

LAPORAN AKUNTABILITAS KINERJA  
INSTANSI PEMERINTAH (LKJiP)

2022

**DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI  
KABUPATEN LOMBOK TENGAH**

## KATA PENGANTAR

Dalam rangka memenuhi akuntabilitas implementasi program dan kegiatan berdasarkan Rencana Kerja Tahun 2019, disusun buku Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKj-IP) Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Lombok Tengah Tahun 2022 yang sebelumnya di sebut LAKIP sebagai salah satu bentuk pertanggungjawaban pelaksanaan kebijakan dan pengelolaan sumber daya di lingkungan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Lombok Tengah sepanjang tahun 2021.

Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKj-IP) Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Lombok Tengah Tahun 2022 berisi tentang gambaran perkembangan pelaksanaan program dan kegiatan serta capaian sasaran strategis yang dilaksanakan pada Tahun 2022 yang merupakan capaian kinerja tahun I (Pertama) dari Rencana Strategis (RENSTRA) Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Lombok Tengah Tahun 2021-2026 dan dalam upaya mewujudkan Visi & Misi, serta tujuan sasaran Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kabupaten Lombok Tengah Tahun 2021-2026.

Kiranya laporan ini dapat menjadi masukan bagi perumusan kebijakan selanjutnya dan diikuti dengan peningkatan manajemen kinerja yang lebih baik serta kerja keras oleh seluruh jajaran Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Lombok Tengah sebagai salah satu wujud pengabdian kepada bangsa dan negara pada umumnya dan daerah Kabupaten Lombok Tengah pada khususnya.

Praya, 28 Januari 2023

Plt. Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi  
Kabupaten Lombok Tengah



**drh. TRIWIDIASTUTI, MA**

**NIP.196807171996032003**

## RINGKASAN EKSEKUTIF

Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Tahun 2022 ini disusun sebagai wujud pertanggungjawaban atas pelaksanaan berbagai program dan kegiatan yang dilaksanakan dalam rangka mencapai visi, misi, tujuan dan sasaran sebagaimana telah ditetapkan dalam Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Tahun 2021-2026. LKjIP juga sebagai alat kendali dan alat penilai kinerja secara kuantitatif dan perwujudan akuntabilitas pelaksanaan tugas dan fungsi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi menuju terwujudnya *good governance* yang didasarkan pada peraturan perundang-undangan yang berlaku, kebijakan yang transparan dan dapat dipertanggungjawabkan. Di dalamnya memuat gambaran mengenai pencapaian sasaran-sasaran strategis tahun 2021-2026 yang diukur berdasarkan Indikator Kinerja Utama yang ditetapkan.

Untuk mencapai visi dan misi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Lombok Tengah menetapkan 2 (dua) tujuan dan 4 (empat) sasaran strategis, dengan 6 (enam) indikator kinerja. Indikator kinerja tersebut merupakan iktisar hasil (outcome) berbagai program dan kegiatan sebagai penjabaran tugas pokok dan fungsi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi. Hal ini dimaksudkan agar kinerja yang telah dicapai dapat lebih terukur tingkat kemanfaatannya, tidak hanya sekedar pencapaian output kegiatan. Rincian capaian kinerja masing-masing indikator tiap sasaran strategis tersebut dapat diilustrasikan dalam tabel berikut:

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	%
1	Meningkatnya Keterampilan dan Kompetensi Tenaga Kerja	Persentase Peserta Pelatihan Yang Memiliki Keterampilan/Kompetensi	76 %	37,33 %	48
		Persentase Perusahaan Yang Meningkatkan Produktifitas	2 %	6 %	200
2	Meningkatnya Pelayanan Penempatan Tenaga Kerja	Persentase Tenaga Kerja Yang Ditempatkan (dalam dan luar negeri) melalui Layanan Antar Kerja	95 %	59 %	62
3	Meningkatnya Perlindungan Terhadap Tenaga Kerja	Persentase Penanganan Kasus Ketenagakerjaan Terlapor	100 %	100 %	100 %
		Persentase Kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan	49 %	44.8 %	91.51 %
4	Meningkatnya Fasilitasi Terhadap Calon Transmigran	Cakupan Transmigran Yang Difasilitasi	100 %	100 %	100 %

# BAB I PENDAHULUAN

## 1.1 Tugas Pokok dan Fungsi OPD

### 1. Kedudukan

Sesuai dengan peraturan bupati nomor 78 Tahun 2021 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas Dan Fungsi Serta Tata Kerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Lombok Tengah, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi merupakan unsur penunjang urusan pemerintahan di bidang Ketenagakerjaan dan Ketransmigrasian.

Dalam Pemerintah Kabupaten Lombok Tengah peran Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Lombok Tengah, sangat vital yaitu sebagai stakeholders dalam pemetaan kondisi ketenagakerjaan dan ketransmigrasian serta peluang tenaga kerja, penyiapan SDM dan pengendalian pasca usia kerja sehingga dapat mendukung kelancaran roda pemerintahan daerah dan penurunan angka pengangguran terbuka di Kabupaten Lombok Tengah.

### 2. Tugas Pokok dan Fungsi

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten *Lombok Tengah* berdiri berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten *Lombok Tengah* Nomor 6 Tahun 2016 tentang Organisasi Perangkat Daerah dan Peraturan Bupati Nomor 78 Tahun 2021 tentang Rincian tugas fungsi dan tata kerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten *Lombok Tengah*. Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi mempunyai tugas membantu Bupati melaksanakan fungsi penunjang urusan pemerintahan di bidang Ketenagakerjaan dan Ketransmigrasian yang menjadi kewenangan daerah dan tugas pembantuan yang diberikan kepada Kabupaten. Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dalam melaksanakan tugas pokok tersebut menyelenggarakan fungsi :

- a. Perumusan Kebijakan Teknis dibidang Tenaga Kerja dan Transmigrasi;
- b. Pengawasan terhadap pelaksanaan teknis dibidang Tenaga Kerja dan Transmigrasi;
- c. Pembinaan terhadap unit pelaksana teknis dibidang Tenaga Kerja dan Transmigrasi;
- d. Pelaksanaan Administrasi Dinas di bidang Tenaga Kerja dan Transmigrasi;
- e. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Bupati sesuai dengan tugas dan fungsinya.

## 1.2 Data Kepegawaian

Jumlah Pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Lombok Tengah kondisi 31 Desember 2022 adalah sebanyak 56 orang sebagaimana dapat dijabarkan dalam tabel data pegawai berikut :

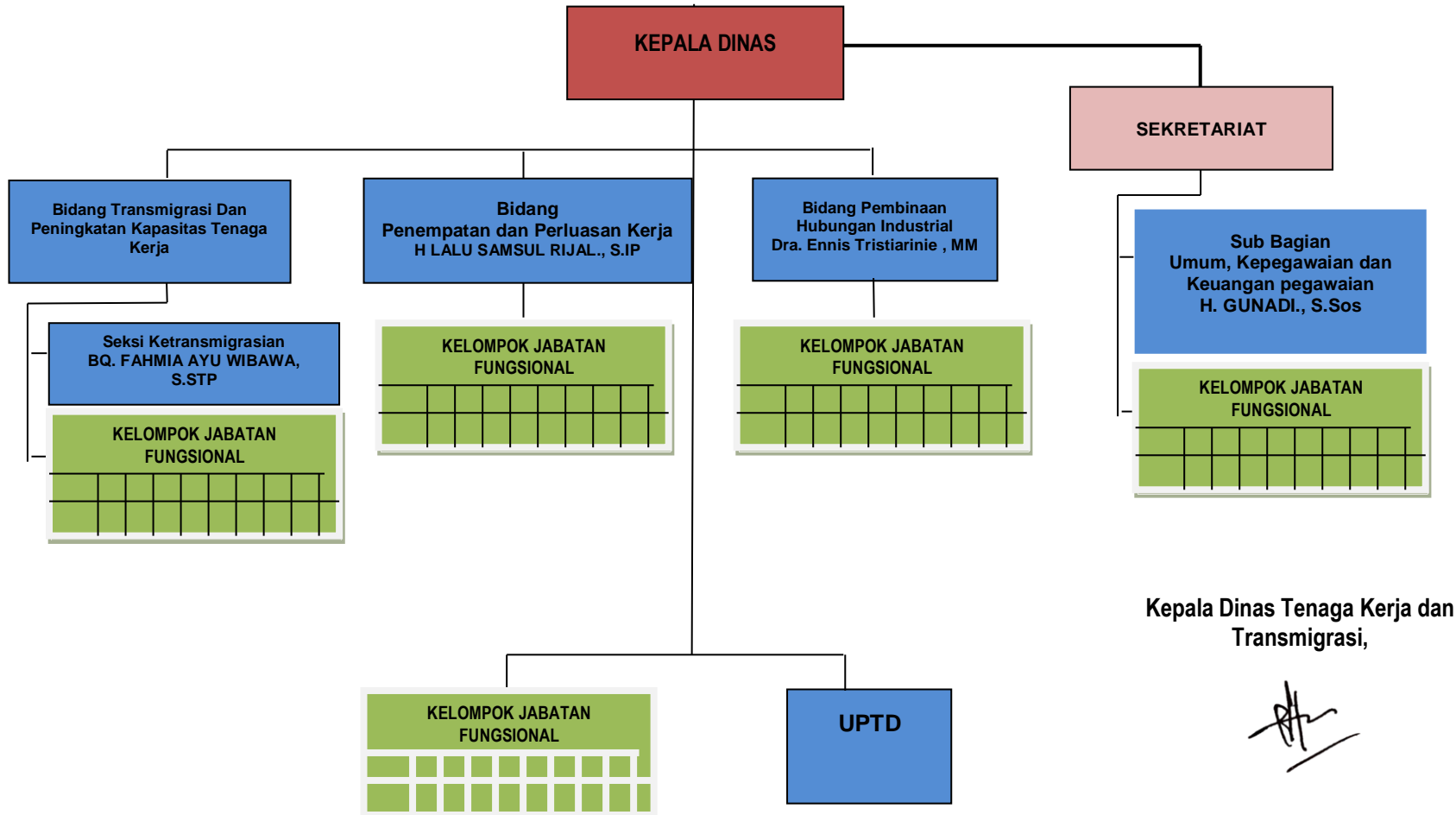
**REGISTER PEGAWAI DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI**  
Keadaan : 31 Desember 2022

No	Nama	L/P	Golongan	Eselon	Jabatan	Pendidikan Terakhir	Diklat PIM yang telah diikuti
1	drh. TRIWIDIASTUTI, MA	P	IV/c	II.b	Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi	S2	Diklat PIM II
2	Drs. H. REMAN	L	IV/b	III.a	Sekretaris	S1	Diklat PIM III
3	Dra. ENNIS TRISTIARINIE, MM	P	IV/a	III.b	Kepala Bidang Pembinaan Hubungan Industrial	S2	Diklat PIM
4	H. LALU SAMSUL RIJAL, S.IP	L	III/d	III.b	Kepala Bidang Penempatan dan Perluasan Kerja	S1	Diklat PIM
5	H. GUNADI, S.Sos	L	III/d	IV.a	Kasubbag Umum Kepegawaian dan Keuangan	S1	Diklat PIM
6	BAIQ FAHMIA AYU WIBAWA, S.STP	P	III/b	IV.a	Kepala Seksi Ketrammigrasian	S1	-
7	DEDET ZHELTHAUZALLAM, S.IP., MM	L	III/b	IV.a	Kepala UPT. Balai Latihan Kerja	S2	-
8	ZAFRULLAH HARIADI, SP	L	III/c	IV.b	Kasubbag TU. UPT Balai Latihan Kerja	S1	-
9	DEWI MASDIANI, S.STP., M.Ak	P	III/d	-	Perencana Ahli Muda	S2	-
10	SABRULLAH, S.Sos	L	III/d	-	Pengantar Kerja Ahli Muda	S1	-
11	IWIN, SH., MH	L	III/c	-	Pengantar Kerja Ahli Muda	S2	-
12	SAHNAN, SIP	L	III/d	-	Pengantar Kerja Ahli Muda	S1	-
13	HARDI SUPRAPTO, S.Sos	L	III/d	-	Pengantar Kerja Ahli Muda	S2	-
14	SYARIFUDIN, S.Sos	L	III/c	-	Instruktur Ahli Muda	S1	-
15	ADRIAN SORENGGANA, ST	L	III/d	-	Instruktur Ahli Muda	S1	-
16	KHIRLAND MULYADI, SH	L	III/d	-	Mediator Hubungan Industrial Ahli Muda	S1	-
17	LALU MUH SUKRAN, SH., M.Ak	L	III/c	-	Mediator Hubungan Industrial Ahli Muda	S1	-
18	DIANA FITRIJAYANTI, ST., MM	L	IV/a	-	Instruktur Ahli Madya	S1	-
19	AHMAD HABIB NAWAWI, S.Kom	L	III/d	-	Instruktur Ahli Madya	S1	-
20	IRWAN SANTOSO, S.Pd	L	IV/a	-	Instruktur Ahli Madya	S1	-
21	BAIQ SAINIK, S.Sos	P	III/c	-	Instruktur Ahli Muda	S1	-
22	HJ. BAIQ ANNE OKTAFIANA, ST., M.Ak	P	III/c	-	Penyusun Laporan Keuangan	S2	-
23	DARMAYANTO, ST	L	III/d	-	Instruktur Ahli Muda	S1	-
24	MALASANTO, S.Pd	L	III/d	-	Instruktur Ahli Muda	S1	-
25	ZONDRA MALOTIKA, ST	L	III/b	-	Instruktur Ahli Pertama	S1	-
26	TITA LIS CHRISTIANTI, S.Sos	P	III/c	-	Bendahara	S1	-
27	IRPAN SAKRONI, SE	L	III/c	-	Penata Keuangan	S1	-
28	MILA KAMILA, SP	P	III/c	-	Pengelola Data	S1	-
29	MARLINDA MURSALIM, SE	P	III/c	-	Analisis Keselamatan Kerja	S1	-
30	MUSAFA AJI, S.IP	L	III/b	-	Pengelola Data	S1	-
31	NURHAYATI	P	III/b	-	Pengadministrasian umum	SMA	-
32	LALU MUHAMAD NASIR	L	III/b	-	Pengelolaan Barang Milik Daerah	SMA	-
33	MUH. HARIADI, S.ST	L	III/c	-	Analisis Tenaga Kerja	S1	-
34	LALU MOH. ALIMUDIN, S.Adm	L	III/a	-	Pengelolaan Data	S1	-
35	SITI ROHANI	P	III/b	-	Pengelola Kepegawaian	SMA	-
	SAMSUL BADRI, S.pd	L	III/	-	Pengadministrasi Umum	S1	-
36	H. JUMADIL, S.Sos	L	III/d	-	Pengadministrasi Umum	S1	-
37	ENI SURYANI, S.Pd	P	III/c	-	Analisis Bimtek dan Bantek	S1	-
38	GUNAWAN RAHMAN, S.H	L	III/a	-	Analisis Bimtek dan Bantek	S1	-
39	NURJI	L	II/d	-	Pengadministrasian Kepegawaian	SMA	-
40	SAHDAN	L	II/d	-	Pengadministrasi Umum	SMA	-
41	RAHMAT ROSIDI	L	II/d	-	Pengelola Data	SMA	-
42	SUMARNI	P	II/d	-	Pengelola Keuangan	SMA	-
43	YUNUS MALIK, S.E	L	III/a	-	Instruktur	S1	-
44	EDY HARIYANTO, S.Pd	L	III/a	-	Instruktur	S1	-
45	MEIDI MAHENDRA RAHMATULLAH, S.T	L	III/a	-	Instruktur	S1	-
46	NURUL AINI, S.E	P	III/a	-	Instruktur	S1	-
47	HAFIDAH FITRI ARIYANI, S.Pd	P	III/a	-	Instruktur	S1	-
48	ADINDA MARSHA ANUGRAH, S.pd	p	III/a	-	Ahli Pertama-Instruktur	S1	-
49	ANDRIANI ANJASUMA PUTRI, S.pd	p	III/a	-	Ahli Pertama-Instruktur	S1	-
50	ARUM WIDI PALUPI, S.pd	p	III/a	-	Ahli Pertama-Instruktur	S1	-
51	AULIA JAZMAN YAZID, S.pd	p	III/a	-	Ahli Pertama-Instruktur	S1	-
52	EKA PUTRA DONNI YULISTIAWA, S.T	L	III/a	-	Ahli Pertama-Instruktur	S1	-
53	GALUH KUMALASARI ANGGANI, S.P	p	III/a	-	Ahli Pertama-Instruktur	S1	-
54	INDAH NURLITA, S.Pd	p	III/a	-	Ahli Pertama-Instruktur	S1	-
55	NILA WULANDARI, S.Pd	P	III/a	-	Ahli Pertama-Instruktur	S1	-
56	MAULANA DWI PRAYATNA, S.T	P	III/a	-	Pengadministrasian Umum	S1	-

Secara umum kebutuhan personalia dinas tenaga kerja dan transmigrasi masih sangat kurang karena ada beberapa bidang yang masih kekosongan jabatan dan staf. Dari segi kefungsionalannya, tenaga fungsional yang dimiliki dinas tenaga kerja masih sangat kurang juga seperti tenaga fungsional instruktur pelatih di BLK masih kurang terutama pada bidang kepariwisataan atau instruktur bidang pendukung kepariwisataan, tenaga fungsional pengantar kerja juga masih sangat kurang dan tenaga fungsional mediator penyelesaian perselisihan.

1.3

Struktur Organisasi



Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi,

**drh. TRIWIDIASTUTI, MA**  
NIP.196807171996032003

## BAB II

### PERENCANAAN DAN PERJANJIAN KINERJA

#### 2.1. RENCANA STRATEGIS

Visi Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kabupaten Lombok Tengah tahun 2021-2026 adalah: **“Terwujudnya masyarakat lombok tengahyang beriman, sejahtera, bermutu maju dan berbudaya ”**

Untuk mencapai visi tersebut, maka dirumuskan 4 misi pembangunan sebagaiberikut:

1. Merawat akhlakul karimah dalam kehidupan bermasyarakat;
2. Mencapai Sumber Daya Manusia yan cerdas mandiri dan unggul;
3. Pelayanan Umum Pemerintahan yang mudah cepat dan bersih;
4. Pembangunan Ekonomi yang Berkeseimbangan dan Berkelanjutan didukung Infrastruktur Berkualitas
5. Melestarikan dan mengembangkan nilai nilai budaya luhur

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi sebagai Organisasi Perangkat Daerah (OPD) teknis mendukung visi dan misi RPJMD 2021-2026, terkait erat dengan pencapaian misi ke-4 yaitu **”Pembangunan Ekonomi yang Berkeseimbangan dan Berkelanjutan didukung Infrastruktur Berkualitas.**

Rencana Strategis (Renstra) Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi KabupatenLombok Tengah 2021-2026 memuat tujuan, sasaran, program dan kegiatan yang harus dicapai selama lima (5) tahun sebagaimana tertuang dalam RPJMD Kabupaten Lombok Tengah.Renstra Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi 2021-2026 menjadi dasar pembuatan Rencana Kerja (Renja) Program dan Kegiatan yang disesuaikan dengan Rencana Kerja Jangka Pendek Daerah (RKPD) Kabupaten Lombok Tengah.

##### 2.1.1. TUJUAN

Tujuan merupakan penjabaran atau implementasi dari pernyataan misi, yang akan dicapai atau dihasilkan dalam jangka waktu 1 (satu) sampai 5 (lima) tahun. Penetapan tujuan dalam Rencana Strategis (Renstra) didasarkan pada potensi dan permasalahan serta isu utama bidang ketenagakerjaan dan ketransmigrasian Kabupaten Lombok Tengah.

Adapun rumusan tujuan di dalam Perencanaan Strategis Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Lombok Tengah Tahun 2021-2026berdasarkan kesesuaian antara faktor kunci keberhasilan dengan misi kepala daerah, maka dirumuskan dua tujuan

1. **“Meningkatnya Kesempatan Kerja;**
2. **“Meningkatnya kemandirian masyarakat transmigrasi”.**

##### 2.1.2. SASARAN

Sasaran adalah penjabaran tujuan secara terukur, yaitu sesuatu yang akan dicapai/dihasilkan secara nyata oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Lombok Tengah dalam jangka waktu lima tahun mendatang. Sasaran yang harus dicapai oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Lombok Tengah adalah:



1. Meningkatnya Keterampilan dan Kompetensi Tenaga Kerja
2. Meningkatnya Pelayanan Penempatan Tenaga Kerja;
3. Meningkatnya Perlindungan Terhadap Tenaga Kerja;
4. Meningkatnya Fasilitas Terhadap Calon Transmigran

## RENCANA STRATEGIS

TAHUN 2021-2026

**INSTANSI : DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI**

TUJUAN	SASARAN		CARA MENCAPAI TUJUAN DAN SASARAN		KETERANGAN
	URAIAN	INDIKATOR	KEBIJAKAN	PROGRAM	
Meningkatnya Kesempatan Kerja		Persentase Angkatan Kerja Tereperap	Optimalisasi Pelaksanaan Pelatihan Berbasis Kompetensi beserta Uji Sertifikasi Kompetensi.	Program Pelatihan Kerja dan Produktivitas Tenaga Kerja	
			Optimalisasi Kualitas Lembaga Pelatihan Kerja dengan sertifikasi akreditasi dan pengendalian mutu serta Up-grading Instruktur.		
			Pengukuran Produktivitas angkatan kerja dan konsultansi produktivitas pada perusahaan kecil.		
			Pengembangan Sarana dan Prasarana UPT Balai Latihan Kerja untuk mendukung Era Revolusi Industri 4.0 maupun pengembangan entrepreneurship.		
			Link n match antara kebutuhan pasar kerja dengan kompetensi angkatan kerja melalui bursa kerja serta optimalisasi data sebaran sektor lapangan usaha yang akan berkembang di wilayah Nusa Tenggara Barat	Program Penempatan Tenaga Kerja	
			Pengembangan pelatihan wirausaha baru berbasis entrepreneurship.		
			Mendorong penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang kondusif dan mendorong Pembentukan LKS Bipartit & Pengesahan Peraturan Perusahaan	Program Hubungan Industrial	
			Optimalisasi peningkatan kepesertaan BPJS		
Meningkatnya kemandirian masyarakat transmigrasi		Persentase Masyarakat Transmigrasi Yang Mandiri	Melakukan kerjasama secara khusus bidang ketransmigrasian dengan pola sharing pendanaan.	Program Pembangunan Kawasan Transmigrasi	
			Peningkatan kemandirian transmigran di daerah penempatan dengan cara pemberian bantuan peralatan pada waktu pemberangkatan		

### 2.1.3. STRATEGI DAN KEBIJAKAN

Strategi dan arah Kebijakan merupakan rumusan perencanaan komperhensif mengenai cara Pemerintah daerah mencapai tujuan dan sasaran Renstra SKPD dengan efektif dan efisien. Melalui pendekatan yang komperhensif tersebut, maka dapat disusun strategi dan kebijakan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Lombok Tengah sebagai berikut:

1. Peningkatan kualitas Tenaga Kerja dengan pelatihan berbasis kompetensi.
2. Peningkatan sarana & Prasarana di Balai Latihan Kerja.
3. Peningkatan produktivitas tenaga kerja.
4. Peningkatan pelayanan penempatan tenaga kerja.
5. Pengembangan perluasan kesempatan kerja.
6. Peningkatan Perlindungan hubungan industrial, dan jaminan sosial tenaga kerja
7. Peningkatan Pemberangkatan calon transmigran

#### 2.1.4. PROGRAM DAN KEGIATAN

Untuk mencapai target kinerja sasaran yang telah ditetapkan tahun 2022, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Lombok Tengah melaksanakan program kegiatan sebagai berikut:

1. Program Pelatihan Kerja dan Produktivitas Tenaga Kerja
  - a. Pelaksanaan Pelatihan Berdasarkan Unit Kompetensi;
  - b. Pembinaan Lembaga Pelatihan Kerja Swasta;
  - c. Pengukuran Produktivitas Tingkat Daerah
2. Program Penempatan Tenaga Kerja
  - a. Pelayanan Antar Kerja di Daerah Kabupaten/Kota;
  - b. Penerbitan Izin Lembaga Penempatan Tenaga Kerja Swasta (LPTKS) dalam 1 (satu) daerah Kabupaten/Kota
  - c. Pengelolaan Informasi Pasar Kerja;
  - d. Pelindungan PMI Pra dan Purna Penempatan di Daerah Kabupaten/Kota
3. Program Hubungan Industrial
  - a. Pengesahan Peraturan Perusahaan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama dan Untuk Perusahaan yang hanya beroperasi dalam 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota
  - b. Pencegahan dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja dan Penutupan Perusahaan di Daerah Kabupaten/Kota.
4. Program Pembangunan Kawasan Transmigrasi
  - a. Penataan Persebaran Penduduk yang berasal dari 1 (satu) daerah Kabupaten/Kota
5. Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota
  - a. Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah
  - b. Administrasi Keuangan Perangkat Daerah;
  - c. Administrasi Barang Milik Daerah pada Perangkat Daerah;
  - d. Administrasi Umum Perangkat Daerah;
  - e. Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah;
  - f. Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah;
  - g. Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah.

## 2.2 RENCANA KINERJA TAHUNAN

### RENCANA KINERJA TAHUNAN ORAGANISASI PERANGKAT DAERAH

OPD : DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI  
TAHUN : 2022

No.	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target
1	Meningkatnya Keterampilan dan Kompetensi Tenaga Kerja	Persentase Peserta Pelatihan Yang Memiliki Keterampilan/Kompetensi	76 %
		Persentase Perusahaan Yang Meningkatkan Produktifitas	2 %
2	Meningkatnya Pelayanan Penempatan Tenaga Kerja	Persentase Tenaga Kerja Yang ditempatkan (dalam dan luar negeri) melalui Layanan Antar Kerja	95 %
3	Meningkatnya Perlindungan terhadap Tenaga Kerja	Persentase Penanganan Kasus Ketenagakerjaan Terlapor	100 %
		Persentase Kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan	49 %
4	Meningkatnya Fasilitasi Terhadap Calon Transmigran	Cakupan Transmigran Yang Difasilitasi	100 %

### 2.3 INDIKATOR KINERJA UTAMA DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja Utama	Formulasi Cara Perhitungan	Sumber Data	Perangkat Daerah Penanggung Jawab	Kondisi saat ini (2020)	Target Kinerja						Kondisi Kinerja Pada Akhir Periode Renstra Perangkat Daerah (2026)
							2021	2022	2023	2024	2025	2026	
1	S1 Meningkatnya Keterampilan dan Kompetensi Tenaga Kerja	Persentase Tenaga Kerja Terlatih	Jumlah Peserta pelatihan bersertifikat/jumlah peserta pelatihan	BLK, LPKS, BLK Komunitas, Bidang Transmigrasi dan Peningkatan Kapasitas Tenaga Kerja	Disnakertrans	87 %	75 %	76 %	77 %	78 %	79 %	80 %	80 %
		Dokumen Databsse Ketenagakerjaan	Jumlah Dokumen Ketenagakerjaan yang diterbitkan	BPS, Perusahaan, 3 Bidang di Disnaker, UPTD BLK	Disnakertrans	0	0	1	1	1	1	1	1
	S2 Meningkatnya Pelayanan Penempatan Tenaga Kerja	Persentase Tenaga Kerja Terdaftar Terserap	Jumlah pencari kerja terdaftar terserap/jumlah pencari kerja terdaftar	Bidang Penempatan dan Perluasan Kesempatan Kerja, Bp2MI, Imigrasi, Dukcapil	Disnakertrans	86.45 %	95 %	95 %	95 %	95 %	95 %	95 %	95 %
	S3 Meningkatnya Perlindungan Terhadap Tenaga Kerja	Persentase Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial	Jumlah Kasus yang diselesaikan/jumlah kasus yang dilaporkan	Bidang Pembinaan Hubungan Industrial	Disnakertrans	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %
	S4 Meningkatnya Fasilitasi Terhadap Calon Transmigran	Persentase Transmigran Yang difasilitasi	Jumlah Keluarga Transmigran yang ditempatkan/jumlah keluarga transmigran keseluruhan	Bidang Transmigrasi dan PKTK	Disnakertrans	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %

## **2.4 PERJANJIAN KINERJA**

Perjanjian Kinerja pada dasarnya adalah pernyataan komitmen pimpinan yang merepresentasikan tekad dan janji untuk mencapai kinerja yang jelas dan terukur dalam rentang waktu satu tahun tertentu dengan mempertimbangkan sumber daya yang dikelolanya. Tujuan khusus perjanjian kinerja antara lain untuk meningkatkan akuntabilitas, transparansi, dan kinerja aparatur sebagai wujud nyata komitmen antara penerima amanah dengan pemberi amanah. Perjanjian kinerja digunakan sebagai dasar penilaian keberhasilan/kegagalan pencapaian tujuan dan sasaran organisasi, menciptakan tolak ukur kinerja sebagai dasar evaluasi kinerja aparatur, dan sebagai dasar pemberian penghargaan (reward) dan sanksi (punishment).

Perjanjian Kinerja Tahun 2022 merupakan tahun pertama Renstra Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Lombok Tengah, sehingga capaian kinerja tahun 2022 tersebut mencerminkan capaian awal renstra 2021-2026. Perjanjian Kinerja Tahun 2021-2026 sebagai berikut :



**PEMERINTAH KABUPATEN LOMBOK TENGAH  
DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI**

Jln. S. Parman No. 105 Praya Lombok Tengah

**PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2022**

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

Nama : Drs. LALU KARYAWAN, M.Si

Jabatan : Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Lombok Tengah

Selanjutnya disebut pihak pertama

Nama : H. LALU PATHUL BAHRI, S.IP

Jabatan : BUPATI LOMBOK TENGAH

Selaku atasan pihak pertama, selanjutnya disebut pihak kedua.

Pihak pertama berjanji akan mewujudkan target kinerja yang seharusnya sesuai lampiran perjanjian ini, dalam rangka mencapai target kinerja jangka menengah seperti yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan. Keberhasilan dan kegagalan pencapaian target kinerja tersebut menjadi tanggung jawab kami.

Pihak kedua akan melakukan supervise yang diperlukan serta akan melakukan evaluasi terhadap capaian kinerja dari perjanjian ini dan mengambil tindakan yang diperlukan dalam rangka pemberian penghargaan dan sanksi.

Praya, 3 Januari 2022

**Pihak Pertama,**

**H. LALU PATHUL BAHRI, S.IP**

**Pihak Pertama,**

**Drs. LALU KARYAWAN, M.Si  
NIP. 196412181994031007**

**PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2022**

**UNIT KERJA : DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI  
KABUPATEN LOMBOK TENGAH  
KEPALA DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI**

<b>NO</b>	<b>TUJUAN/SASARAN STRATEGIS</b>	<b>INDIKATOR</b>	<b>TARGET</b>
1	Meningkatnya Kesempatan Kerja	Persentase Angkatan Kerja Terserap	13 %
2	Meningkatnya Keterampilan dan Kompetensi Angkatan kerja	Persentase peserta pelatihan yang memiliki keterampilan/kompetensi	76 %
		Persentase Perusahaan Yang Meningkatkan Produktivitas	2 %
3	Meningkatnya Pelayanan Penempatan Tenaga Kerja	Persentase pencari kerja terdaftar terserap	95 %
4	Meningkatnya Perlindungan Terhadap Tenaga Kerja	Persentase Penanganan Kasus Ketenagakerjaan Terlapor	100 %
5	Meningkatnya Kemandirian Masyarakat Transmigrasi	Persentase Masyarakat Transmigrasi Yang Mandiri	100 %
6	Meningkatnya Fasilitasi terhadap Calon Transmigran	Cakupan Keluarga Transmigran Yang DiFasilitasi	100 %

<b>NO</b>	<b>PROGRAM ANGGARAN</b>	<b>Anggaran (Rp)</b>
1	Program Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	4.973.767.512
2	Program Pelatihan Kerja Dan Produktivitas Tenaga Kerja	1.547.045.383
3	Program Penempatan Tenaga Kerja	181.362.937
4	Program Hubungan Industrial	180.790.500
5	Program Pembangunan Kawasan Transmigrasi	20.009.358

**Pihak Kedua ,**

Praya, 3 Januari 2022

**Pihak Pertama,**

**H. LALU PATHUL BAHRI, S.IP**

**Drs. LALU KARYAWAN, M.Si  
NIP. 196412181994031007**

Utuk mendukung pencapaian perjanjian kinerja tersebut di atas didukung dengan anggaran sebesar Rp. 10.645.213.525(*Sepuluh Milyar Enam ratus Empat Puluh Lima Juta Dua Ratus Tiga Belas Ribu Lima Ratus Dua Puluh Lima Rupiah*).

## Rencana Sasaran Kinerja Pegawai

OPD : Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi

Periode Penilaian : Januari s.d Desember 2022

Pegawai Yang Dinilai		PEJABAT PENILAI KINERJA	
NAMA	Drs. LALU KARYAWAN, M,Si	NAMA	H. LALU PATHUL BAHRI, SIP
NIP	1964121819940311007	NIP	-
PANGKAT/GOL RUANG	Pembina Utama Muda/IVc	PANGKAT/GOL RUANG	-
JABATAN	Kepala Dinas	JABATAN	BUPATI LOMBOK TENGAH
INSTANSI	Disnakertrans	INSTANSI	
No	RENCANA KINERJA	INDIKATOR KINERJA INDIVIDU	TARGET
(1)	(2)	(3)	(4)
<b>A. KINERJA UTAMA</b>			
1	Meningkatnya Kesempatan Kerja	Persentase Angkatan Kerja Terserap	13 %
2	Meningkatnya Keterampilan dan Kompetensi Tenaga Kerja	Persentase Peserta Pelatihan yang Memiliki Keterampilan/Kompetensi	76 %
		Persentase Perusahaan Yang Meningkatkan Produktifitas	2 %
3	Meningkatnya Pelayanan Penempatan Tenaga Kerja	Persentase Tenaga Kerja yang ditempatkan (dalam dan luar negeri) melalui mekanisme layanan antar kerja)	95 %
4	Meningkatnya Perlindungan Terhadap Tenaga Kerja	Persentase penanganan kasus ketenagakerjaan terlapor	100 %
		Persentase Kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan	49 %
6	Meningkatnya kemandirian masyarakat transmigrasi	Persentase masyarakat transmigrasi yang mandiri	100 %
7	Meningkatnya Fasilitasi terhadap calon transmigras	Cakupan Keluarga Transmigran yang difasilitasi	100 %

**Pihak Kedua ,**

Praya, 3 Januari 2022

**Pihak Pertama,**



**H. LALU PATHUL BAHRI, S.IP**



**Drs. LALU KARYAWAN, M.Si  
NIP. 196412181994031007**



**BAB III**  
**AKUNTABILITAS KINERJA**

**3.1 SKALA PENGUKURAN EVALUASI KINERJA**

Akuntabilitas kinerja adalah kewajiban untuk menjawab dari perorangan, badan hukum atau pimpinan kolektif secara transparan mengenai keberhasilan atau kegagalan dalam melaksanakan misi organisasi kepada pihak-pihak yang berwenang menerima pelaporan akuntabilitas.

Pengukuran Kinerja digunakan sebagai dasar untuk penelitian keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan kegiatan sesuai dengan sasaran dan tujuan. Pengukuran yang dimaksud itu merupakan suatu hasil dari suatu penilaian yang sistematis dan didasarkan pada kelompok Indikator Kinerja Kegiatan berupa masukan, keluaran, hasil, manfaat dan dampak.

Perhitungan persentase pencapaian rencana tingkat kinerja dihitung menggunakan rumus sebagai berikut :

1. Semakin tinggi realisasi menunjukkan pencapaian kinerja yang semakin baik maka digunakan rumus :
  - a. Rumus Indikator Tujuan Persentase Angkatan Kerja Terserap
  - b. Rumus Indikator Sasaran Peserta Pelatihan Yang Memiliki Keterampilan/Kompetensi
  - c. Rumus Indikator Sasaran Persentase Perusahaan Yang Meningkatkan Produktifitas
  - d. Rumus Indikator Sasaran Persentase Tenaga Kerja Yang Ditempatkan (dalam dan luar negeri) melalui mekanisme layanan antar kerja
  - e. Rumus *Indikator Sasaran* Persentase Penanganan Kasus Ketenagakerjaan Terlapor
  - f. Rumus *Indikator Sasaran* Persentase Kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan
  - g. Rumus Indikator Sasaran Persentase Masyarakat Transmigrasi Yang Mandiri
  - h. Rumus Indikator Tujuan Cakupan Indikator Sasaran Transmigrasi Yang Difasilitasi

$$\text{Persentase Pencapaian} = \frac{\text{Realisasi}}{\text{Rencana}} \times 100\%$$

Untuk menilai keberhasilan pencapaian indikator kinerja sasaran digunakan sasaran skala ordinal sebagai berikut:

No	Capaian Kinerja	Keterangan
1.	Nilai > 100	SANGAT BAIK
2.	Nilai 86 s/d 100	BAIK
3.	Nilai 71 s/d < 85	SEDANG

4.	Nilai 56 s/d<70	KURANG
5.	Nilai <55	SANGATKURANG

### 3.2 EVALUASI CAPAIAN KINERJA SASARAN

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi telah melaksanakan penilaian kinerja dengan mengacu pada Perubahan Perjanjian Kinerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Tahun 2022. Penilaian ini dilakukan untuk mengevaluasi dan mengukur keberhasilan dan kegagalan dalam pencapaian sasaran Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi. Tolak ukur keberhasilan dari sasaran adalah dengan indikator kinerja sebagaimana tertuang pada perjanjian kinerja kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi. Adapun capaian kinerja sasaran tahun 2022 adalah sebagai berikut:

#### 3.2.1 SASARAN1 : Meningkatnya Keterampilan dan Kompetensi Tenaga kerja

Sasaran No.1 tersebut diukur dengan 2(dua) Indikator Kinerja Sasaran yaitu:

- Persentase Peserta Pelatihan Yang Memiliki Keterampilan/Kompetensi
- Persentase Perusahaan Yang Meningkatkan Produktifitas

##### 3.2.1.1 Capaian indikator1 dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.1

Evaluasi Capaian Kinerja Sasaran 1 untuk Indikator Tahun 2022.

No	Indikator Kinerja	Satuan	Target 2022	Realisasi 2022	%	Realisasi Tahun sebelumnya 2021	Target Akhir Renstra 2026	Sumber Data
1	2	3	4	5	6		9	10
1	Persentase Peserta Pelatihan Yang Memiliki Keterampilan/Kompetensi	%	76 %	37.33 %	49	48.53 %	80 %	UPT BALAI LATIHAN KERJA, BLK KOMUNITAS, LPKS, Bidang Transmigrasi dan Peningkatan Kapasitas Tenaga Kerja
RATA-RATA					49	KRITERIA : SANGAT KURANG		

#### 1. Pengertian Indikator dan Manfaat Indikator

Berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 31 Tahun 2006 tentang Sistem Pelatihan Kerja Nasional Pelatihan Kerja adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi kerja, produktifitas, disiplin, sikap dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan atau pekerjaan.

Kompetensi kerja adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan. Dinas Tenaga Pelatihan berbasis kompetensi adalah pelatihan kerja yang menitikberatkan pada penguasaan kemampuan kerja yang mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap sesuai standar.

Manfaat Indikator adalah :

- Untuk mendapatkan tenaga kerja yang kompeten;
- Untuk meningkatkan kualitas dan kemampuan tenaga kerja;

- c. Untuk meningkatkan daya saing tenaga kerja di bursa kerja.

**2. Metode/teknik/rumus untuk menghitung pencapaian indikator:**

$$\text{Persentase Peserta Pelatihan yang Memiliki Keterampilan/Kompetensi} = \frac{\text{Jumlah Peserta Pelatihan yang Lulus Uji Kompetensi}}{\text{Jumlah Peserta Pelatihan}} \times 100\%$$

**2. Sumber data/referensi yang digunakan untuk menghitung/mengukur pencapaian indikator adalah :**

- a. Jumlah peserta pelatihan dan lulus uji kompetensi dari UPTD. Balai Latihan Kerja;
- b. Jumlah Peserta Pelatihan dan lulus uji kompetensi dari Lembaga Pelatihan Kerja Swasta;
- c. Jumlah peserta pelatihan dan lulus uji kompetensi dari BLK Komunitas.
- d. Jumlah peserta pelatihan dan lulus uji kompetensi dari bidang Transmigrasi dan Peningkatan Kapasitas Tenaga Kerja

**Tabel 3.2**

**Jumlah Peserta Pelatihan dan Jumlah Lulus Uji Kompetensi Tahun 2022**

No	Lembaga	Jumlah Peserta Pelatihan	Jumlah Lulus Uji Kompetensi
1	UPTD. BALAI LATIHAN KERJA	592	112
2	LEMBAGA PELATIHAN KERJA SWASTA	1567	682
3	BALAI LATIHAN KERJA KOMUNITAS	96	48
4	SEKSI PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA	0	0
Jumlah		2255	842

$$\begin{aligned} \text{Persentase Peserta Pelatihan yang Memiliki Keterampilan/Kompetensi} &= \frac{842}{2255} \times 100\% \\ &= 37,33 \% \end{aligned}$$

**3. Program dan kegiatan yang dilaksanakan untuk mencapai target indikator adalah :**

**a. Program Pelatihan Kerja dan Produktifitas Tenaga Kerja**

**1) Kegiatan Pelaksanaan Pelatihan Berdasarkan Unit Kompetensi**

**Sub Kegiatan Pelaksanaan Proses Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Keterampilan Bagi Pencari Kerja Berdasarkan Klaster Kompetensi**

Tersedianya sumber daya manusia yang kompeten merupakan salah satu target yang harus dicapai. Upaya tersebut dapat diwujudkan antara lain melalui pelatihan kerja. Pelatihan Kerja adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi kerja, produktifitas, disiplin, sikap dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan atau

pekerjaan. Berdasarkan Peraturan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 2014 tentang Pedoman Penyelenggaraan Pelatihan Berbasis Kompetensi disebutkan bahwa Pelatihan Berbasis Kompetensi yang selanjutnya disingkat PBK adalah pelatihan kerja yang menitikberatkan pada penguasaan kemampuan kerja yang mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap sesuai dengan standar yang ditetapkan dan persyaratan di tempat kerja Prinsip dasar pelatihan berbasis kompetensi adalah :

- 1) Dilaksanakan berdasarkan hasil identifikasi kebutuhan pelatihan dan /atau standar kompetensi;
- 2) Adanya pengakuan terhadap kompetensi yang dimiliki;
- 3) Berpusat kepada peserta pelatihan dan bersifat individual;
- 4) Setiap peserta pelatihan dinilai berdasarkan pencapaian kompetensi sesuai dengan standar kompetensi;
- 5) Dilaksanakan oleh lembaga pelatihan yang teregistrasi atau terakreditasi nasional

Ada dua Teknik atau pendekatan yang dilakukan dalam pelaksanaan pelatihan berbasis kompetensi yaitu *off the job training* dan *on the job training*. Pendekatan yang digunakan di UPTD. Balai Latihan kerja adalah *off the jobtraining* yang merupakan proses pelatihan yang dilaksanakan di ruang kelas dan workshop. Untuk tahun 2022 UPTD Balai Latihan kerja Kabupaten Lombok Tengah telah melaksanakan pelatihan berbasis kompetensi yang bersumber dari APBN dan APBD dengan rincian tabel di bawah ini :

Tabel 3.3  
Tabel Rincian Pelatihan Berbasis Kompetensi Tahun 2022

NO	JENIS PELATIHAN PROG PELATIHAN	DURASI (JP)	KLASIFIKASI PELATIHAN	JUMLAH LULUSAN	SUMBER DANA
1	Bisnis dan Manajemen	180 JP	MTU (non institutional)	16	APBD
2	Bisnis dan Manajemen	180 JP	MTU (non institutional)	16	APBD
3	Teknologi Informasi dan Komunikasi	180 JP	PBK (Institutional)	16	APBD
4	Teknologi Informasi dan Komunikasi	160 JP	PBK (Institutional)	16	APBD
5	Teknologi Informasi dan Komunikasi	260 JP	PBK (Institutional)	16	APBN
6	Teknik Las	180 JP	PBK (Institutional)	16	APBN
7	Teknik Las	180 JP	PBK (Institutional)	16	APBD
8	Teknik Las	180 JP	MTU (non institutional)	16	APBD
9	Processing / Pengolahan Hasil Pertanian	140 JP	PBK (Institutional)	16	APBN
10	Menjahit	160 JP	PBK (Institutional)	16	APBD
11	Menjahit	260 JP	PBK (Institutional)	16	APBD
12	Menjahit	180 JP	MTU (non institutional)	16	APBD
13	Bangunan	260 JP	PBK (Institutional)	16	APBN
14	Bangunan	260 JP	PBK (Institutional)	16	APBD
15	Bangunan	160 JP	PBK (Institutional)	16	APBD
16	Teknik Listrik	260 JP	PBK (Institutional)	16	APBN
17	Teknik Listrik	260 JP	PBK (Institutional)	16	APBD
18	Teknik Listrik	180 JP	MTU (non institutional)	16	APBD
19	Tata Kecantikan	180 JP	MTU (non institutional)	16	APBD
20	Tata Kecantikan	180 JP	PBK (Institutional)	16	APBN
21	Processing / Pengolahan Hasil Pertanian	180 JP	MTU (non institutional)	16	APBD
22	Processing	220 JP	PBK (Institutional)	16	APBN
23	Processing	220 JP	PBK (Institutional)	16	APBD
24	Processing	180 JP	MTU (non institutional)	16	APBD
25	Processing	180 JP	MTU (non institutional)	16	APBD
26	Refrigeration	240 jp	PBK (Institutional)	16	APBD
27	Refrigeration	180 JP	MTU (non institutional)	16	APBD
28	Refrigeration	240 JP	PBK (Institutional)	16	APBN
29	Refrigeration	240 JP	PBK (Institutional)	16	APBN
30	Teknik Otomotif	280 JP	PBK (Institutional)	16	APBN
31	Teknik Otomotif	280 JP	PBK (Institutional)	16	APBD
32	Teknik Otomotif	260 JP	PBK (Institutional)	16	APBN
33	Pariwisata	180 JP	PBK (Institutional)	16	APBN
34	Teknologi Informasi dan Komunikasi	240 JP	PBK (Institutional)	16	APBN
35	Bangunan	160 JP	PBK (Institutional)	16	APBN
36	Kejuruan lainnya	240 JP	PBK (Institutional)	16	APBD
37	Pariwisata	180 JP	PBK (Institutional)	16	APBN
<b>TOTAL</b>				<b>592</b>	

Sumber : UPT BLK Lombok Tengah

Setelah menyelesaikan tahap pelatihan maka peserta yang dinyatakan lulus akan melaksanakan Tahap Uji Kompetensi (Assesmen). Penilaian/assesmen berbasis kompetensi yang dilaksanakan pada saat pelatihan *off the job training* merupakan rangkaian kegiatan tenaga pelatih untuk menilai/memutuskan pencapaian kompetensi dari peserta pelatihan.

Dengan adanya uji kompetensi ini, diharapkan agar peserta pelatihan BLK mengetahui kemampuan yang dimilikinya sudah cukup apa masih perlu belajar kembali. Hal ini penting agar apabila mau melamar pekerjaan ketrampilannya sudah diakui oleh perusahaan. Apabila ada tes terkait kompetensi tersebut bisa langsung dilewati. Selain itu, untuk memberikan pengakuan kepada alumni peserta pelatihan berbasis kompetensi atas bekal ketrampilan yang dimilikinya secara nasional. Sehingga memudahkan ketika memasuki dunia kerja ataupun membuka usaha secara mandiri.

Sertifikasi kompetensi merupakan pemberian sertifikat melalui uji kompetensi yang sesuai Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia (SKKNI). Hal ini dilakukan oleh Badan Nasional Sertifikasi Profesi (BNSP) melalui Lembaga Sertifikasi Profesi (LSP) yang telah diberi lisensi. Lulusan lembaga pendidikan kejuruan, lembaga pelatihan kerja, dan tenaga

kerja berpengalaman dapat melakukan sertifikasi kompetensi. Berikut tabel kejuruan uji kompetensi di BLK Tahun 2022

Tabel 3.4  
Jumlah Peserta Pelatihan Uji Kompetensi UPTD. Balai Latihan Kerja Tahun 2022

No	Jenis Kejuruan	Jumlah Peserta Lulus Uji Kompetensi (orang)	Keterangan
1	Teknik Pendingin/AC	32	
2	Teknik Otomotif	16	
3	Design Grafis	32	
4	Barista	16	
5	Tata Boga	16	
Jumlah		<b>112</b>	

Sumber data : UPTD. Balai Latihan Kerja, 2022

Untuk kegiatan ini tersedia anggaran sejumlah **1,697,045,384** dengan indikator kinerja sebagai berikut :

**Output** : Jumlah tenaga kerja yang dilatih sejumlah 428 orang

**Outcomes** : Persentase Tenaga Kerja Terlatih Yang Memenuhi Standar Kompetensi

Realisasi :

Keuangan : 1,677,395,672.00 (98.84 %)  
Fisik : 100 %

## 2) Kegiatan Pembinaan Lembaga Pelatihan Kerja Swasta

### Sub Kegiatan Pembinaan Lembaga Pelatihan kerja Swasta

**Lembaga Pelatihan Kerja** adalah instansi pemerintah, badan hukum atau perorangan yang memenuhi persyaratan untuk menyelenggarakan pelatihan kerja. **BLK Komunitas** adalah unit pelatihan kerja yang didirikan di lembaga pendidikan keagamaan atau lembaga keagamaan non pemerintah yang bertujuan untuk memberikan bekal keterampilan teknis berproduksi atau keahlian vokasi sesuai kebutuhan pasar kerja dan bagi komunitas masyarakat sekitarnya sebagai bekal untuk mencari kerja atau berwirausaha. Jenis bantuan yang diberikan kepada lembaga penerima bantuan meliputi pembangunan unit gedung workshop, peralatan pelatihan, operasional kelembagaan, program pelatihan bagi peserta pelatihan dan instruktur serta pengelola BLK Komunitas.

Sedangkan kejuruan yang diimplementasikan di BLK Komunitas diantaranya teknik otomotif, teknik las, pengolahan hasil pertanian, pengolahan hasil perikanan, woodworking, teknologi informasi dan komunikasi, menjahit, refrigeration dan teknik listrik, industri kreatif dan bahasa. BLK Komunitas dihadirkan pemerintah melalui Kementerian Ketenagakerjaan sejak tahun 2017.

Untuk menjamin mutu pelatihan yang ada pada Lembaga Pelatihan Kerja Swasta (LPKS) dan Balai Latihan Kerja Komunitas (BLKK) maka dilaksanakan Akreditasi Lembaga. Akreditasi LPKS dan BLK Komunitas didasarkan pada Permenaker 5 Tahun 2022 tentang

Akreditasi Lembaga Pelatihan Kerja Swasta. Akreditasi LPKS dan BLKK didasarkan pada Kerangka Mutu Pelatihan Indonesia yang menjamin mutu pelatihan yang harus dipenuhi LPKS dan BLKK agar dapat menawarkankualifikasi nasional, okuasi, atau klaster unit kompetensi yang disahkan secara nasional. Ada 8 (delapan) standar yang harus dipenuhi untuk mendapatkan akreditasi yaitu:

1. Standar 1 Kompetensi Kerja;
2. Standar 2 Program Pelatihan Kerja;
3. Standar 3 Materi Pelatihan;
4. Standar 4 Assesment Pelatihan Kerja
5. Standar 5 Instruktur dan tenaga pelatihan;
6. Standar 6 Sarana dan Prasarana;
7. Standar 7 Tata Kelola dan ;
8. Standar 8 Pengelolaan Keuangan

Untuk Tahun 2022 dilakukan **akreditasi terhadap 12 (dua belas)** Lembaga Pelatihan Kerja Swasta. Akreditasi dilaksanakan dalam bentuk kerja sama dengan Dinas Tenaga kerja dan Transmigrasi Propinsi Nusa Tenggara Barat. Adapun LPKS yang dilaksanakan akreditasi dan dinyatakan lulus sejumlah 12 Lembaga. Pada Tahun 2022 juga dilaksanakan akreditasi terhadap 2 (dua) Balai Latihan Kerja Komunitas.

Untuk kegiatan ini tersedia anggaran sejumlah **10.002.066** dengan indikator kinerja sebagai berikut :

<b>Output</b>	:	Jumlah LPKS Terakreditasi
<b>Outcomes</b>	:	Persentase lembaga Pelatihan kerja Terakreditasi
Realisasi	:	
		Keuangan :9.984.650(99.83 %)
		Fisik : 78 %

### 3) **Kegiatan Perizinan dan Pendaftaran Lembaga Pelatihan Kerja Swasta** **Pembinaan Lembaga Pelatihan Kerja Swasta Sub Kegiatan Perizinan dan Pendaftaran Lembaga Pelatihan Kerja Swasta**

Berdasarkan Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 17 Tahun 2016 Tentang Tata Cara Perizinan dan Pendaftaran Lembaga Pelatihan Kerja disebutkan bahwa LPKS yang menyelenggarakan Pelatihan Kerja bagi masyarakat umum wajib memiliki izin yang diterbitkan oleh kepala dinas kabupaten/kota. Untuk Tahun 2022 Dinas Tenaga kerja dan Transmigrasi hanya memberikan rekomendasi yang diajukan ke Dinas Penanaman Modal dan pelayanan perizinan Terpadu untuk diterbitkan izin. Untuk tahun 2022 jumlah LPKS dan BLK Komunitas yang mengajukan izin sejumlah 10 Lembaga.

Untuk kegiatan ini tersedia anggaran sejumlah **8.738.342** dengan indikator kinerja sebagai berikut :

**Output** : Jumlah LPKS yang beroperasi  
**Outcomes** : Persentase LPKS yang beroperasi  
Realisasi :  
Keuangan :8.709.300(99.67 %)  
Fisik : 100 %

#### 4. Dokumentasi dan Foto Foto

- Pelatihan di UPTD Balai Latihan Kerja Lombok Tengah







Pembinaan LPKS





## 5. Analisis Perbandingan Capaian Target indikator Dengan Tahun Sebelumnya dan Capaian Target Akhir Renstra

### 5.1 Analisis antara target dan kinerja tahun 2022 dan Tahun 2021

Tahun 2021 target indikator Persentase Peserta Pelatihan Yang Memiliki Keterampilan/Kompetensi adalah 75 % dengan capaian kinerja 48.3 % sedangkan tahun 2022 target indikator sebesar 76 % dengan capaian kinerja 49 %. Adapun capaian indikator dari tahun 2022 dengan 2021 hanya naik 0,7 % dikarenakan adanya beberapa faktor antara lain tidak terlaksananya uji kompetensi lulusan BLK Lombok Tengah yang dananya bersumber dari APBD. Serta tidak terlaksananya uji kompetensi tukang dikarenakan adanya perubahan kebijakan dari Menteri PUPR.

Solusi yang dilaksanakan adalah :

- a. Menganggarkan uji kompetensi lulusan BLK dari dana APBD untuk tahun 2023
- b. Koordinasi dengan Balai Vokasi Lombok Timur untuk uji kompetensi.
- c. Mendorong LPKS dan BLK Komunitas untuk melakukan uji kompetensi lulusan.

### 5.2 Analisis antara target dan capaian kinerja tahun antara tahun 2022 dengan target akhir Renstra

Untuk Tahun 2022 Persentase Peserta Pelatihan Yang Memiliki Keterampilan/Kompetensi target indikator adalah 76 % dan capaian rata rata realisasi sebesar 49 %. Sedangkan target akhir renstra adalah 80 %. Perbandingan antara realisasi 2022 dan target akhir renstra adalah 61 %

## 6. Faktor Pendukung dan Penghambat

6.1 Faktor pendukung indikator Persentase Peserta pelatihan yang memiliki keterampilan/kompetensi adalah:

- Banyaknya Pendaftar untuk pelatihan
- Tersedianya Instruktur sejumlah 22 orang yang mendukung pelaksanaan pelatihan
- Adanya Balai Vokasi Pelatihan kerja International Lombok Timur yang menyediakan paket Pelatihan di Balai Latihan Kerja Lombok Tengah;
- Dukungan dana DBCHT untuk Pelatihan Keterampilan di UPTD. BLK Lombok Tengah

6.2 Faktor penghambat indikator Persentase Peserta pelatihan yang memiliki keterampilan/kompetensi adalah:

- Untuk Tahun 2022 Kegiatan Pengukuran Kompetensi dan Produktivitas Tenaga Kerja dengan output Sertifikasi Tukang yang dilaksanakan bekerja sama dengan Balai Jasa Konstruksi Surabaya tidak terealisasi karena adanya revisi Revisi Surat Edaran Menteri PUPR N0. 509/KPTS/2021 tentang Penetapan Besaran Biaya Sertifikasi Kompetensi Kerja Konstruksi dan Sertifikasi Badan Usaha Jasa Konstruksi yang dilaksanakan oleh Lembaga Sertifikasi Barang Jasa Konstruksi
- Belum adanya Lembaga sertifikasi Profesi di Nusa Tenggara Barat yang melakukan uji kompetensi lulusan Balai Latihan Kerja dan Lembaga Pelatihan Kerja Swasta. Dimana selama ini masih tergantung LSP dari luar Propinsi NTB
- Workshop di UPTD. Balai Latihan Kerja Lombok Tengah yang masih belum mencukupi untuk beberapa kejuruan antara lain: SPA, Tata Rias Pengantin; Bahasa Jepang, Bahasa Inggris, Teknik audio video.
- Kurangnya anggaran dari APBD untuk pelaksanaan uji Kompetensi di Balai Latihan Kerja. Uji kompetensi hanya dilaksanakan dari dana APBN

### **Solusi yang dilaksanakan adalah :**

1. Penambahan dan Rehabilitasi Workshop BLK
2. Koordinasi dengan Balai Pelatihan dan Vokasi Lombok Timur untuk pelaksanaan pelatihan
3. Mengusulkan anggaran untuk uji kompetensi
4. Koordinasi dengan Balai Jasa Konstruksi Surabaya untuk kegiatan sertifikasi tukang

### **3.2.1.2 Capaian indikator 2 SASARAN1 : Meningkatnya Keterampilan dan Kompetensi Tenaga kerja**

#### **Indikator ke dua : Persentase Perusahaan Yang Meningkatkan Produktifitas**

Capaian Indikator kedua dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 3.5

## Evaluasi Capaian Kinerja Sasaran 1 untuk Indikator kedua Tahun 2022.

No	Indikator Kinerja	Satuan	Target 2022	Realisasi 2022	%	Realisasi Tahun sebelumnya 2021	Target akhir renstra 2026	Sumber Data
1	2	3	4	5	6		9	10
2	Persentase Perusahaan Yang Meningkatkan produktifitas	%	2 %	6 %	100	0.6 %	7 %	Bidang Transmigrasi dan Peningkatan Kapasitas Tenaga Kerja
RATA-RATA					100	KRITERIA : SANGAT BAIK		

### 1. Pengertian dan Manfaat Indikator

Pelatihan Peningkatan Produktivitas adalah kegiatan pelatihan yang diberikan kepada perusahaan-perusahaan yang ingin meningkatkan produktivitas pekerjanya melalui pembekalan materi pelatihan tentang alat, teknik dan metode peningkatan produktivitas. Untuk memenuhi kebutuhan peningkatan produktivitas ada beberapa hal yang perlu dilakukan salah satunya dengan peningkatan produktivitas tenaga kerja dan penguatan daya saing perusahaan. Pelatihan Peningkatan Produktivitas diharapkan mampu meningkatkan produktivitas perusahaan.

Manfaat Indikator adalah tersedianya pekerja-pekerja yang sadar akan perlunya peningkatan produktivitas dan mampu menjadi praktisi peningkatan produktivitas di perusahaan.

### 2. Metode/Teknik Mengukur Pencapaian Indikator

**Indikator** Persentase Perusahaan Yang Meningkatkan produktifitas diukur dengan metode berikut:

$$\text{Persentase Perusahaan yang Meningkatkan Produktivitas} = \frac{\text{Jumlah Perusahaan yg Meningkatkan Produktivitas}}{\text{Jumlah Perusahaan keseluruhan}} \times 100\%$$

### 3. Sumber data/referensi yang digunakan untuk menghitung/mengukur pencapaian indikator adalah :

- Jumlah Perusahaan yang meningkatkan produktivitas dari bidang Transmigrasi dan Peningkatan Kapasitas Tenaga Kerja dan Disnaker propinsi NTB
- Jumlah perusahaan dari bidang Hubungan Industrial:

$$\begin{aligned} \text{Persentase Perusahaan yang Meningkatkan Produktivitas} &= \frac{50}{750} \times 100\% \\ &= 6\% \end{aligned}$$

### 4. Program dan kegiatan yang dilaksanakan untuk mencapai target indikator adalah :

Untuk indikator Persentase Perusahaan Yang Meningkatkan produktifitas dilaksanakan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Propinsi NTB untuk perusahaan yang

berdomisili di Kabupaten Lombok Tengah. Untuk tahun 2022 jumlah perusahaan yang meningkatkan produktifitas adalah sejumlah 50 perusahaan.

5. **Dokumentasi dan Foto Foto : Terlampir**

6. **Analisis Perbandingan Capaian Target indikator Dengan Tahun Sebelumnya dan Capaian Target Akhir Renstra**

6.1 **Analisis antara target dan kinerja tahun 2022 dan Tahun 2021**

Indikator kinerja ke 2 (dua) dari sasaran 1 Persentase Perusahaan Yang Meningkatkan Produktifitas merupakan pelatihan yang bertujuan meningkatkan keterampilan dan pengetahuan, pada pekerja tentang alat dan metode. Apabila produktivitas perusahaan telah meningkat maka para pekerja di perusahaan tersebut juga turut merasakan manfaat dalam bentuk kondisi kerja akan lebih baik dan penghasilan akan meningkat, dengan demikian ada peluang untuk perusahaan dapat mengembangkan perusahaannya lebih besar lagi dan dapat mengurangi pengangguran.

**Tahun 2021** target indikator persentase perusahaan yang meningkatkan produktifitas adalah 2 % dengan capaian kinerja mencapai 0,6 % atau te realisasi hanya 30 % dari target yang telah ditetapkan. Hal ini disebabkan oleh Pandemi Covid-19 yang masih berdampak terhadap kelangsungan perusahaan yang berada di Lombok Tengah. **Untuk Tahun 2022** Persentase Perusahaan Meningkatkan produktifitas di perusahaan ditargetkan sebesar 2 % dan realisasi sebesar 6 % atau target dan realisasi mencapai 300 %. Perbandingan realisasi dari tahun 2021 dan 2022 mengalami peningkatan dari 0,6 % menjadi 6 %. Adapun kenaikan capaian kinerja disebabkan oleh adanya program yang dilaksanakan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Propinsi NTB.

**Solusi yang dilaksanakan adalah :**

- a. Menghimbau perusahaan untuk melaksanakan pelatihan peningkatan produktifitas
- b. Mengusulkan anggaran APBD dan APBN untuk pelatihan peningkatan produktifitas

6.2 **Analisis antara target dan capaian kinerja tahun antara tahun 2022 dengan target akhir Renstra**

**Untuk Tahun 2022** Persentase Perusahaan Meningkatkan produktifitas di perusahaan ditargetkan sebesar 3 % dan realisasi sebesar 6 %. Sedangkan target akhir renstra adalah 7 %. Perbandingan antara realisasi 2022 dan target akhir renstra adalah 85 %

## 7. Faktor Pendukung dan Penghambat

### a. Faktor pendukung indikator Persentase Perusahaan yang meningkatkan produktifitas adalah :

- Adanya Keputusan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 156 Tahun 2021 tentang Sistem Manajemen Peningkatan Produktivitas. Setiap Perusahaan yang mempekerjakan Tenaga Kerja paling sedikit 10 (sepuluh) orang atau lebih harus menerapkan Sistem Manajemen Peningkatan Produktivitas. Sistem Manajemen Peningkatan Produktivitas merupakan sistem manajemen di perusahaan dalam rangka meningkatkan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi serta daya saing secara global. Terhadap Sistem ini, perusahaan melakukan penerapan dan pengukuran berdasarkan prinsip produktivitas yaitu efektif, efisien, dan berkualitas.

### b. Faktor penghambat indikator Persentase Peserta pelatihan yang memiliki keterampilan/kompetensi adalah:

- Belum tersedianya anggaran untuk pelaksanaan kegiatan peningkatan produktifitas pada perusahaan
- Perusahaan belum melaporkan secara berkala tentang kegiatan peningkatan produktifitas.

## 3.2.2 SASARAN2 : Meningkatnya Pelayanan Penempatan Tenaga Kerja

Sasaran No.2 tersebut diukur dengan 1(satu) Indikator Kinerja Sasaran yaitu **Persentase Tenaga Kerja yang ditempatkan (dalam dan luar negeri) melalui mekanisme layanan Antar Kerja.**

Capaian Indikator dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

**Tabel 3.6**

### **Evaluasi Capaian Kinerja Sasaran2 Untuk Indikator Tahun 2022.**

No	Indikator Kinerja	Satuan	Target 2022	Realisasi 2022	%	Realisasi Tahun Sebelumnya	Target akhir renstra 2021	Sumber Data
1	2	3	4	5	6	7	8	9
	Persentase Tenaga Kerja Yang ditempatkan (dalam dan luar negeri) melalui mekanisme layanan antar kerja	%	95	59	62	91.14	95 %	Bidang Penempatan dan Perluasan Kerja
RATA RATA					62 %	KRITERIA : KURANG		

## 1. Pengertian dan Manfaat Indikator

Berdasarkan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor PER.07/MEN/IV/2008 Tahun 2008 disebutkan bahwa Penempatan tenaga kerja adalah proses pelayanan kepada pencari kerja untuk memperoleh pekerjaan dan pemberi kerja dalam

pengisian lowongan kerja sesuai dengan bakat, minat, dan kemampuan. Sedangkan layanan antar kerja adalah adalah suatu sistem yang meliputi pelayanan informasi pasar kerja, penyuluhan dan bimbingan jabatan, dan perantara kerja. Layanan antar kerja terbagi menjadi :

1. Antar Kerja Lokal yang selanjutnya disebut AKL adalah penempatan tenaga kerja antarkabupaten/kota dalam 1 (satu) provinsi.
2. Antar Kerja Antar Daerah yang selanjutnya disebut AKAD adalah penempatan tenaga kerja
3. Antar provinsi dalam wilayah Republik Indonesia.
4. Antar Kerja Antar Negara yang selanjutnya disebut AKAN adalah penempatan tenaga kerja di luar negeri

Persentase Tenaga Kerja yang ditempatkan (dalam dan luar negeri) melalui mekanisme layanan Antar Kerja dimaksudkan untuk mengukur penyerapan tenaga kerja dan mengurangi jumlah pengangguran yang ada di Kabupaten Lombok Tengah

## 2. Metode/Teknik Mengukur Pencapaian Indikator

**Indikator** Persentase Perusahaan Yang Meningkatkan produktifitas diukur dengan metode berikut:

<b>Persentase Tenaga Kerja yang ditempatkan (dalam dan luar negeri) melalui mekanisme layanan Antar Kerja.</b>	$\frac{\text{Jumlah tenaga kerja yang ditempatkan}}{\text{Jumlah tenaga kerja yang terdaftar}}$	X 100 %
--	---	---------

## 3. Sumber data/referensi yang digunakan untuk menghitung/mengukur pencapaian indikator adalah :

- a. Jumlah tenaga kerja yang membuat kartu Pencari Kerja (AK-1) di Bidang Penempatan dan Perluasan Kerja;
- b. Jumlah tenaga kerja yang ditempatkan dari Badan Pelayanan dan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia (BP2MI) Mataram;
- c. Jumlah lowongan kerja dari P3MI;
- d. Data penerbitan paspor dari Imigrasi;
- e. Data tenaga kerja terserap dari program Perluasan Kesempatan Kerja (Pembinaan Tenaga Kerja Mandiri dan Padat Karya) dari Bidang Penempatan dan Perluasan Kerja

$$\text{Persentase Tenaga Kerja yg ditempatkan (dalam dan luar negeri) melalui mekanisme layanan} = \frac{10.306}{17.463} \times 100\%$$



antar kerja

= 59%

**4. Program dan kegiatan yang dilaksanakan untuk mencapai target indikator adalah :**

Untuk indikator Persentase Tenaga Kerja yang ditempatkan (dalam dan luar negeri) melalui mekanisme layanan Antar Kerja didukung oleh 1 (satu) Program kegiatan yaitu Penempatan Tenaga Kerja dengan Kegiatan dan sub Kegiatan sebagai berikut :

**1) Kegiatan Pelayanan Antar Kerja, yang terbagi menjadi sub kegiatan sebagai berikut :**

**a. Pelayanan Antar Kerja**

Sub kegiatan Pelayanan antar Kerja dengan indikator jumlah kartu tanda pencari kerja yang diterbitkan. Pencari kerja yang akan bekerja di dalam atau di luar negeri wajib dilayani oleh pengantar kerja di instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota. Pencari kerja yang dilayani fasfoto berwarna ukuran 3 x 4 cm sebanyak 2 (dua) lembar dan memperlihatkan:

- kartu tanda penduduk yang masih berlaku;
- copy ijazah pendidikan terakhir bagi yang memiliki;
- copy sertifikat keterampilan bagi yang memiliki; dan
- copy surat keterangan pengalaman kerja bagi yang memiliki.

Pencari kerja yang telah memperoleh pelayanan diberikan kartu tanda bukti pendaftaran pencari kerja (AK/1). Kartu tanda bukti pendaftaran pencari kerja (AK/1) berlaku selama 2 (dua) tahun dengan keharusan melapor selambat-lambatnya 6 (enam) bulan sekali terhitung sejak tanggal pendaftaran bagi pencari kerja yang belum mendapat pekerjaan. Pencari kerja yang telah mendapatkan pekerjaan wajib melaporkan bahwa yang bersangkutan telah diterima bekerja kepada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten. Berikut rekapitulasi jumlah pencari kerja untuk Tahun 2022

Untuk kegiatan ini tersedia anggaran sejumlah **2.498.349.721** dengan indikator kinerja sebagai berikut :

**Output** : Jumlah Tenaga kerja yang diberdayakan melalui Program

Perluasan Kesempatan Kerja

**Outcomes** : Persentase Cakupan Tenaga Kerja Yang Difasilitasi

Realisasi :

Keuangan : 2.498.349.721 (99.92 %)

Fisik : 100 %

**b. Perluasan Kesempatan Kerja**

Untuk perluasan kesempatan kerja di dinas tenaga kerja dan transmigrasi dilaksanakan dalam bentuk Program Padat Karya, dimana untuk Tahun 2022 Padat Karya diarahkan untuk menangani dampak inflasi kenaikan BBM. Program Padat Karya terbagi menjadi dua kelompok yaitu Padat Karya Infrastruktur dan Padat Karya

Pembersihan Fasilitas Umum. Rekapitulasi kegiatan padat karya sebagai berikut :

**a) Padat Karya Infrastruktur Pembukaan Jalan Baru Dan Perbaikan Jalan Desa Yang Berlokasi Di 12 Kecamatan Sebagai Berikut :**

1. Desa Mertak Tombok Kecamatan Praya
2. Desa Mangkung Kecamatan Praya Barat
3. Desa Batu Jangkih Kecamatan Praya Barat (Jembatan Pemoles)
4. Desa Kidang Baru Kecamatan Praya Timur
5. Desa Pejanggik Kecamatan Praya Tengah;
6. Desa Wajageseng Kecamatan Kopang;
7. Desa Murbaye Kecamatan Pringgarata;
8. Desa Perine Kecamatan Jonggat;
9. Desa Gapure Kecamatan Pujut;
10. Desa Janggawana Kecamatan Janapria;
11. Desa Barabali Kecamatan Batukliang;
12. Desa Setiling Kecamatan Batukliang Utara.

**b) Padat Karya Pembersihan Fasilitas Umum Sebanyak 120 Paket /Lokasi Dengan Sebaran Sebagai Berikut :**

1. Kecamatan Praya Sejumlah 13 Paket;
2. Kecamatan Praya Barat Sejumlah 11 Paket;
3. Kecamatan Praya Barat Daya Sejumlah 11 Paket;
4. Kecamatan Praya Timur Sejumlah 10 Paket;
5. Kecamatan Praya Tengah Sejumlah 8 Paket;
6. Kecamatan Kopang Sejumlah 11 Paket;
7. Kecamatan Pringgarata Sejumlah 10 Paket;
8. Kecamatan Jonggat Sejumlah 10 Paket;
9. Kecamatan Pujut Sejumlah 14 Paket;
10. Kecamatan Janapria Sejumlah 10 Paket;
11. Kecamatan Batukliang Sejumlah 7 Paket;
12. Kecamatan Batukliang Utara Sejumlah 6 Paket.

Dari kegiatan tersebut menyerap angkatan kerja sejumlah 4.380 orang

Untuk kegiatan ini tersedia anggaran sejumlah **2.498.349.721** dengan indikator kinerja sebagai berikut :

<b>Output</b>	: Jumlah Tenaga kerja yang diberdayakan melalui Program Perluasan Kesempatan Kerja
<b>Outcomes</b>	: Persentase Cakupan Tenaga Kerja Yang Difasilitasi
Realisasi	:
	Keuangan :2.498.349.721 (99.92 %)
	Fisik : 100 %

**2) Kegiatan Pelindungan PMI Pra dan Purna Penempatan**

- Sub Kegiatan Pelayanan Terpadu Calon Pekerja Migran :  
Perlindungan Pekerja Migran Indonesia (PMI) merupakan tanggung jawab negara. Untuk itu, di dalam UU Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia diatur bahwa pemerintah pusat dan daerah memiliki kewajiban untuk melindungi seluruh PMI mulai dari sebelum bekerja, selama bekerja, hingga setelah bekerja. Dengan UU tersebut, PMI juga diberikan perlindungan melalui program jaminan sosial nasional. Pemerintah Daerah (Pemda) harus memastikan dokumentasi kependudukan sehingga PMI yang berangkat berdokumen. Selain itu, Pemda bersama Badan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia (BP2MI) akan memfasilitasi dan mensosialisasikan agar PMI yang berangkat ke Luar Negeri memiliki kemampuan dan kompetensi agar siap bekerja.

Tak hanya melindungi PMI, Pemerintah telah menerbitkan Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 59 Tahun 2021 tentang Pelaksanaan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia untuk lebih menjamin pelindungan PMI dan keluarganya karena pembagian tugas dan tanggung jawab antara Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah terurai dengan jelas. Selain itu, PP 59/2021 juga merinci tugas dan tanggung jawab Perusahaan Penempatan PMI (P3MI) yakni mencari peluang kerja, menempatkan PMI, dan menyelesaikan permasalahan PMI yang ditempatkannya.

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi telah membentuk LTSA (Layanan Terpadu Satu Atap) Penempatan Pekerja Migran Indonesia sejak tahun 2017. Pelayanan perlindungan bagi pekerja migran Indonesia (PMI) melalui Layanan Terpadu Satu Atap (LTSA) dijalankan sebagai bentuk menciptakan layanan yang cepat, mudah, murah, dan aman bagi calon pekerja migran, serta meningkatkan pelindungan bagi pekerja migran dan keluarganya.

Tabel 3.7  
Penempatan Tenaga Kerja Migran Indonesia Tahun 2022

NO.	PENDIDIKAN	INFORMAL						FORMAL						TOTAL		GRAND TOTAL
		REGISTRASI			SELESAI			REGISTRASI			SELESAI			REGISTRASI	SELESAI	
		P	L	JML	P	L	JML	P	L	JML	P	L	JML			
1	Diploma1	1	0	1	1	0	1	0	4	4	0	3	3	5	4	9
2	Diploma2	1	0	1	0	0	0	1	1	2	0	5	5	3	5	8
3	Diploma3	2	0	2	1	0	1	1	21	22	2	11	13	24	14	38
4	Diploma4	1	0	1	1	0	1	1	4	5	0	1	1	6	2	8
5	SD	66	0	66	15	0	15	39	2768	2807	9	2403	2412	2873	2427	5300
6	SMK	43	0	43	5	0	5	6	314	320	2	336	338	363	343	706
7	SMP	155	6	161	74	1	75	28	1024	1052	19	920	939	1213	1014	2227
8	SMU	223	3	226	88	0	88	52	1677	1729	20	1958	1978	1955	2066	4021
9	Sarjana	3	0	3	5	0	5	1	18	19	4	32	36	22	41	63
10	TidakS ekolah	0	0	0	0	0	0	0	9	9	0	10	10	9	10	19
	JUMLAH	495	9	504	190	1	191	129	5840	5969	56	5679	5735	6473	5926	12399

Sumber : Sistem Komputerisasi BP2MI

Selain penempatan pekerja migran Indonesia, LTSA (Layanan Terpadu Satu Atap) juga menangani Pekerja Migran Indonesia yang bermasalah. Berikut rekapitulasi penanganan PMI bermasalah tahun 2022 :

Tabel 3.8  
Jumlah Penanganan PMI Bermasalah Tahun 2022

NO.	JENIS KASUS	TENAGA KERJA			NEGARA TUJUAN	KETERANGAN
		L	P	JUMLAH		
1	Pencegahan	47	77	124	TIMUR TENGAH	
2	PMI Unprosedural	6	2	8	MALAYSIA	
3	Meninggal Sakit	3	1	4	MALAYSIA, ARAB SAUDI	
4	Meninggal Kasus/Tenggelayam	2	-	-	Malaysia	
<b>Total</b>				136		

Sumber : Bidang Penempatan dan Perluasan Kerja

Untuk kegiatan ini tersedia anggaran sejumlah **94.299.280** dengan indikator kinerja sebagai berikut :

**Output** : Jumlah CPMI yang terlayani sesuai prosedur dalam LTSA dan PMI bermasalah yang ditangani

**Outcomes** : Persentase Cakupan Tenaga Kerja Yang Difasilitasi

Realisasi :

Keuangan : 84.848.650 (89.98 %)

Fisik : 100 %

### 3) Kegiatan Pengelolaan Informasi Pasar Kerja

Sub Kegiatan Pelayanan dan Penyediaan Informasi Pasar Kerja Online

Informasi Pasar Kerja merupakan informasi yang berkaitan dengan Bursa Kesempatan Kerja (Employment Service) dengan tujuan utamanya penempatan yang dilakukan melalui pendaftaran pencari kerja, penunjukan lowongan yang tersedia serta pengantar untuk penempatan. Tujuan Informasi Pasar Kerja adalah :

- Pasar kerja nasional dan regional dapat berlangsung lebih efisien.
- Pencari kerja dapat memperpendek lama mencari kerja (memperpendek lama menganggur).
- Mengurangi jumlah penganggur friksional.
- Memperkecil ketidaksesuaian antara persediaan (supply) dengan tingkat pelatihan tenaga kerja, dan kebutuhan tenaga kerja dan perusahaan.
- Mempercepat pengisian lowongan yang diiklankan oleh perusahaan.
- Memberikan pelayanan tentang pasar kerja secara cepat, tepat waktu dan akurat kepada masyarakat pencari kerja dan pengguna tenaga kerja, asosiasi, organisasi

profesi dan pemerintah.

- Menciptakan kondisi Pasar Kerja yang lebih baik sehingga pencari kerja mudah dalam menemukan pekerjaan dgn mengisi lowongan kerja secara tepat, cepat dan benar.
- Bagi pelajar/siswa/alumni dapat mengetahui apa yang harus dipelajari dan bagi pengambil keputusan dapat meningkatkan efisiensi secara keseluruhan.

Untuk Tahun 2022 Dinas Tenaga Kerja dan transmigrasi melaksanakan Job Canvassing dalam rangka mendata jumlah lowongan kerja yang ada di perusahaan di wilayah Lombok Tengah. Jumlah lowongan kerja yang berhasil didata melalui job canvassing adalah : 222 lowongan pekerjaan

Untuk kegiatan ini tersedia anggaran sejumlah **11.597.794** dengan indikator kinerja sebagai berikut :

<b>Output</b>	:	Jumlah lowongan kerja yang disebarakan
<b>Outcomes</b>	:	Persentase lowongan kerja yang disebarakan
Realisasi	:	
	Keuangan	:11.592.000 (99.95 %)
	Fisik	: 100 %

#### 4) Kegiatan Penerbitan Izin Lembaga Penempatan Tenaga Kerja Swasta LPTKS dalam 1 (satu) daerah Kabupaten/Kota

Sub Kegiatan Pengawasan dan Pengendalian LPTKS

Lembaga Penempatan Tenaga Kerja Swasta (LPTKS) atau P3MI adalah lembaga swasta yang berbadan hukum yang telah memperoleh ijin tertulis untuk melaksanakan penempatan tenaga kerja. Bentuk pembinaan dan pengawasan LPTKS dari Dinas Tenaga Kerja Kabupaten/Kota adalah rekomendasi ijin pendirian/perpanjangan LPTKS. Adapun jumlah LPTKS di Kabupaten Lombok Tengah adalah 63 Lembaga

Untuk kegiatan ini tersedia anggaran sejumlah **8.180.921** dengan indikator kinerja sebagai berikut :

<b>Output</b>	:	Jumlah lowongan kerja yang disebarakan
<b>Outcomes</b>	:	Persentase lowongan kerja yang disebarakan
Realisasi	:	
	Keuangan	:8.179.550 (99.98 %)
	Fisik	: 100 %

5. Dokumentasi dan Foto Foto

- Padat Karya





27 Nov 2022 08.52.30  
Pengenjek  
Kecamatan Jonggat  
Kabupaten Lombok Tengah  
Nusa Tenggara Barat



Penangan  
an PMI  
Bermasala  
h  
-



## **6. Analisis Perbandingan Capaian Target indikator Dengan Tahun Sebelumnya dan Capaian Target Akhir Renstra**

### **6.1 Analisis antara target dan kinerja tahun 2022 dan Tahun 2021**

Tahun 2021 target indikator Persentase Tenaga Kerja yang ditempatkan (dalam dan luar negeri) melalui mekanisme layanan Antar Kerjadengan target kinerja sebesar 95 % dan capaian kinerja sebesar 91.14 %, sedangkan untuk tahun 2022 target kinerja sebesar 95 % dan capaian kinerja 62 %. Capaian kinerja tahun 2021 dan 2022 mengalami penurunan yang signifikan. Adapun penurunan capaian disebabkan oleh adanya CPMI sejumlah 6743 orang yang sudah terdaftar di Sistem Komputerisasi (SISKO) TKI namun masih menunggu proses penempatan ke negara tujuan.

#### **Solusi yang dilaksanakan adalah :**

- a. Melaksanakan sosialisasi kepada masyarakat tentang pencegahan Pekerja Migran Indonesia Non Prosedural.
- b. Memberikan teguran kepada bagi P3MI yang belum melaksanakan penempatan lebih dari 3 bulan;
- c. Melaksanakan koordinasi dengan kementerian tenaga kerja dan Disnaker Propinsi NTB untuk pelaksanaan Job Fair untuk penyerapan tenaga kerja dalam daerah.

### **6.2 Analisis antara target dan capaian kinerja tahun 2022 dengan target akhir Renstra**

Untuk Tahun 2022 Persentase Tenaga Kerja yang ditempatkan (dalam dan luar negeri) melalui mekanisme layanan Antar Kerja ditargetkan sebesar 95 % dan realisasi sebesar 59 %. Sedangkan target akhir renstra adalah 95 %. Perbandingan antara realisasi 2022 dan target akhir renstra adalah 62 % .



## 7. Faktor Pendukung dan Penghambat

**7.1 Faktor pendukung indikator** Persentase Tenaga Kerja yang ditempatkan (dalam dan luar negeri) melalui mekanisme layanan Antar Kerja adalah :

- Adanya Layanan Terpadu Satu Atap Pelayanan Pekerja Migran Indonesia terintegrasi yang ditujukan untuk mempermudah Calon Pekerja Migran/Pekerja Migran Indonesia dalam mengurus dokumen penempatan tenaga kerja ke luar negeri.
- Animo masyarakat bekerja di luar negeri masih tinggi;
- Aplikasi Karirhub yang diluncurkan oleh kementerian tenaga kerja yang memberikan kesempatan untuk mencari pekerjaan.

**7.2 Faktor penghambat indikator** Persentase Tenaga Kerja yang ditempatkan (dalam dan luar negeri) melalui mekanisme layanan Antar Kerja adalah:

- Banyak Calon Pekerja Migran Indonesia (CPMI) yang tidak lolos tes kesehatan yang menjadi standar di negara penempatan;
- Adanya persyaratan Paspor dan Visa yang tidak sesuai dengan negara penempatan;
- Masih ada dokumen yang tidak sesuai persyaratan terutama untuk CPMI. Dokumen tersebut antara lain KTP, KK, Akte Kelahiran dan ijin bekerja ke luar negeri dari suami/istri bagi yang sudah menikah dan ijin orang tua/keluarga bagi yang berstatus belum menikah
- Jumlah angkatan kerja tidak sebanding dengan angkatan kerja;
- Masih banyak perusahaan yang belum melaporkan lowongan kerja ke Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi sehingga tidak bisa diinformasikan ke masyarakat luas
- Kurangnya skill dan kompetensi tenaga kerja.

### 3.2.3 Sasaran 3 “Meningkatnya Perlindungan terhadap Tenaga Kerja”

Sasaran No.3 tersebut diukur dengan 2(dua) Indikator Kinerja Sasaran yaitu:

- a. Persentase Penanganan Kasus Ketenagakerjaan Terlapor;
- b. Persentase Kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan

**3.2.3.1 Capaian indikator 1 dapat dilihat pada tabel berikut:**

**TABEL 3.9**

**Evaluasi Capaian Kinerja Sasaran 3 Untuk Indikator 1 Tahun 2022**

No	Indikator Kinerja	Satuan	Target 2022	Realisasi 2022	%	Realisasi Tahun Sebelumnya	Target akhir renstra 2026	Sumber Data
1	2	3	4	5	6	7	8	9
	Persentase Penanganan Kasus Ketenagakerjaan Terlapor	%	100	100	100	100	100	Bidang Pembinaan Hubungan Industrial
RATA RATA					100	<b>KRITERIA tahun 2022: BAIK</b>		

## 1. Pengertian dan Manfaat Indikator

Sesuai Tugas Pokok dan Fungsi, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi melakukan mediasi atas perselisihan Hubungan Industrial atau Kasus Ketenagakerjaan. Perselisihan hubungan industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/ buruh atau serikat pekerja/ serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/ serikat buruh dalam satu perusahaan.

Sasaran strategis ini merupakan salah satu upaya untuk mencapai tujuan Meningkatnya Kesempatan Kerja. Hal-hal yang mendorong sasaran ini berkaitan dengan mewujudkan suasana hubungan industrial yang harmonis antara pengusaha dengan tenaga kerja dan perlindungan terhadap tenaga kerja.

## 2. Metode/Teknik Mengukur Pencapaian Indikator

**Indikator** Persentase Penanganan Kasus Ketenagakerjaan Terlapor diukur dengan metode berikut :

Persentase Penanganan Kasus Ketenagakerjaan Terlapor	Jumlah kasus ketenagakerjaan terlapor terselesaikan	X 100 %
	Jumlah kasus ketenagakerjaan terlapor	

## 3. Sumber data/referensi yang digunakan untuk menghitung/mengukur pencapaian indikator adalah :

- Jumlah kasus ketenagakerjaan terlapor dari Bidang Pembinaan Hubungan Industrial;
- Jumlah kasus terlapor yang diselesaikan dari Bidang Pembinaan Hubungan Industrial;
- Jumlah tenaga kerja berselisih dari Bidang Pembinaan Hubungan Industrial.

$$\begin{aligned} \text{Persentase Penanganan Kasus Ketenagakerjaan Terlapor} &= \frac{9}{9} \times 100\% \\ &= 100\% \end{aligned}$$

## 4. Program dan Kegiatan yang dilaksanakan untuk mencapai target indikator

**Program dan kegiatan yang dilaksanakan untuk mendukung capaian target kinerja Persentase Penanganan Kasus Ketenagakerjaan Terlapor adalah :**

- Kegiatan Pengesahan Peraturan Perusahaan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama untuk Perusahaan Yang hanya Beroperasi dalam 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota**

### 1) Sub Kegiatan Pengesahan Peraturan Perusahaan Bagi Perusahaan

Peraturan Perusahaan adalah peraturan yang dibuat secara tertulis oleh Pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja dan tata tertib perusahaan. Peraturan perusahaan disusun oleh pengusaha dan menjadi tanggung jawab dari pengusaha

yang bersangkutan. Penyusunan peraturan perusahaan dilakukan dengan memperhatikan saran dan pertimbangan dari wakil pekerja/buruh di perusahaan yang bersangkutan.

Peraturan perusahaan bertujuan untuk menjamin keseimbangan antara hak dan kewajiban pekerja, serta antara kewenangan dan kewajiban pengusaha, memberikan pedoman bagi pengusaha dan pekerja untuk melaksanakan tugas kewajibannya masing-masing, menciptakan hubungan kerja harmonis, aman dan dinamis antara pekerja dan pengusaha, dalam usaha bersama memajukan dan menjamin kelangsungan perusahaan, serta meningkatkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya. Menurut Pasal 111 UU Ketenagakerjaan, Peraturan perusahaan sekurang-kurangnya memuat:

- hak dan kewajiban pengusaha;
- hak dan kewajiban pekerja/buruh;
- syarat kerja;
- tata tertib perusahaan; dan
- jangka waktu berlakunya peraturan perusahaan.

Pengusaha yang mempekerjakan paling sedikit 10 (sepuluh) orang pekerja/buruh wajib membuat peraturan perusahaan. Peraturan perusahaan mulai berlaku setelah mendapat pengesahan dari Menteri atau Pejabat yang ditunjuk dan peraturan perusahaan berlaku untuk jangka waktu paling lama 2 (dua) tahun serta wajib diperbaharui setelah habis masa berlakunya. Untuk tahun 2022 jumlah Peraturan Perusahaan yang disahkan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi sejumlah 6 Perusahaan yang terinci dalam tabel berikut ini :

Tabel 3.10  
Jumlah Pengesahan Peraturan Perusahaan

No	Nama Perusahaan	Keterangan
1	PT LOMBOK TOROK DEVELOPMENT	PENDAFTARAN PP
2	PT KAYU LIMA SEJAHTERA	PENDAFTARAN PP
3	PT KLINIK CAHAYA MEDIKA	PENDAFTARAN PP
4	PT BRIIX PROPERTY GROUP	PENDAFTARAN PP
5	PT INVEST INDONESIAN ISLAND	PENDAFTARAN PP
6	PT SELONG SELO LOMBOK	PERPANJANGAN PP

Sumber : Bidang Pembinaan Hubungan Industrial

Untuk kegiatan ini tersedia anggaran sejumlah **10.454.166** dengan indikator kinerja sebagai berikut :

**Output** : Jumlah Peraturan Perusahaan Yang disahkan  
**Outcomes** : Persentase Perusahaan Yang menerapkan Tata Kelola Yang Baik  
 Realisasi :

Keuangan :10.424.700 (99.72 %)  
 Fisik : 40 %

- **Sub Kegiatan Penyelenggaraan Pendataan dan Informasi Sarana Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial tenaga kerja dan Pengupahan**

Sub kegiatan ini Penyelenggaraan Pendataan dan Informasi Sarana Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial tenaga kerja dan Pengupahan berfokus pada penetapan Upah Minimum Kabupaten (UMK). Upah minimum adalah upah bulanan terendah yang ditetapkan setiap tahun sebagai jaring pengaman di suatu wilayah. Upah minimum menjadi batas bawah nilai upah karena aturan melarang pengusaha membayar upah pekerjanya lebih rendah dari Upah Minimum. Upah minimum dapat ditetapkan di Provinsi atau sering kita dengar dengan sebutan Upah Minimum Provinsi atau ditetapkan di Kabupaten/Kota disebut dengan Upah Minimum Kabupaten/Kota.

Upah Minimum Kabupaten/Kota ditetapkan oleh Dewan pengupahan. Dewan Pengupahan adalah lembaga non-struktural yang bersifat tripartit yang bertugas memberikan saran, dan pertimbangan kepada pemerintah dalam rangka perumusan kebijakan pengupahan dan pengembangan sistem pengupahan, juga saran dan pertimbangan penetapan UMP dan UMK. Disebut tripartit karena keanggotaan Dewan Pengupahan terdiri atas unsur pemerintah, Organisasi Pengusaha, Serikat Pekerja/Serikat Buruh, akademisi, dan pakar. Upah minimum Kabupaten/Kota ditetapkan dengan Keputusan Gubernur. **Tahun 2023 telah ditetapkan UMK Kabupaten Lombok Tengah oleh Gubernur Nusa Tenggara Barat Sebesar Rp. 2.371.407**

Untuk kegiatan ini tersedia anggaran sejumlah **99.999.710** dengan indikator kinerja sebagai berikut :

<b>Output</b>	:	Jumlah Dokumen UMKab
<b>Outcomes</b>	:	Persentase Perusahaan Yang menerapkan Tata Kelola Yang Baik
Realisasi	:	
	Keuangan	: 98.188.960 (98.19 %)
	Fisik	: 100 %

b. **Kegiatan Pencegahan dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja dan Penutupan Perusahaan di Daerah Kabupaten/Kota**

1) **Pencegahan Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja, dan Penutupan Perusahaan yang Berakibat/Berdampak pada Kepentingan di 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota.**

Menurut pasal 1 angka 16 Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan (UU 13/2003), hubungan Industrial adalah suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan/atau jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja/buruh, dan pemerintah yang didasarkan pada nilai nilai Pancasila dan Undang- Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Berbeda dengan hubungan kerja yang merupakan hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh saja, hubungan industrial melibatkan pemerintah di dalamnya.

Untuk menciptakan hubungan industrial yang baik, pasal 103 UU 13/2003 menyebut, hubungan industrial dapat dilaksanakan melalui sarana:

- Serikat pekerja/serikat buruh
- Organisasi pengusaha
- Lembaga kerjasama bipartit
- Lembaga kerjasama tripartit
- Peraturan Perusahaan
- Perjanjian Kerja Bersama
- Peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan, dan
- Lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Pasal 1 angka 1 Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Hubungan Industrial menyebut perselisihan hubungan industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara Pengusaha atau gabungan Pengusaha dengan Pekerja/Buruh atau Serikat Pekerja/Serikat Buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat Buruh dalam satu perusahaan.

Dinas Tenaga kerja dan Transmigrasi melaksanakan kegiatan pencegahan hubungan industrial dengan Penyusunan Perda Ketenagakerjaan. Penyusunan Perda Ketenagakerjaan ini dimaksudkan sebagai payung hukum untuk mengatur ketenagakerjaan di Kabupaten Lombok Tengah

Selain itu dibuat satgas lebaran yang bertujuan untuk menampung laporan dari pekerja yang tidak mendapatkan tunjangan hari raya pada saat Idul Fitri. Satgas lebaran ini dimaksudkan juag untuk mencegah adanya perselisihan antara pekerja dan pengusaha. Adapun jumlah laporan/pengaduan Satgas Lebaran tahun 2022 sejumlah 6 laporan

Untuk kegiatan ini tersedia anggaran sejumlah **51,402,096** dengan indikator kinerja sebagai berikut :

<b>Output</b>	: Jumlah Perusahaan yang Dibina Perda Ketenagakerjaan
<b>Outcomes</b>	: Persentase Penyelesaian Kasus Ketenagakerjaan Terlapor
Realisasi	:
	Keuangan :51,399,500.00 (99 %)
	Fisik : 100 %

**2) Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja, dan Penutupan Perusahaan yang Berakibat/Berdampak pada Kepentingan di 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota.**

Berikut jenis-jenis perselisihan ketenagakerjaan berdasarkan Pasal 2 UU RI Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yakni:

- a. Perselisihan hak;
- b. Perselisihan kepentingan;
- c. Perselisihan pemutusan hubungan kerja; dan
- d. Perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan.

Untuk Tahun 2022 Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Lombok Tengah menyelesaikan perselisihan ketenagakerjaan sebagai berikut :

**Tabel 3. 11**  
**Rekap Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial**

NO	JENIS PERSELISIHAN	NAMA PERUSAHAAN	JUMLAH KARYAWAN TERLIBAT	KETERANGAN
1	PHK	SIWA GROUP PROPERTY	1	PERJANJIAN BERSAMA TINGKAT MEDIASI
2	PHK	PT. PD. INDAH PERMAI GROUP	1	BIPARTIT
3	PERSELISIHAN HAK	PT. BROW BROS	2	ANJURAN
4	PERSELISIHAN HAK	BALE PANCAKE FENTHREE	1	BIPARTIT
5	PERSELISIHAN HAK	CV TUNAS MIRAH	24	BIPARTIT
6	PERSELISIHAN HAK	PT LOMBOK INVEST AND DEVELOPMENT	1	BIPARTIT
7	PHK DAN PERSELISIHAN HAK	PT ASTRA INTERNATIONAL Tbk. HONDA	1	PERJANJIAN BERSAMA TINGKAT MEDIASI
8	PHK DAN PERSELISIHAN HAK	PT FIF BROUP CABANG PRAYA	1	BIPARTIT
9	PHK DAN PERSELISIHAN HAK	PT ORIGIN RESORT LOMBOK	1	ANJURAN

c. Dokumentasi dan Foto Foto





**d. Analisis Perbandingan Capaian Target indikator Dengan Tahun Sebelumnya dan Capaian Target Akhir Renstra**

**6.1. Analisis antara target dan kinerja tahun 2022 dan Tahun 2021**

Tahun 2021 target indikator Persentase Penanganan Kasus Ketenagakerjaan Terlaporsebesar 100 % dan capaian kinerja sebesar 100 %. Untuk tahun 2022 target kinerja sebesar sebesar 100 % dan capaian kinerja sebesar 100 %. Capaian kinerja tahun 2021 dan 2022 tetap 100 % dikarenakan setiap pelaporan kasus ketenagakerjaan atau kasus hubungan industrial wajib diselesaikan oleh Mediator.

**6.2. Analisis antara target dan capaian kinerja tahun antara tahun 2022 dengan target akhir Renstra**

Untuk Tahun 2022 Capaian indikator Persentase Penanganan Kasus Ketenagakerjaan Terlaporsebesar 100 % dan realisasi sebesar 100 %. Sedangkan target akhir renstra adalah 100 %.

**e. Faktor Pendukung dan Penghambat**

**1. Faktor pendukung Capaian indikator Persentase Penanganan Kasus Ketenagakerjaan Terlapor adalah :**

- Adanya Mediator Hubungan Industrial Terlegitimasi dan 2 orang CPNS Mediator
- Adanya sosialisasi tentang pentingnya Pearturan perusahaan dan perjanjian Kerja Bersama;

**2. Faktor penghambat Capaian indikator Persentase Penanganan Kasus Ketenagakerjaan Terlapor adalah :**

- Kurangnya SDM Mediator terlegitimasi dengan jumlah perusahaan terdata 750 perusahaan dengan kebutuhan dengan rasio kebutuhan SDM 1 : 70
- Kurangnya dana APBD yang tersedia hanya untuk 7 kasus ;
- Sarana dan Prasarana untuk mediasi perselisihan hubungan industrial belum



representatif

- Masih banyak pelaku usaha yang belum menerapkan Upah Minimum Kabupaten.

### 3.2.3.2 Capaian indikator 2 Sasaran 3 dapat dilihat pada tabel berikut:

Capaian indikator 2 sasaran 3 dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

**TABEL 3. 12**  
**Evaluasi Capaian Kinerja Sasaran 3 Untuk Indikator 2 Tahun 2022**

No	Indikator Kinerja	Satuan	Target 2022	Realisasi 2022	%	Realisasi Tahun Sebelumnya 2021	Target akhir renstra 2026	Sumber Data
1	2	3	4	5	6	7	8	9
	Persentase kepesertaan BPJS ketenagakerjaan	%	49	46.8	95.51	44.8	50	Bidang Pembinaan Hubungan Industrial, BPJS Ketenagakerjaan
RATA RATA					95.51	<b>KRITERIA tahun 2022: BAIK</b>		

#### 1. Pengertian dan Manfaat Indikator

Dasar hukum BPJS Ketenagakerjaan karyawan adalah UU No 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional dan UU No 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial. UU tersebut memiliki beberapa aturan turunan, di antaranya berupa: Peraturan Pemerintah (PP) No 44 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian hingga PP No 82 Tahun 2019 tentang Perubahan atas PP No 44 Tahun 2015. BPJS Ketenagakerjaan sendiri merupakan bagian dari program jaminan sosial ketenagakerjaan yang memberikan manfaat perlindungan bagi pekerja dan ahli waris dari risiko kecelakaan kerja, kematian, pensiun, dan hari tua, yang kesemuanya telah diatur dalam Peraturan Pemerintah.

Indikator Persentase Kepsertaan BPJS Ketenagakerjaan merupakan salah satu bentuk perlindungan terhadap tenaga kerja.

#### 2. Metode/Teknik Mengukur Pencapaian Indikator

**Indikator** Persentase Penanganan Kasus Ketenagakerjaan Terlapor diukur dengan metode berikut :

Persentase kepesertaan BPJS ketenagakerjaan	Jumlah Perusahaan Yang terdaftar di BPJS Ketenagakerjaan	X 100 %
	Jumlah Perusahaan	

**3. Sumber data/referensi yang digunakan untuk menghitung/mengukur pencapaian indikator adalah :**

- a. Jumlah Perusahaan yang terdaftar di BPJS Ketenagakerjaan;
- b. Jumlah Perusahaan dari Bidang Pembinaan Hubungan Industrial.

$$\begin{aligned} \text{Persentase kepesertaan BPJS ketenagakerjaan} &= \frac{351}{750} \times 100\% \\ &= 100\% \end{aligned}$$

**4. Program dan Kegiatan yang dilaksanakan untuk mencapai target indikator**

Program dan kegiatan yang dilaksanakan untuk mendukung capaian target kinerja Persentase kepesertaan BPJS ketenagakerjaan adalah Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Lombok Tengah melakukan kerja sama dengan pihak BPJS ketenagakerjaan untuk turun melaksanakan sosialisasi dan himbauan kepada perusahaan untuk mendaftarkan karyawannya sebagai peserta BPJS.

**5. Dokumentasi dan Foto Foto : Terlampir**

**6. Analisis Perbandingan Capaian Target indikator Dengan Tahun Sebelumnya dan Capaian Target Akhir Renstra**

**6.1 Analisis antara target dan kinerja tahun 2022 dan Tahun 2021**

**Tahun 2021** target indikator Persentase kepesertaan BPJS ketenagakerjaan adalah 49 % dan capaian kinerja sebesar 44.8 %. Untuk tahun 2022 target kinerja sejumlah 49 % dan capaian kinerja sejumlah 46.8 %. Capaian kinerja tahun 2022 mengalami kenaikan 2 % daripada tahun 2021. Salah satu faktor kenaikan capaian target adalah kesadaran dan kepatuhan perusahaan untuk mendaftarkan tenaga kerjanya di BPJS Ketenagakerjaan sudah mulai meningkat. Solusi yang dilaksanakan adalah kerjasama Disnakertrans dan BPJS Ketenagakerjaan untuk melakukan pembinaan kepada perusahaan untuk menerapkan tata kelola yang baik salah satunya dengan kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan

**6.2 Analisis antara target dan capaian kinerja tahun antara tahun 2022 dengan target akhir Renstra**

**Untuk Tahun 2022** Capaian indikator Persentase kepesertaan BPJS ketenagakerjaan adalah 49% dan realisasi 46.8 %. Sedangkan target akhir renstra adalah 50 %. Perbandingan capaian akhir Renstra dan target tahun 2022 adalah 93,6 %.

**7. Faktor Pendukung dan Penghambat**

1. Faktor pendukung Capaian indikator Persentase kepesertaan BPJS ketenagakerjaan adalah :

- Peraturan Perundnaga undangan yang mengatur tentang Jamninan Sosial Tenaga Kerja
  - Adanya pengawasan ketenagakerjaan oleh pemerintah. Faktor penghambatnya yaitu
2. **Faktor** penghambat Capaian indikator Persentase kepesertaan BPJS ketenagakerjaan adalah :
- Kurangnya kesadaran hukum pengusaha dan pekerja/buruh,
  - Perusahaan masih belum melakukan pelaporan upah pekerja/buruhnya secara transparan.

### 3.2.4 Sasaran 4 “Meningkatnya Fasilitas Terhadap Calon Transmigran”

Sasaran No.4 tersebut diukur dengan 1(satu) Indikator Kinerja Sasaran yaitu:

- a. Cakupan Transmigran Yang Di Fasilitas

**TABEL 3.13**

**Evaluasi Capaian Kinerja Sasaran 4 Untuk Indikator Tahun 2022.**

No	Indikator Kinerja	Satuan	Target 2022	Realisasi 2022	%	Realisasi Tahun Sebelumnya 2021	Target akhir renstra 2026	Sumber Data
1	2	3	4	5	6	7	8	9
	Cakupan Transmigran Yang Difasilitas	%	100	100	100	0	100	Bidang Transmigrasi dan PTKTK
RATA RATA					95.51	<b>KRITERIA tahun 2022: BAIK</b>		

#### 1. Pengertian dan Manfaat Indikator

Transmigrasi merupakan sebutan untuk perpindahan penduduk dari suatu daerah yang padat penduduknya menuju ke daerah yang jarang penduduknya. Indikator Cakupan Transmigrasi yang difasilitas bertujuan untuk meningkatkan kemandirian masyarakat ditempat tujuan.

#### 2. Metode/Teknik Mengukur Pencapaian Indikator

Indikator Cakupan Transmigran Yang difasilitas diukur dengan metode berikut :

Cakupan Transmigran Yang Difasilitas	Jumlah Calon Transmigran Yang Difasilitas	X 100 %
	Jumlah Calon Transmigran Keseluruhan	

#### 3. Sumber data/referensi yang digunakan untuk menghitung/mengukur pencapaian indikator adalah :

- a. Jumlah Kuota transmigran dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Propinsi NTB;
- b. Jumlah transmigran yang mendaftar;
- c. Jumlah transmigran yang diberangkatkan.

$$\begin{aligned} \text{Cakupan Transmigrasi yang Difasilitasi} &= \frac{3 \text{ Kepala Keluarga}}{3 \text{ Kepala Keluarga}} \times 100\% \\ &= 100\% \end{aligned}$$

#### 4. Program dan Kegiatan yang dilaksanakan untuk mencapai target indikator

Program dan kegiatan yang dilaksanakan untuk mendukung capaian target kinerja Cakupan Transmigran yang difasilitasi adalah :

- Program Pembangunan Kawasan Transmigrasi
- Kegiatan Penataan Persebaran Penduduk yang berasal dari satu (satu) Daerah Kabupaten/Kota
- Sub Kegiatan Pemandahan dan Penempatan Transmigran yang Berasal dari 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota

Sesuai dengan Renstra Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Lombok Tengah Tahun 2021-2026 target untuk tahun 2022 indikator Cakupan Transmigran yang difasilitasi adalah 100 %. Selain pemberangkatan calon transmigran, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi bekerja sama dengan BPN dan Disnaker Propinsi NTB juga menyelesaikan proses sertifikasi bidang SHM Kawasan Transmigran di 2 (dua) desa yaitu Desa Batu Jangkih dan Desa Mekar Sari. Untuk Desa Batujangkih difasilitasi penyelesaiannya oleh BPN sejumlah 172 KK Dan 195 KK untuk Desa Mekar Sari.

Untuk kegiatan ini tersedia anggaran sejumlah 20.009.358 dengan indikator kinerja sebagai berikut :

<b>Output</b>	: Persentase Transmigran Yang difasilitasi
<b>Outcomes</b>	: Persentase Transmigran Yang Mandiri
Realisasi	:
	Keuangan :19.959.300(99 %)
	Fisik : 100 %

## 5. Dokumentasi dan Foto Foto : Terlampir



## 6. Analisis Perbandingan Capaian Target indikator Dengan Tahun Sebelumnya dan Capaian Target Akhir Renstra

### 6.1 Analisis antara target dan kinerja tahun 2022 dan Tahun 2021

Tahun 2021 target indikator Cakupan Transmigran yang difasilitasi adalah 100 % dengan capaian indikator 0 % dan Target Tahun 2022 adalah 100 % dan Capaian 100 %. Untuk tahun 2020 dan 2021 Pemerintah Daerah Kabupaten Lombok Tengah tidak mendapatkan kuota transmigran dikarenakan adanya Pandemi Covid-19. Untuk kuota peserta ditentukan oleh Pemerintah Pusat. Pemerintah Daerah Kabupaten Lombok Tengah melaksanakan fasilitasi dalam bentuk melakukan rekrutmen calon Transmigran berdasarkan kuota yang telah ditetapkan dan memberikan bantuan peralatan kepada calon transmigran sebelum diberangkatkan.

Meskipun jumlah pengiriman transmigran ke wilayah penerima memiliki kuota yang sangat sedikit, tetapi kegiatan pembinaan untuk semua warga transmigran terus difasilitasi berupa membantu warga transmigran dalam penyelesaian sertifikat lahansi desa mekarsari dan batu jangkih.

**Solusi** yang dilaksanakan adalah berkoordinasi dengan Disnakertrans Propinsi NTB untuk penambahan kuota transmigran dari Pemerintah Pusat.

## **6.2 Analisis antara target dan capaian kinerja tahun antara tahun 2022 dengan target akhir Renstra**

**Untuk Tahun 2022** Capaian indikator Cakupan Transmigran Yang difasilitasi 100 % dan realisasi 100 %. Sedangkan target akhir renstra adalah 100 %. Perbandingan capaian akhir Renstra dan target tahun 2022 adalah 100 %.

## **7. Faktor Pendukung dan Penghambat**

### **7.1 Faktor pendukung Capaian indikator Cakupan Transmigran Yang Difasilitasi adalah :**

- Banyaknya peminat yang mendaftarkan diri sebagai warga transmigran

### **7.2 Faktor penghambat Capaian indikator Cakupan Transmigran yang difasilitasi adalah :**

- Terbatasnya jumlah kuota yang diberikan pemerintah pusat;
- Terbatasnya anggaran untuk memfasilitasi warga transmigran.

## **3.3 EVALUASI PENCAPAIAN KINERJA PENCAPAIAN TUJUAN STRATEGIS OPD TAHUN 2022**

Pencapaian kinerja tujuan strategis yang diraih OPD Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Lombok Tengah pada dasarnya merupakan akumulasi dan pencapaian seluruh sasaran strategis sebagaimana telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan. Secara lebih rinci tingkat pencapaian tujuan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Tahun 2022 dipaparkan pada tabel sebagai berikut :

Tabel 3.14

**Tingkat Pencapaian Tujuan Strategis  
DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI KABUPATEN LOMBOK TENGAH Tahun 2022**

TUJUAN	RATA RATA CAPAIAN SASARAN		KRITERIA CAPAIAN SASARAN	RATA RATA CAPAIAN TUJUAN	KRITERIA CAPAIAN TUJUAN	RATA-RATA CAPAIAN TUJUAN TAHUN SEBELUMNYA	
<b>1 Meningkatnya Kesempatan Kerja</b>	1	Persentase peserta pelatihan yang memiliki keterampilan/kompetensi	49	KURANG	<b>88</b>	<b>BAIK</b>	64.7
	2	persentase perusahaan yang meningkatkan produktifitas	100	SANGAT BAIK			30
	3	persentase tenaga kerja yang ditempatkan (dalam dan luar negeri) melalui mekanisme layanan antar kerja)	62	BAIK			95
	4	Persentase Penanganan kasus ketenagakerjaan terlapor	100	BAIK			100
	5	persentase kepesertaan bpjs ketenagakerjaan	95.51	BAIK			91.42
<b>2 Meningkatnya Fasilitasi Terhadap Calon Transmigran</b>	1	Cakupan Transmigran Yang Difasilitasi	100	BAIK	<b>100</b>	<b>BAIK</b>	100

### 3.4 AKUNTABILITAS KEUANGAN

Akuntabilitas pengelolaan keuangan pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dapat diketahui dari aspek anggaran dan realisasi belanja tahun 2022 jumlah anggaran Rp. **10.645.213.525** dengan realisasi sejumlah Rp. **10.218.163.619** atau **95,99 %**, adapun rincian per belanja dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.15 Realisasi Fisik dan Keuangan Tahun 2022

LAPORAN REALISASI FISIK DAN KEUANGAN APBD DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI KABUPATEN LOMBOK TENGAH TAHUN ANGGARAN 2022							
KONDISI BULAN : DESEMBER							
NO.	URAIAN URUSAN, ORGANISASI, PROGRAM DAN KEGIATAN	JUMLAH PAGU ANGGARAN (Rp)	REALISASI			SISA ANGGARAN (Rp)	KETERANGAN PERMASALAHAN
			KEUANGAN	Keu. %	FISIK (%)		
1	2	3	4	5	6	7	8
II	BELANJA LANGSUNG	10.645.213.525,00	10.218.163.619,00	95,99	100	427.049.906,00	
1.	URUSAN PEMERINTAHAN BIDANG TENAGA KERJA	10.625.204.167,00	10.198.204.319,00	95,98	100	426.999.848,00	
I	PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH	6.029.002.264	5.682.237.637,00	94,25	100	346.764.627,00	
1	Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	26.545.276	26.222.900,00	98,79	100	322.376,00	
a.	Keg. Koordinasi dan Penyusunan Dokumen RKA-SKPD	9.510.626	9.504.800,00	99,94	100	5.826,00	
b.	Koordinasi dan Penyusunan DPA-SKPD	8.155.160	8.150.300,00	99,94	100	4.860,00	
c.	Koordinasi dan Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi	8.879.490	8.567.800,00	96,49	100	311.690,00	
2	Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	5.335.950.814	5.018.886.670,00	94,06	100	317.064.144,00	
	Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	5.322.959.646	5.005.919.120,00	94,04	100	317.040.526,00	
a.	Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD	4.999.786	4.993.650,00	99,88	100	6.136,00	
b.	Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan	7.991.382	7.973.900,00	99,78	100	17.482,00	
3	Administrasi Umum Perangkat Daerah	60.429.095	47.515.556,00	78,63	100	12.913.539,00	
a.	Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor	9.516.095	9.490.000,00	99,73	100	26.095,00	
b.	Penyediaan Bahan Logistik Kantor	18.450.000	18.450.000,00	100,00	100	-	
c.	Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	32.463.000	19.575.556,00	60,30	100	12.887.444,00	
4	Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	3.010.800	3.000.000,00	99,64	100	10.800,00	
a.	Pengadaan Peralatan dan Mesin Lainnya	3.010.800	3.000.000,00	99,64	100	10.800,00	
5	Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	310.101.079	300.483.109,00	96,90	100	9.617.970,00	
a.	Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	224.211.000	214.711.909,00	95,76	100	9.499.091,00	
b.	Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	85.890.079	85.771.200,00	99,86	100	118.879,00	
6	Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	292.965.200	286.129.402,00	97,67	100	6.835.798,00	
a.	Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak, dan Perizinan	91.705.200	85.109.402,00	92,81	100	6.595.798,00	
b.	Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya	17.220.000	17.220.000,00	100,00	100	-	
c.	Pemeliharaan / Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan lainnya	184.040.000	183.800.000,00	99,87	100	240.000,00	
II	PROGRAM PELATIHAN KERJA DAN PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA	1.772.983.466	1.707.166.122,00	96,29	100	65.817.344,00	
7	Pelaksanaan Pelatihan berdasarkan Unit Kompetensi	1.697.045.384	1.677.395.672,00	98,84	100	19.649.712,00	
a.	Proses Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Keterampilan bagi Pencari	1.697.045.384	1.677.395.672,00	98,84	100	19.649.712,00	
	Pembinaan Lembaga Pelatihan Kerja Swasta	10.002.066	9.984.650,00	99,83	100	17.416,00	
b.	Pembinaan Lembaga Pelatihan Kerja Swasta	10.002.066	9.984.650,00	99,83	100	17.416,00	
8	Perizinan dan Pendaftaran Lembaga Pelatihan Kerja	8.738.342	8.709.300,00	99,67	100	29.042,00	
a.	Penyediaan Sumber Daya Perizinan Lembaga Pelatihan Kerja secara	8.738.342	8.709.300,00	99,67	100	29.042,00	
9	Pengukuran Produktivitas Tingkat Daerah Kabupaten/Kota	57.197.674	11.076.500,00	19,37	19	46.121.174,00	
a.	Pengukuran Kompetensi dan Produktivitas Tenaga Kerja	57.197.674	11.076.500,00	19,37	19	46.121.174,00	
III	PROGRAM PENEMPATAN TENAGA KERJA	2.642.427.937	2.630.910.100,00	99,56	100	11.517.837,00	
10	Pelayanan Antarkerja di Daerah Kabupaten/Kota	2.528.349.942	2.526.289.900,00	99,92	100	2.060.042,00	
a.	Pelayanan antar Kerja	30.000.221	29.994.600,00	99,98	100	5.621,00	
b.	Perluasan Kesempatan Kerja	2.498.349.721	2.496.295.300,00	99,92	100	2.054.421,00	
11	Penerbitan Izin Lembaga Penempatan Tenaga Kerja Swasta (LPTKS) dalam	8.180.921	8.179.550,00	99,98	100	1.371,00	
a.	Pengawasan dan Pengendalian LPTKS	8.180.921	8.179.550,00	99,98	100	1.371,00	
12	Pengelolaan Informasi Pasar Kerja	11.597.794	11.592.000,00	99,95	100	5.794,00	
a.	Pelayanan dan Penyediaan Informasi Pasar Kerja Online	11.597.794	11.592.000,00	99,95	100	5.794,00	
13	Pelindungan PMI (Pra dan Purna Penempatan) di Daerah Kabupaten/Kota	94.299.280	84.848.650,00	89,98	100	9.450.630,00	
a.	Penyediaan Layanan Terpadu pada Calon Pekerja Migran	94.299.280	84.848.650,00	89,98	100	9.450.630,00	
IV	PROGRAM HUBUNGAN INDUSTRIAL	180.790.500	177.890.460,00	98,40	100	2.900.040,00	
14	Pengesahan Peraturan Perusahaan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama	110.453.876	108.613.660,00	98,33	100	1.840.216,00	
a.	Pengesahan Peraturan Perusahaan bagi Perusahaan	10.454.166	10.424.700,00	99,72	100	29.466,00	
b.	Penyelenggaraan Pendataan dan Informasi Sarana Hubungan Industrial dan	99.999.710	98.188.960,00	98,19	100	1.810.750,00	
15	Pencegahan dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok	70.336.624	69.276.800,00	98,49	100	1.059.824,00	
a.	Pencegahan Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja, dan Penutupan	51.402.096	51.399.500,00	99,99	100	2.596,00	
b.	Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja, dan Penutupan	18.934.528	17.877.300,00	94,42	100	1.057.228,00	
2.	URUSAN PEMERINTAHAN BIDANG TRANSMIGRASI	20.009.358	19.959.300,00	99,75	100	50.058,00	
V	PROGRAM PEMBANGUNAN KAWASAN TRANSMIGRASI	20.009.358	19.959.300,00	99,75	100	50.058,00	
16	Penataan Persebaran Penduduk yang Berasal dari 1 (satu) Daerah	20.009.358	19.959.300,00	99,75	100	50.058,00	
a.	Pemindahan dan Penempatan Transmigran yang berasal dari 1 (satu) Daerah	13.744.668	13.718.300,00	99,81	100	26.368,00	
b.	Penyuluhan Transmigrasi	6.264.690	6.241.000,00	99,62	100	23.690,00	
	Jumlah Total.....	10.645.213.525,00	10.218.163.619,00	95,99	100	427.049.906,00	

Praya, 04 Januari 2023  
Plt. Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi  
Kabupaten Lombok Tengah,

drh. Triwidiastuti, MH.  
NIP. 196807171996032003



### 3.4 Analisis Sumber Daya

#### a. Analisis Efisiensi SDM

Pencapaian sasaran strategis Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Lombok Tengah tidak bisa dilepaskan dari aspek sumber daya yang dimiliki. **Pada tahun 2022** Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Lombok Tengah mengalami kekurangan pegawai pada sekretariat dan seluruh bidang teknis. Kondisi ini mengharuskan pegawai yang ada melaksanakan tugas dan fungsi yang lebih besar dari tanggung jawab dan beban kerja yang dimiliki. Jumlah pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Lombok Tengah berjumlah 55 orang sedangkan kebutuhan pegawai berdasarkan dokumen evaluasi jabatan adalah 60 orang.

#### b. Analisis Efisiensi Aset

Selain aspek sumber daya manusia, pencapaian kinerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Lombok Tengah dipengaruhi oleh kondisi aset yang dimiliki. Adapun aset yang dimiliki Tahun 2022 adalah sebagai berikut :

Tabel 3.17  
Aset Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Lombok Tengah Tahun 2022

No.	Jenis Aset	Nilai (Rp.)	Jumlah item
1.	KIB A	1.567.250.000	2
2.	KIB B	3.738.004.230	459
3.	KIB C	3.307.481.370	43
4.	KIB D	873.089.820	9
5.	KIB E	24.000.000	3
<b>Jumlah</b>		<b>9.509.825.420</b>	<b>516</b>

Jumlah aset dalam kondisi baik yang tidak digunakan pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Lombok Tengah adalah sebagai berikut :

Tabel 3.18  
Aset Tidak Digunakan Tahun 2022

No.	Jenis Aset	Nilai (Rp.)	Jumlah item
1.	KIB A	NIHIL	NIHIL
2.	KIB B	NIHIL	NIHIL
3.	KIB C	NIHIL	NIHIL
4.	KIB D	NIHIL	NIHIL
5.	KIB E	NIHIL	NIHIL
<b>Jumlah</b>		<b>NIHIL</b>	<b>NIHIL</b>

Dari tabel tersebut dapat diketahui bahwa nilai aset dalam kondisi baik yang tidak digunakan sebesar 0 %. Hal ini menunjukkan bahwa Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi telah melakukan efisiensi sumberdaya dengan memanfaatkan aset secara optimal dalam mendukung capaian kinerja.

c. Analisis Efisiensi Anggaran

Efisiensi merupakan penghematan anggaran tanpa mengurangi hasil maupun capaian kinerja. Dalam melakukan efisiensi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Tahun 2022 telah melakukan langkah langkah sebagai berikut :

1. Untuk sasaran ke 3 terdapat realisasi anggaran sebesar 98,40 % dibandingkan dengan realisasi kinerja sebesar 100 % menunjukkan adanya efisiensi penggunaan dana sebesar 1,6 % dengan tingkat efisiensi sebesar 101,62 % yang berasal dari perbandingan capaian indikator sasaran dengan persentase penggunaan anggaran
2. Untuk Sasaran ke 2 indikator ke dua, Persentase Perusahaan yang meningkatkan produktifitas tidak didukung dengan anggaran baik APBD maupun APBN. Pihak Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Lombok tengah yang dilaksanakan adalah melakukan kerjasama dengan pihak Disnakertrans Propinsi NTB untuk pelaksanaan kegiatan;
3. Efisiensi anggaran pada kegiatan Penanganan PMI bermasalah dengan target 25 orang dan capaian sejumlah 136 orang.

## BAB IV PENUTUP

Penyelenggaraanurusan pemerintahan, pembangunan dan pelayanan publik di Kabupaten Lombok Tengahpada tahun 2022 secara umum dapat dilaksanakan dengan baik dan lancar dalam suasana yang kondusif. Tahun 2022 merupakan pelaksanaan RPJMD Kabupaten Lombok Tengah 2021-2026. Pada tahun ini, Pemerintah Kabupaten Lombok Tengah telah melaksanakan berbagai kebijakan serta langkah-langkah strategis sebagai upaya pencapaian target RPJMD 2021-2026

APBD Tahun Anggaran 2022 telah dapat direalisasi sesuai dengan perencanaan dan strategi pembangunan yang telah ditentukan walaupun masih terdampak COVID-19. Pelaksanaan pembangunan pada tahun 2022 menunjukkan adanya peningkatan secara bertahap berbagai aspek pembangunan seperti peningkatan jumlah mutu fasilitas sarana dan prasarana, pelayanan publik,pertumbuhan pariwisata,peningkatan pertumbuhan ekonomi daerah,serta peningkatan kinerja aparat pemerintah.

Pencapaian kinerja pada tahun 2022 secara keseluruhan merupakan hasil ikhtiar dan kerja sama yang harmonis dari seluruh komponen pemerintahan dan unsur-unsur kemasyarakatan mulai dari Pemerintah Kabupaten, DPRD, TNI/Polri, lembaga adat serta seluruh masyarakat Lombok Tengah pada umumnya. Partisipasi aktif seluruh pihak yang dilandasi semangat persatuan dalam membangun daerah sangat penting untuk mengatasi berbagai masalah dan hambatan dalam penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan.

pada tahun anggaran berikutnya. Pemerintah Kabupaten Lombok Tengah berkomitmen untuk selalu memperhatikan catatan dan rekomendasi DPRD sebagai upaya peningkatan kinerja pemerintah daerah sekaligus upaya peningkatan kualitas dokumen LKPJ untuk mewujudkan akuntabilitas terhadap seluruh ikhtiar yang dilakukan pemerintah daerah dan seluruh *stakeholders* dalam rangka mewujudkan masyarakat yang “BERSATU” (Beriman, sejahtera, dan bermutu).

Praya, 28 Januari 2023  
Plt. Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi  
Kabupaten Lombok Tengah

  
**Ida TRIWIDIASTUTI, MA**  
**NIP.196807171996032003**

LAMPIRAN

