENSTRA 2017 - 2022

-	-	-	-	-	-	-	Jumlah Lembaga Pelatihan Kerja Yang Terakreditasi	67 lembaga	72 lembaga	-	77 lembaga	-	82 lembaga	-	87 lembaga	-	90 lembaga	-	90 lembaga	-	-	-	
-	-	-	-	21	1	Sertifikasi Uji Kompetensi Tenaga Kerja	Sertifikasi Uji Kompetensi 7 Bidang Kejuruan	500 orang	500 orang	677,836,000	620 orang	1,119,430,000	80 orang	115.595.000	300 orang	443.000.000	620 orang	1,489,961,330	620 orang	1,638,957,463	Disnakertrans DIY	DIY	
-	-	-	-	21	2	Pemagangan Tenaga Kerja	Meningkatnya kesiapan peserta untuk mengikuti seleksi pemagangan kelepasan, Pemagangan perusahaan bagi pencari kerja	40 orang, 50 orang	40 orang, 50 orang	554,799,000	500 orang	929,090,000	20 orang, 0 orang, 0 orang	71.324.000	60 orang magang perusahaan	312.846.000	500 orang	1,236,618,790	500 orang	1,360,280,669	Disnakertrans DIY	DIY	
-	-	-	-	21	3	Pelatihan dan Standarisasi Lembaga Pelatihan	LembagaPelatihanYangTerstand arisasi	85lembaga	85lembaga	65,334,000	85lembaga	71,000,000	77 lembaga	21.961.500	85lembaga	50.000.000	85lembaga	94,501,000	85lembaga	103,951,100	Disnakertrans DIY	DIY	
-	-	-	-	-	-	Pelatihan Tenaga Kerja Profesional	Pelatihan Aviation Security,Pelatihan Groundstaff	-	-	-	-	-	-	20 orang, 20 orang	662.093.000	20 orang, 20 orang	662.093.000	20 orang, 20 orang	662.093.000	Disnakertrans DIY	DIY		
-	-	1	7	1	15	Program Peningkatan Kualitas dan Produktivitas Tenaga Kerja	Meningkatnya jumlah lulusan pelatihan yang terampil	1,5	1,9	5,920,000,000	3.81	6.512.000.000	5,71	114.268.000	7,61	7.583.600.000	9,52	8.667.472.000	9,52	36.142.192.000	Disnakertrans DIY	DIY	
-	-	-	-	-	15	69	Pelatihan Ketrampilan Pencari Kerja	Pelatihan Instiusional bagi pencari kerja-pengukuran Produktivitas TenagaKerja diUMKM, Pelatihan MTU (Mobile Training Unit)bagi pencari kerja	10 paket/ 200 orang, 40 paket/ 800 orang	10 paket/ 200 orang, 40 paket/ 800 orang	5,920,000,000	12 akt/ 240 orang, 30 akt/ 600 orang, 200 orang	5,630,000,000	0 orang	19.156.000	1 layanan 6 paket, 35 paket 15 paket	7.583.600.000	12 akt/ 240 orang, 30 akt/ 600 orang, 200 orang	7,493,530,000	12 akt/ 240 orang, 30 akt/ 600 orang, 200 orang	8,242,883,000	Disnakertrans DIY	DIY
-	-	-	-	-	15	70	Pelatihan Tenaga Kerja Profesional	Pelatihan Nurse	-	-	0	30 orang	1,191,225,000	0 orang	37.507.000	-	-	-	-	30 orang	1,441,382,250	Disnakertrans DIY	DIY
-	-	-	-	-	-	-	Pelatihan Aviation Security (Avsec)	-	-	-	40 orang	-	0 orang	-	-	-	-	-	-	40 orang	-	-	-
-	-	-	-	-	-	-	pelatihan ground staff	-	-	-	40 orang	-	0 orang	-	-	-	-	-	-	40 orang	-	-	-
-	-	-	-	1	-	PROGRAM ADMINISTRASI PERKANTORAN	-	100%	100%	2.967.880.000	100%	3.264.668.000	100%	3.857.480.620	100%	4.188.163.000	100%	4.188.163.000	100%	18.119.204.188	Disnakertrans DIY	-	
-	-	-	-	1	1	Penyediaan Jasa, Perawatan, dan Perengkapan Perkantoran	Tenwujudnya Administrasi Perkantoran yang Mendukung Kelancaran Tugas dan Fungsi SKPD	100%	100%	1.653.456.000	100%	1.886.581.700	100%	1.809.222.000	100%	1.850.000.000	100%	2.511.040.243	100%	2.511.040.243	Disnakertrans DIY	-	
-	-	-	-	-	-	Penyediaan Jasa Pengelola Pelayanan Perkantoran	Tenwujudnya Administrasi Perkantoran yang Mendukung Kelancaran Tugas dan Fungsi SKPD	100%	100%	998.946.300	100%	1.214.184.467	100%	1.589.697.520	100%	1.768.163.000	100%	1.616.079.526	100%	1.616.079.526	Disnakertrans DIY	-	
-	-	-	-	-	-	Penyediaan Rapat-Rapat, Koordinasi dan Konsultasi	Tenwujudnya Administrasi Perkantoran yang Mendukung Kelancaran Tugas dan Fungsi SKPD	100%	100%	304.987.200	100%	411.998.000	100%	458.561.100	100%	570.000.000	100%	548.369.338	100%	548.369.338	Disnakertrans DIY	-	
-	-	-	-	-	-	PROGRAM PENINGKATAN SARANA DAN PRASARANA APARATUR	Meningkatnya Sarana Prasarana Aparatur yang Mendukung KelancaranTugas danFungsiSKPD	100%	100%	1.196.895.000	100%	1.316.584.500	100%	2.809.842,350	100%	2.713.068.000	100%	1.752.373.970	100%	7.307.163.665	Disnakertrans DIY	-	
-	-	-	-	-	-	Pengadaan kendaraan dinas/ operasional	Meningkatnya Sarana Prasarana Aparatur yang Mendukung Kelancaran Tugas dan Fungsi SKPD	100%	100%	0	100%	904.600.000	0	0	0	0	100%	1.204.022.600	100%	268.750.000	Disnakertrans DIY	-	
-	-	-	-	-	-	Pengadaan peralatan dan perlengkapan	Meningkatnya Sarana Prasarana Aparatur yang Mendukung Kelancaran Tugas dan Fungsi SKPD	100%	100%	111.600.000	100%	1.329.711.000	100%	703.599.000	100%	1.200.000.000	100%	1.769.845.341	100%	1.769.845.341	Disnakertrans DIY	-	
-	-	-	-	-	-	Pemeliharaan rumah dan gedung kantor	Meningkatnya Sarana Prasarana Aparatur yang Mendukung Kelancaran Tugas dan Fungsi SKPD	100%	100%	285.640.000	100%	1.972.281.000	100%	949.504.350	100%	377.068.000	100%	2.625.106.011	100%	2.625.106.011	Disnakertrans DIY	-	
-	-	-	-	-	-	Pemeliharaan kendaraan dinas/ operasional	Meningkatnya Sarana Prasarana Aparatur yang Mendukung Kelancaran Tugas dan Fungsi SKPD	100%	100%	594.745.000	100%	557.534.000	100%	731.705.000	100%	790.000.000	100%	742.077.754	100%	742.077.754	Disnakertrans DIY	-	
-	-	-	-	-	-	Pemeliharaan peralatan dan perlengkapan kantor	Meningkatnya Sarana Prasarana Aparatur yang Mendukung Kelancaran Tugas dan Fungsi SKPD	100%	100%	204.910.000	100%	1.221.060.000	100%	425.034.000	100%	290.000.000	100%	1.625.230.860	100%	1.625.230.860	Disnakertrans DIY	-	
-	-	-	-	-	-	Pembangunan/ Rehabilitasi Rumah dan gedung kantor	Meningkatnya Sarana Prasarana Aparatur yang Mendukung Kelancaran Tugas dan Fungsi SKPD	100%	100%	0	100%	1.471.200.000	0	0	100%	56.000.000	100%	1.958.167.200	100%	1.958.167.200	Disnakertrans DIY	-	

# PERUBAHAN RENSTRA 2017 - 2022

-	-	-	-	-	-	PROGRAM PENINGKATAN KAPASITAS SUMBER DAYA APARATUR	Terwujudnya Peningkatan Kapasitas Sumber daya Aparatur yang Mendukung Kelancaran Tugas dan Fungsi SKPD	100%	100%	119.815.500	100%	131.797.050	100%	282.185.000	100%	279.952.000	100%	175.421.874	100%	731.485.609	Disnakertrans DIY	-		
-	-	-	-	-	-	Pengembangan ISO	Terwujudnya Peningkatan Kapasitas Sumberdaya Aparatur yang Mendukung Kelancaran Tugas dan Fungsi SKPD	100%	100%	119.815.500	100%	199.965.500	3 sertifikat	277.185.000	100%	263.389.000	100%	266.154.081	100%	266.154.081	100%	266.154.081	Disnakertrans DIY	-
-	-	-	-	-	-	Pembinaan, Pengembangan Kualitas profesi dan penilaian angka kredit jabatan	Terwujudnya Penata Usaha Keuangan dan Pencapaian Kinerja Program yang Mendukung Kelancaran Tugas	100%	100%	21.508.500	100%	56.802.000	100%	5.000.000	100%	16.563.000	100%	75.603.462	100%	75.603.462	100%	75.603.462	Disnakertrans DIY	-
-	-	-	-	-	-	PROGRAM PENINGKATAN PENGEMBANGAN SISTEM PELAPORAN CAPAIAN KINERJA DAN PELAPORAN KEUANGAN	Terwujudnya Penata Usaha Keuangan dan Pencapaian Kinerja Program yang Mendukung Kelancaran Tugas dan Fungsi SKPD	100%	100%	545.651.200	100%	600.216.320	100%	284.085.000	100%	463.000.000	100%	798.887.922	100%	3.331.255.141	100%	3.331.255.141	Disnakertrans DIY	-
-	-	-	-	-	-	Penyusunan Laporan Kinerja SKPD	Terwujudnya Penata Usaha Keuangan dan Pencapaian Kinerja Program yang Mendukung Kelancaran Tugas dan Fungsi SKPD	100%	100%	21.500.000	100%	24.000.000	Nilai Lakip dari 79,00 menjadi 80,00	15.375.000	100%	18.000.000	100%	31.944.000	100%	35.138.400	100%	35.138.400	Disnakertrans DIY	-
-	-	-	-	-	-	Penyusunan Laporan Keuangan SKPD	Terwujudnya Penata Usaha Keuangan dan Pencapaian Kinerja Program yang Mendukung Kelancaran Tugas dan Fungsi SKPD	100%	100%	27.416.800	100%	30.000.000	Laporan keuangan SKPD dengan deviasi 1%	28.400.000	100%	30.000.000	100%	39.930.000	100%	39.930.000	100%	39.930.000	Disnakertrans DIY	-
-	-	-	-	-	-	Penyusunan Rencana Program Kegiatan SKPD serta Pengembangan Data dan Informasi	Terwujudnya Penata Usaha Keuangan dan Pencapaian Kinerja Program yang Mendukung Kelancaran Tugas dan Fungsi SKPD	100%	100%	425.225.900	100%	694.705.000	100%	198.460.000	100%	350.000.000	100%	924.652.355	100%	924.652.355	100%	924.652.355	Disnakertrans DIY	-
-	-	-	-	-	-	Monitoring dan Evaluasi Pelaksanaan Program Kegiatan SKPD	Terwujudnya Penata Usaha Keuangan dan Pencapaian Kinerja Program yang Mendukung Kelancaran Tugas dan Fungsi SKPD	100%	100%	50.000.000	100%	155.000.000	100%	41.850.000	100%	65.000.000	100%	206.305.000	100%	206.305.000	100%	206.305.000	Disnakertrans DIY	-
-	-	-	-	-	-																			

## BAB VII

### KINERJA PENYELENGGARAAN BIDANG URUSAN KETENAGAKERJAAN DAN KETRANSMIGRASIAN

Indikator kinerja yang ditetapkan dalam Renstra PD Disnakertrans DIY tahun 2017-2022 bertujuan untuk memberikan gambaran tentang keberhasilan pencapaian Visi dan Misi dari Pemda DIY yang diturunkan dalam tujuan, sasaran, strategi dan arah kebijakan Disnakertrans DIY serta untuk menjawab tantangan permasalahan yang terjadi di DIY sebagai berikut :

1. Meningkatnya angka pengangguran terdidik Berdasarkan data BPS Sakernas Agustus 2017 Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) tertinggi terjadi pada Angkatan Kerja dengan tingkat pendidikan SMA sebesar 7,64% diikuti universitas 3,43% dan SMK 1,98%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar pengangguran adalah pengangguran terdidik dengan tingkat pendidikan minimal SMA/SMK ke atas. Sedangkan TPT terendah terjadi pada angkatan kerja dengan tingkat pendidikan tertinggi SD kebawah sebesar 0,48% dan tingkat pendidikan SMP sebesar 1,29%. Pada sektor formal lebih sulit dimasuki oleh para angkatan kerja karena lebih banyak menggunakan keahlian atau syarat-syarat tertentu dibandingkan sektor non formal. Pengangguran terdidik akan berusaha mendapatkan pekerjaan yang sesuai dengan ijazah ataupun keahlian yang dimiliki.
2. Tidak seimbangny jumlah kesempatan kerja dengan jumlah angkatan kerja. Pertumbuhan kesempatan kerja berbanding terbalik dengan bertambahnya jumlah angkatan kerja tiap tahunnya. Hal ini menimbulkan permasalahan baru pada penambahan jumlah pengangguran di DIY. Akibatnya banyak pengangguran yang dapat memicu bertambahnya permasalahan kemiskinan di DIY.
3. Kurangnya upaya untuk menciptakan lapangan kerja baru. Tingginya angka pengangguran terbuka di DIY mengindikasikan bahwa upaya untuk menciptakan lapangan kerja secara mandiri (Wirausaha) masih sangat rendah.
4. Belum optimalnya fungsi harmonisasi hubungan industrial di DIY. Banyaknya perselisihan hubungan industrial yang berujung pada pemutusan hubungan kerja secara sepihak dari pihak perusahaan membuat para tenaga kerja ini kehilangan mata pencaharian sehingga jumlah pengangguran di DIY juga akan bertambah.
5. Keterbatasan alokasi program penempatan (kuota) transmigrasi dari pemerintah pusat Berdasarkan data perkembangan dan distribusi transmigran menurut provinsi tujuan, terlihat bahwa minat penduduk dalam melakukan transmigrasi

tetap tinggi, namun kuota dari Pemerintah Pusat tidak sesuai atau belum mencukupi dari permohonan DIY.

Untuk menjawab permasalahan tersebut di atas maka ditetapkan Indikator Kinerja Perangkat Daerah Disnakertrans DIY yang Mengacu pada Tujuan dan Sasaran RPJMD tercantum dalam table 7.1 sebagai berikut :

Tabel 7.1  
Indikator Kinerja Perangkat Daerah yang Mengacu pada Tujuan dan Sasaran RPJMD

No	Indikator	Kondisi Kinerja pada awal periode RPJMD	Target					Kondisi Kinerja pada akhir periode RPJMD
		2017	2018	2019	2020	2021	2022	
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)
1	Jumlah lulusan pelatihan yang ditempatkan	288	524	1050	1575	2100	2625	2625
2	Jumlah kesempatan kerja	2,053,168	1,980,354	2,020,452	2,061,962	2,104,824	2,149,001	2,149,001
3	Jumlah kasus yang diselesaikan diluar pengadilan hubungan industrial	0	10	20	30	40	50	50

## BAB VIII

### PENUTUP

Rencana Strategis Perangkat Daerah (Renstra PD) Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Daerah Istimewa Yogyakarta Tahun 2017-2022 ini merupakan penjabaran dari Visi dan Misi Gubernur DIY yang tertuang dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Daerah Istimewa Yogyakarta Tahun 2017-2022.

Selama kurun waktu lima tahun ke depan, berbagai program dan kegiatan pembangunan yang dirumuskan dalam Rencana Strategis Perangkat Daerah (Renstra PD) Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Daerah Istimewa Yogyakarta ini dapat dilaksanakan dengan konsisten dan didukung peran aktif seluruh stakeholders dan partisipasi masyarakat. Hasil yang diperoleh diharapkan dapat menjadi fondasi bagi kesinambungan pelaksanaan program-program pembangunan daerah Daerah Istimewa Yogyakarta periode berikutnya.

Pembangunan yang berlangsung lima tahun ke depan bukan saja diharapkan mampu meningkatkan kesejahteraan masyarakat, meningkatkan kualitas layanan publik, terutama dibidang ketenagakerjaan dan ketransmigrasian untuk mencapai perekonomian rakyat yang semakin berdaya, makin berkurangnya jumlah penduduk miskin, dan berkurangnya jumlah pengangguran, tetapi sekaligus mampu mengatasi kesenjangan antara wilayah yang tertinggal dan wilayah yang sudah maju secara signifikan. Selain hal tersebut pelayanan publik di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi juga diharapkan dapat berjalan dengan baik, karena didukung kinerja aparat pemerintahan yang bersih, kreatif, inovatif, disiplin, dan akuntabel yang mampu mewujudkan sebuah pemerintahan yang baik (good governance).

Demikian Rencana Strategis Perangkat Daerah (Renstra PD) Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Daerah Istimewa Yogyakarta ini disusun sebagai pedoman untuk pelaksanaan program dan kegiatan selama kurun waktu 5 (lima) tahun kedepan untuk mewujudkan kesejahteraan masyarakat melalui semangat keistimewaan hamemayu hayuning bawana, sangkan paraning dumadi dan manunggaling kawula gusti, serta sesuai Visi Gubernur Menyongsong "Abad Samudera Hindia" untuk Kemuliaan Martabat Manusia Jogja yang dijabarkan dalam "Lima Kemuliaan" atau "Pancamulia".



**DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI  
DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA**

Jl. Lingkar Utara Maguwoharjo, Depok, Sleman, DIY.

Telp. (0274) 885147 ; Fax. (0274) 885036

Email : [disnakertrans@jogjaprov.go.id](mailto:disnakertrans@jogjaprov.go.id)