



LAPORAN KINERJA INSTANSI PEMERINTAH  
(LKJIP)  
TAHUN 2024



*PEMERINTAH KABUPATEN KLUNGKUNG*  
*DINAS KETENAGAKERJAAN*  
TAHUN 2025

## KATA PENGANTAR

Puji syukur kami panjatkan ke hadapan Tuhan Yang Maha Esa/Ida Sang Hyang Widhi Wasa, karena berkat rahmat dan anugerahNya Laporan Kinerja Instansi Pemerintah OPD Dinas Dinas Ketenagakerjaan dapat terselesaikan. Laporan ini disusun guna mendukung terselenggaranya *Good Governance* yang merupakan syarat bagi pemerintahan untuk mewujudkan aspirasi masyarakat dan mencapai tujuan cita-cita bangsa dan Negara.

Untuk mendukung hal tersebut di atas, maka diperlukan penerapan system pertanggungjawaban yang tepat dan jelas, terukur dan *legitimate*, sehingga penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan dapat berdaya guna, berhasil guna, bersih dan bertanggungjawab serta bebas dari korupsi, kolusi dan nepotisme.

Sebagai pertanggungjawaban penyelenggaraan kegiatan pemerintahan dan pembangunan tahun 2024 pada SKPD Dinas Ketenagakerjaan, maka disusunlah Laporan Kinerja Instansi Pemerintah SKPD Dinas Ketenagakerjaan Tahun 2024 yang didalamnya menggambarkan tingkat pencapaian sasaran maupun tujuan instansi pemerintah sebagai jabaran dari visi, misi dan strategi instansi pemerintah.

Demikian, semoga dokumen LKJIP Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Klungkung Tahun 2024 ini dapat memberikan manfaat sebesar-besarnya kepada kita semua.

Semarapura, 23 Januari 2025

Kepala Dinas Ketenagakerjaan  
Kabupaten Klungkung,



Wayan Sumarta, S.Sos.  
Pembina Utama Muda (IV/c)  
NIP. 196509091986021008

## IKHTISAR EKSEKUTIF

Dalam rangka lebih meningkatkan pelaksanaan pemerintahan yang lebih berdaya guna, berhasil guna, bersih dan bertanggung jawab serta berorientasi kepada hasil (**result oriented government**), perlu adanya **sistem akuntabilitas kinerja instansi pemerintah**. Sedangkan untuk mengetahui tingkat akuntabilitas tersebut, perlu adanya Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKJIP) yang merupakan bahan utama monitoring dan evaluasi **sistem akuntabilitas kinerja instansi pemerintah**. Dengan telah selesainya pelaksanaan tahun anggaran 2022, sesuai Peraturan Presiden Nomor 29 tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, semua instansi pemerintah, termasuk Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Klungkung, wajib menyusun LKJIP. Selain itu, informasi dalam dokumen LKJIP merupakan bentuk pertanggung jawaban atas keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan tugas.

Berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Klungkung Nomor 9 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Klungkung (Lembaran Daerah Kabupaten Klungkung Tahun 2016 Nomor 9, Tambahan Lembaran Daerah Kabupaten Klungkung Nomor 6) sebagaimana telah diubah dengan peraturan Daerah Kabupaten Klungkung Nomor 3 Tahun 2020 tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah Nomor 9 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah (Lembaga Daerah Kabupaten Klungkung Tahun 2020 Nomor 3) dan Peraturan Bupati Klungkung Nomor 35 Tahun 2016 tentang Kedudukan Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Perangkat Daerah (Berita Daerah Kabupaten Klungkung Tahun 2016 Nomor 35) sebagai telah diubah beberapa kali terakhir dengan Peraturan Bupati Klungkung Nomor 74 Tahun 2021 tentang Perubahan Atas Peraturan Bupati Nomor 70 Tahun 2021 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas Dan Fungsi Serta Tata Kerja perangkat Daerah, Dinas Dinas Ketenagakerjaan dipimpin oleh Kepala Dinas, terdiri 1 Sekretaris, 3 kepala Bidang, 1 subbagian, dan 13 Jabatan Fungsional, Jumlah pegawai secara keseluruhan 26 orang PNS, 1 Orang Honorer, 8 Orang tenaga kontrak. Dinas Ketenagakerjaan mempunyai tugas pokok membantu Bupati melaksanakan urusan pemerintahan di bidang Ketenagakerjaan, Ketransmigrasian dan ESDM, yang menjadi kewenangan Daerah dan tugas pembantuan yang diberikan kepada Daerah.

Pada tahun 2024 Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Klungkung melaksanakan 5 ( lima ) program dengan 12 ( duabelas) kegiatan dan 16 ( enam belas) Sub Kegiatan dengan anggaran sebesar Rp. 6.214.545.759,00 ( enam millyardua ratus empat belas juta lima ratus empat puluh lima ribu tujuh ratus lima puluh sembilan rupiah), kegiatan tersebut direncanakan sebagai bagian dari Penetapan Kinerja Tahun 2024 untuk mencapai Sasaran, atau dengan kata lain seluruh kegiatan diharapkan mempunyai kaitan sebab akibat dengan sasaran yang telah ditetapkan.

Berdasarkan penilaian sendiri (*Self Assessment*) atas realisasi pelaksanaan Penetapan Kinerja Tahun 2024, menunjukkan bahwa nilai capaian kinerja dari Sasaran Prioritas dengan indikator yang telah ditetapkan Urusan – urusan tersebut yaitu : 1. Urusan Pemerintahan Bidang Ketenagakerjaan yang mencapai 91,98 % yang didukung 4 program dengan 12 kegiatan dan 22 Sub Kegiatan , Urusan ke II yaitu Urusan Pemerintahan bidang Transmigrasi yang mencapai 100 % didukung 1 Program 1 Kegiatan dan 1 Sub Kegiatan. Serta yang ke III urusan bidang Sumber Daya Mineral ( SDM ).yang mendukung pencapaian kinerja sasaran strategis.

Guna meningkatkan capaian kinerja Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Klungkung maka telah dilakukan rapat koordinasi serta evaluasi pelaksanaan dan pencapaian kinerja. Sedangkan upaya yang dilakukan agar kinerja Dinas Ketenagakerjaan lebih baik antara lain dengan melakukan re-orientasi terhadap program/kegiatan serta Sub Kegiatan yang kurang tepat sasaran, melakukan sinkronisasi antara dokumen perencanaan, serta memanfaatkan secara nyata hasil evaluasi kinerja sebagai bahan perbaikan pelaksanaan program/kegiatan serta Sub Kegiatan.

## DAFTAR ISI

	Halaman
KATA PENGANTAR	i
RINGKASAN EKSEKUTIF	ii
DAFTAR ISI	iii
<b>BAB I    PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang .....	1
B. Tugas dan Fungsi .....	6
C. Sistematika Laporan .....	17
<b>BAB II    PERENCANAAN KINERJA</b>	
A. Rencana Strategis .....	18
1. Visi dan Misi.....	18
2. Tujuan dan Sasaran Strategis .....	19
3. Indikator Kinerja Utama .....	20
B. Perjanjian Kinerja Tahun 2024.....	21
<b>BAB III    AKUNTABILITAS KINERJA</b>	
A. Capaian Kinerja Organisasi .....	22
B. Realisasi Anggaran .....	28
<b>BAB IV    PENUTUP</b>	
A. Kesimpulan .....	32

# *BAB I*

## *PENDAHULUAN*

---

### **1.1 Latar Belakang**

Laporan Kinerja (LKj) adalah ikhtisar yang menjelaskan secara ringkas dan lengkap tentang capaian kinerja yang disusun berdasarkan rencana kerja yang ditetapkan dalam rangka pelaksanaan Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara (APBN) atau Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD) (ketentuan Pasal 1 angka 3 Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah jo. Pasal 1 angka 11 Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP). LKjIP atau sebelumnya disebut Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) merupakan bentuk akuntabilitas dari pelaksanaan tugas dan fungsi yang dipercayakan kepada setiap instansi pemerintah atas penggunaan anggaran. LKjIP berisi ringkasan tentang keluaran dari kegiatan dan hasil yang dicapai dari program, yang paling sedikit mencakup: a. pencapaian tujuan dan sasaran SKPD; b. realisasi pencapaian target kinerja SKPD; c. penjelasan yang memadai atas pencapaian kinerja; dan d. perbandingan capaian kinerja kegiatan dan program sampai dengan tahun berjalan dengan target kinerja 5 (lima) tahunan yang direncanakan dalam Rencana Strategis SKPD.

Berdasarkan Pasal 21 Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, Kepala Perangkat Daerah wajib untuk menyusun dan menyampaikan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) kepada Kepala Daerah. Dengan adanya LKjIP, dapat diketahui tingkat capaian kinerja perangkat daerah dan hal lain yang terkait dengan pelaksanaan tugas dan fungsinya, terutama gambaran mengenai tingkat kesesuaian antara program dan kegiatan yang direncanakan dengan realisasinya. Laporan ini dapat juga digunakan sebagai acuan dalam menyusun rencana kinerja dan rencana anggaran di tahun mendatang. Penyusunan LKjIP diatur dalam Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Penetapan Kinerja, Pelaporan Kinerja, dan Tata Cara

Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah. Sehubungan dengan ketentuan tersebut, maka disusun LKjIP tahunan Dinas Ketenagakerjaan (Disnaker) Kabupaten Klungkung.

Penyusunan LKjIP, diharapkan dapat bermanfaat untuk: (1) Mendorong Disnaker Kabupaten Klungkung untuk dapat menjalankan tugas Pemerintahan dan Pembangunan secara baik dan benar, yang didasarkan pada Peraturan Perundang-undangan yang berlaku, kebijakan yang transparan, dan dapat dipertanggungjawabkan kepada masyarakat. (2) Menjadikan pelaksanaan kegiatan Disnaker Kabupaten Klungkung akuntabel, sehingga dapat mewujudkan program kegiatan yang efisien, efektif, dan responsif terhadap aspirasi masyarakat. (3) Menjadikan masukan dan umpan balik dari pihak-pihak yang berkepentingan dalam rangka meningkatkan kinerja Pemerintah Kabupaten Klungkung. (4) Terpeliharanya kepercayaan masyarakat dan Stakeholders di Kabupaten Klungkung terhadap penyelenggaraan Pemerintahan khususnya terhadap Dinas Ketenagakerjaan. (5) Sebagai bahan evaluasi pelaksanaan kegiatan dan bahan perencanaan ke depan agar capaian kinerja menjadi lebih baik.

## **1.2 *Gambaran Umum***

Pemerintah Kabupaten Klungkung melalui Dinas Ketenagakerjaan ingin mewujudkan: 1) Tenaga kerja yang berdaya saing dan produktif baik berbasis kompetensi kerja maupun keterampilan berbasis masyarakat serta memperoleh perlindungan secara maksimal bagi kesejahteraannya. Sehubungan dengan hal tersebut, Disnaker Kabupaten Klungkung menyelenggarakan urusan pemerintah bidang tenaga kerja dan transmigrasiserta ESDM.

Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Klungkung mempunyai peran yang strategis dalam mendorong pertumbuhan ekonomi melalui membuka peluang untuk menciptakan dan memperluas lapangan pekerjaan yang berarti meningkatkan kesejahteraan serta mengurangi kemiskinan.

Ketenagakerjaan merupakan aspek yang sangat mendasar dalam kehidupan manusia karena mencakup dimensi ekonomi sosial. Dimensi ekonomi menjelaskan kebutuhan manusia akan pekerjaan berkaitan dengan kebutuhan

hidup sehari-hari, sedangkan dimensi sosial berkaitan dengan pengakuan masyarakat terhadap kemampuan individu. Pembangunan ketenagakerjaan bertujuan (1) memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi; (2) mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah; (3) meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya. Dengan memberdayakan tenaga kerja, membuka peluang serapan tenaga kerja sehingga dapat mencapai tujuan dalam upaya menurunkan pengangguran yang berarti pula mengurangi kemiskinan.

Melalui program/ kegiatan Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Klungkung berupaya memberdayakan tenaga kerja di daerah yang menganggur, setengah yang menganggur dapat bekerja dan berdaya saing. Seperti memberikan pelatihan/ pembekalan bagi pencari kerja sesuai kompetensi yang dibutuhkan berdasarkan sertifikasi kompetensi bagi yang sudah terlatih agar lebih mampu bersaing di era globalisasi. Memfasilitasi pemberi kerja dengan pencari kerja melalui bursa tenaga kerja, memfasilitasi hubungan industrial guna memberikan perlindungan kepada tenaga kerja. Upaya tersebut diharapkan dapat meningkatkan daya saing masyarakat dengan meningkatkan partisipasi angkatan kerja. Tingkat partisipasi angkatan kerja (TPAK) merupakan perbandingan antara angkatan kerja dengan jumlah seluruh penduduk usia kerja. TPAK mengukur besarnya partisipasi angkatan kerja dalam dunia kerja. TPAK dapat digunakan sebagai indikator tingkat kesulitan angkatan kerja untuk mendapatkan pekerjaan. Angka TPAK yang rendah menunjukkan kecilnya kesempatan kerja yang tersedia bagi penduduk usia kerja. Sebaliknya, angka TPAK yang tinggi menunjukkan besarnya kesempatan kerja yang tersedia.

Pelayanan ketenagakerjaan tidak hanya dalam upaya memberdayakan pencari kerja/ tenaga kerja namun juga mengupayakan penciptaan hubungan industrial yang harmonis, dinamis dan berkeadilan serta peningkatan kesejahteraan pekerja. Perkembangan jumlah perusahaan di Kabupaten Klungkung dari tahun 2019 sampai 2024 disajikan pada Tabel berikut :

Tabel 1.5  
Jumlah perusahaan dan Upah Minimum Kabupaten Klungkung

Uraian	Tahun			
	2021	2022	2023	2024
Jumlah perusahaan	502	514	517	521
UMK (Rp/bulan)	2.538.000,00	2.714.642,00	2.813.672	2.996.561

*Sumber: Disnaker Kab. Klungkung, 2024.*

Penetapan upah minimum Kabupaten/Kota (UMK) diusulkan oleh dewan pengupahan dari masing-masing Kabupaten/Kota. Penetapan Upah Minimum didasarkan pada Kebutuhan Hidup Layak (KHL) dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi. Upah Minimum adalah upah bulanan terendah yang terdiri dari gaji pokok termasuk tunjangan tetap. Upah ini berlaku bagi mereka yang lajang dan memiliki pengalaman kerja 0-1 tahun, berfungsi sebagai jaring pengaman, ditetapkan melalui Keputusan Gubernur berdasarkan rekomendasi dari Dewan Pengupahan dan berlaku selama 1 tahun berjalan. Upah Minimum Kabupaten Klungkung terus mengalami peningkatan setiap tahunnya sesuai dengan perkembangan harga hasil survey dan sebagai jaring pengaman jaminan sosial ketenagakerjaan khususnya dalam hal pengupahan.

Berdasarkan gambaran umum tersebut diatas, isu-isu strategis ketenagakerjaan, transmigrasi serta ESDM yang merupakan isu dalam rangka pemberdayaan tenaga kerja dan pengembangan Tenaga kerja untuk meningkatkan perekonomian dan sumberdaya manusia yang berkualitas dan berdaya saing sesuai prioritasnya, dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Isu strategis urusan tenaga kerja meliputi:
  - Peningkatan produktivitas tenaga kerja usia muda
  - Peningkatan profesionalisme tenaga kerja pariwisata

2. Isu strategis urusan transmigrasi meliputi:

Peningkatan minat bertransmigrasi melalui pengembangan potensi ekonomi daerah tujuan transmigrasi.

3. Isu strategis urusa Energi Sumber DayaMineral ( ESDM ) meliputi :

Pengelolaan ESDM di daerah Kabupaten Klungkung

### ***1.2.1 Tugas dan Fungsi***

Di dalam Peraturan Daerah Kabupaten Klungkung Nomor 8 Tahun 2022 tentang Perubahan Ketiga Atas Peraturan Daerah Nomor 9 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah, serta diatur dengan Peraturan Bupati Klungkung nomor 48 Tahun 2022 tentang Perubahan Kedua Atas Peraturan Bupati Nomor 70 Tahun 2021 tentang Kedudukan, Susunan Organasasi, Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Perangkat Daerah, Dinas Ketenagakerjaan (Disnaker) Kabupaten Klungkung mempunyai tugas pokok yaitu melaksanakan urusan Pemerintahan Daerah berdasarkan azas otonomi dan tugas pembantuan di bidang perindustrian, tenaga kerja dan transmigrasi serta menyelenggarakan fungsi sebagai dalam perumusan kebijakan teknis, penyelenggaraan urusan pemerintahan dan pelayanan umum, pembinaan pelaksanaan tugas.

Pelaksanaan Peraturan Daerah tersebut diatas, ditindaklanjuti dengan Peraturan Bupati Klungkung Nomor 48 Tahun 2022 tentang Perubahan Kedua Atas Peraturan Bupati Nomor 70 Tahun 2021 tentang Kedudukan, Susunan Organasasi, Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Perangkat Daerah. Berikut merupakan uraian tupoksi masing-masing bidang pada Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Klungkung, yaitu:

1. Dinas Ketenagakerjaan, mempunyai tugas pokok membantu Bupati melaksanakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan dan ketransmigrasian yang menjadi kewenangan daerah dan tugas pembantuan yang diberikan kepada daerah.

Dinas Ketenagakerjaan mempunyai fungsi :

- a. perumusan kebijakan,
  - b. pelaksanaan kebijakan,
  - c. pelaksanaan evaluasi dan pelaporan,
  - d. pelaksanaan administrasi, dan
  - e. pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh bupati terkait dengan tugas dan fungsinya.
2. Sekretariat, mempunyai tugas pokok membantu Kepala Dinas Ketenagakerjaan dalam melakukan urusan ketatausahaan, kepegawaian, rumah tangga, perlengkapan, kearsipan, perencanaan, penyusunan program kerja kegiatan operasional, pengelolaan anggaran, pengelolaan perbendaharaan, verifikasi dan akuntansi keuangan, evaluasi dan pelaporan pertanggungjawaban keuangan.

Sekretariat Disnaker mempunyai fungsi :

- a. menyiapkan bahan penyusunan rencana kerja;
- b. menyiapkan bahan perumusan kebijakan umum dan teknis operasional kesekretariatan/ketatausahaan;
- c. melaksanakan pengoordinasian penyiapan bahan penyusunan perencanaan;
- d. melaksanakan pengoordinasian penyiapan bahan perumusan kebijakan umum dan teknis operasional;
- e. melaksanakan pengoordinasian penyelenggaraan tugas;
- f. melaksanakan koordinasi dan pengelolaan urusan kepegawaian dan umum, perencanaan dan keuangan;
- g. melaksanakan pengoordinasian penyiapan bahan penyusunan laporan penyelenggaraan tugas;
- h. menginventarisasi permasalahan yang berhubungan dengan urusan kesekretariatan/ketatausahaan serta menyajikan alternatif pemecahannya;

- i. mendistribusikan tugas kepada bawahan agar pelaksanaan tugas berjalan sesuai dengan proporsi masing-masing;
  - j. memberikan motivasi dan penilaian dan penilaian kepada bawahan guna meningkatkan prestasi, dedikasi dan loyalitas bawahan;
  - k. melaksanakan pengendalian, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas; dan
  - l. melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh atasan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
3. Bidang Pelatihan Produktivitas dan Transmigrasi, mempunyai tugas pokok yaitu membantu Kepala Dinas Ketenagakerjaan dalam urusan kebijakan teknis penyusunan rencana kerja, pembinaan dan penyelenggaraan pelatihan produktivitas skala provinsi, pembinaan diseminasi program untuk kabupaten/Kota di wilayah provinsi, pengembangan program pelatihan dan pemagangan di lembaga pelatihan kerja baik pemerintah, swasta dan perusahaan dan upaya peningkatan peran masyarakat dalam penyelenggaraan pelatihan dan standarisasi dan sertifikasi kompetensi tenaga kerja, pelatihan peningkatan produktivitas, koordinasi penyelenggaraan transmigrasi dengan pusat dan antar daerah, dan pendaftaran pemohon calon transmigran.

Bidang Pelatihan Produktivitas dan Transmigrasi mempunyai fungsi:

- a. menyusun rencana dan program kerja Bidang;
- b. mengkoordinasikan program kerja masing-masing Seksi;
- c. mengkoordinasikanFungsional;
- d. menilai prestasi kerja bawahan;
- e. membimbing dan memberi petunjuk kepada Kepala Seksi;
- f. melaksanakan pembinaan dan penyelenggaraan pelatihan produktivitas skala provinsi;
- g. melaksanakan pembinaan diseminasi program untuk kabupaten/Kota di wilayah provinsi;

- h. mengembangkan program pelatihan dan pemagangan di lembaga pelatihan kerja baik pemerintah, swasta dan perusahaan dan upaya peningkatan peran masyarakat dalam penyelenggaraan pelatihan;
  - i. mengembangkan program standarisasi dan sertifikasi kompetensi tenaga kerja;
  - j. melaksanakan pemasyarakatan tata kerja lembaga akreditasi lembaga pelatihan kerja;
  - k. melaksanakan pembinaan dan pengembangan Produktivitas;
  - l. merekomendasi hasil Akreditasi Lembaga Pelatihan Kerja kepada Lembaga Akreditasi Pusat;
  - m. menyiapkan bahan pembinaan di bidang pengembangan program pemagangan untuk lembaga pelatihan dan perusahaan pemagangan;
  - n. mengkoordinasikan pelaksanaan sertifikasi profesi dengan badan sertifikasi profesi;
  - o. mengkoordinasi kegiatan pelatihan peningkatan produktivitas;
  - p. melaksanakan koordinasi penyelenggaraan transmigrasi dengan pusat dan antar daerah;
  - q. menyelenggarakan dan melaksanakan informasi ketransmigrasian dan menghimpun animo calon transmigran;
  - r. menghimpun pendaftaran pemohon calon transmigran dan kabupaten/kota;
  - s. membina dan memfasilitasi animo dan calon transmigrasi dari kabupaten/kota;
  - t. melaksanakan sistem pengendalian intern; dan
  - u. melaksanakan tugas kedinasan lainnya yang ditugaskan oleh atasan; dan melaporkan hasil pelaksanaan tugas kepada Kepala Dinas.
4. Bidang Penempatan dan Perluasan Kesempatan Kerja, mempunyai tugas pokok membantu kepala Dinas Ketenagakerjaan dalam urusan kebijakan teknis pelayanan Informasi pasar kerja terhadap para pencari kerja melalui bursa kerja yang berasal dari pemerintah maupun swasta, pembinaan

terhadap Antar Kerja Lokal (AKL), Antar Kerja Antar Daerah (AKAD) dan Antar Kerja Antar Negara (AKAN), pembinaan dan penempatan kelompok tenaga kerja yang rentan dari kesempatan kerja (penyandang cacat, usia lanjut, pemuda dan perempuan), pembinaan dan pengaturan perluasan lapangan kerja dan kesempatan kerja bagi tenaga kerja mandiri di perdesaan dan perkotaan, membina tenaga kerja mandiri/pengusaha pemula dan Pendataan Pembinaan dan Pelayanan Perpanjangan Izin Mempekerjakan Tenaga Kerja Asing.

Bidang Penempatan Dan Perluasan Kesempatan Kerja mempunyai fungsi:

- a. membuat rencana kegiatan Bidang;
- b. mengkoordinasikan para Kepala Seksi agar terjalin kerjasama yang baik dan saling mendukung;
- c. memberi petunjuk kepada Kepala Seksi dengan jalan memonitor dan mengevaluasi hasil kerja untuk pembinaan karier;
- d. menilai hasil kerja Kepala Seksi dengan jalan memonitor dan mengevaluasi hasil kerja untuk pembinaan karier;
- e. melaksanakan pelayanan Informasi pasar kerja terhadap para pencari kerja melalui bursa kerja yang berasal dari pemerintah maupun swasta;
- f. melaksanakan pembinaan terhadap Antar Kerja Lokal (AKL), Antar Kerja Antar Daerah (AKAD) dan Antar Kerja Antar Negara (AKAN);
- g. melaksanakan pembinaan dan penempatan kelompok tenaga kerja yang rentan dari kesempatan kerja (penyandang cacat, usia lanjut, pemuda dan perempuan);
- h. melaksanakan pembinaan dan pengaturan perluasan lapangan kerja dan kesempatan kerja bagi tenaga kerja mandiri di perdesaan dan perkotaan;
- i. membentuk dan membina tenaga kerja mandiri/pengusaha pemula;
- j. melaksanakan Pendataan Pembinaan dan Pelayanan Perpanjangan Izin Mempekerjakan Tenaga Kerja Asing;
- k. melaksanakan sistem pengendalian intern; dan



- l. melaksanakan tugas kedinasan lainnya yang diberikan oleh atasan; dan
- m. membuat laporan hasil kegiatan kepada atasan sebagai bahan informasi dan pertanggung jawaban.

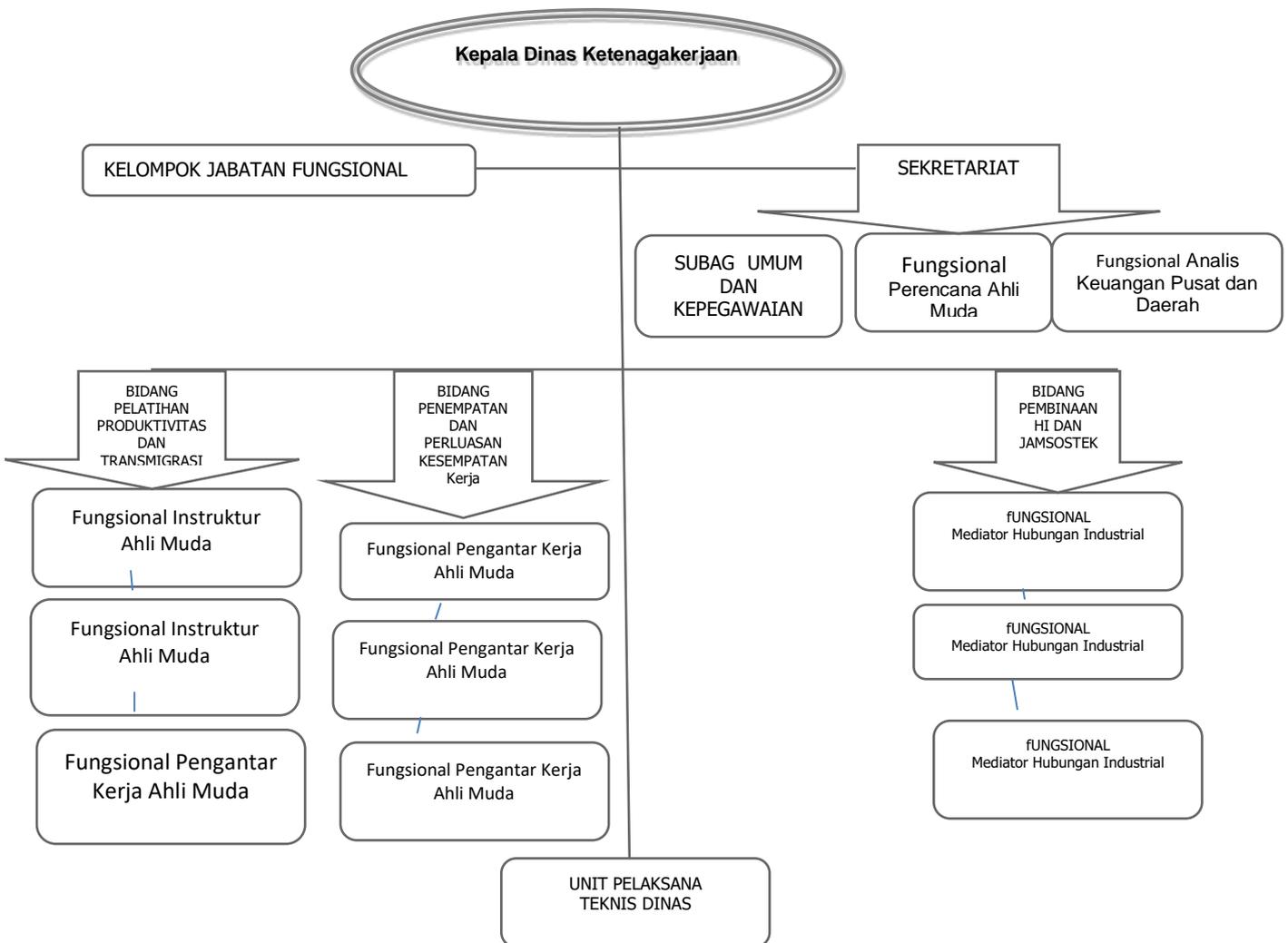
### **1.2.2 Struktur Organisasi**

Struktur organisasi Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Klungkung ditetapkan dalam Peraturan Daerah Kabupaten Klungkung Nomor 9 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan susunan Perangkat Daerah Kabupaten Klungkung, serta diatur dengan Peraturan Bupati Klungkung Nomor 48 Tahun 2022 tentang Perubahan Kedua Atas Peraturan Bupati Nomor 70 Tahun 2021 tentang Kedudukan, Susunan Organasasi, Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Perangkat Daerah sebagai berikut :

- a. Kepala Dinas
- b. Sekretaris yang membawahi:
  - a. Sub Bagian Umum dan Kepegawaian
  - b. Perencana Ahli Muda, dan
  - c. Analis Keuangan Pusat / Daerah Ahli Muda.
- c. Bidang Pelatihan, Produktivitas dan Transmigrasi, yang membawahi :
  - a. Instruktur Ahli Muda
  - b. Instruktur Ahli Muda, dan
  - c. Pengantar Kerja Ahli Muda
- d. Bidang Penempatan dan Perluasan Kesempatan Kerja, yang membawahi :
  - a. Pengantar Kerja Ahli Muda
  - b. Pengantar Kerja Ahli Muda, dan
  - c. Pengantar Kerja Ahli Muda.
- e. Bidang Pembinaan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja, yang membawahi:

- a. Mediator Hubungan Industrial Ahli Muda
- b. Mediator Hubungan Industrial Ahli Muda, dan
- c. Mediator Hubungan Industrial Ahli Muda
- f. Unit Pelaksana Teknis Daerah
- g. Kelompok Jabatan Fungsional

Gambar 2.1  
Struktur Organisasi Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Klungkung



Sumber: Perbub Kab. Klungkung 74/2021

### 1.2.3 Sumberdaya Manusia Perangkat Daerah

Jumlah Pegawai pada Disnaker Kabupaten Klungkung berjumlah 33 Orang yang terdiri dari 23 Orang Pegawai Negeri Sipil (PNS), 1 Orang Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja ( PPPK ) dan 9 Orang Tenaga Non Pegawai. Jumlah pegawai Disnaker dapat diuraikan sebagai berikut:

- 1) Berdasarkan Eselon terdiri dari :

Tabel 2.1  
Jumlah Pegawai Berdasarkan Eselon

NO	ESELON	JUMLAH
1	Pejabat Eselon II	1 orang
2	Pejabat Eselon III	4 orang
3	Pejabat Eselon IV	1 orang
4	Pejabat Fungsional	12 Orang
4	Pejabat Non Eselon	7 orang
5	Tenaga Non Pegawai	9 orang
	Jumlah	34 orang

Sumber: Kepegawaian Disnaker Kab.Klungkung Tahun 2024

- 2) Berdasarkan Golongan terdiri dari:

Tabel 2.2  
Jumlah Pegawai Berdasarkan Golongan

NO	GOLONGAN	JUMLAH
1	Golongan IV	3 orang
2	Golongan III	21 orang
3	Golongan II	1 orang
4	Non Golongan	9 orang
	Jumlah	34 orang

Sumber: Kepegawaian Disnaker Kab.Klungkung Tahun 2024

3) Berdasarkan Pendidikan terdiri:

Tabel 2.3  
Jumlah Pegawai Berdasarkan Pendidikan

NO	PENDIDIKAN	JUMLAH
1	S2 (Pascasarjana)	4 orang
2	S1 (Sarjana)	21 orang
3	D3 (Diploma)	1 orang
5	SMA/SMEA/STM	8 orang
6	SMP	-
7	SD	-
Jumlah		34 orang

Sumber: Kepegawaian Disnaker Kab.Klungkung Tahun 2024

## 2.2.2 Sarana dan Prasarana

Tabel 2.4  
Jumlah Aset Disnaker Kabupaten Klungkung

No.	Nama Barang	Jumlah	Kondisi	Kebutuhan
1	Gedung	1 unit	Baik	
2	Kendaraan roda empat	2 unit	Baik	
3	Kendaraan roda dua	19 unit	Baik	23 unit
4	Rak kayu	4 unit	Baik	
5	Filling besi	4 unit	Baik	11 unit
6	Lemari kayu	1 buah	Baik	
7	Papan visuil	3 buah	Baik	6 buah
8	Papan nama instansi	1 buah	Baik	
9	Mesin sidik jari	1 unit	Baik	
10	Meja besi	1 buah	Baik	
11	Meja kayu	11 buah	Baik	

12	Kursi kayu	13 buah	Baik	
13	Zice	2 buah	Baik	
14	Meja rapat	2 buah	Baik	
15	Meja tulis	11 buah	Baik	
16	Meja resepsionis	1 buah	Baik	
17	Meja computer	3 buah	Baik	
18	Kursi putar	3 buah	Baik	
19	Kursi lipat	10 buah	Baik	
20	Meja biro	3 buah	Baik	
21	Komputer	13 unit	Baik	15 unit
22	Laptop	11 unit	Baik	15 unit
23	Notebook	2 unit	Baik	
24	Printer	14 unit	Baik	20 unit
25	Meja kerja pejabat eselon III	2 buah	Baik	5 buah
26	Meja kerja pejabat eselon IV	10 buah	Baik	15 buah
27	Kursi rapat	6 buah	Baik	26 buah
28	Faximile	1 unit	Baik	
29	AC	8 unit	Baik	14 unit
30	Jaringan Transmisi	1 paket	Baik	
31	Jaringan Telepon	1 paket	Baik	
32	Kalkulator	5 buah	Baik	10 buah
33	Kursi kerja pejabat eselon II	-	-	1 buah
34	Kursi kerja pejabat eselon III	-	-	5 buah
35	Kursi kerja pejabat eselon IV	-	-	15 buah
36	Kursi Rapat	17 buah	baik	50 buah
36	Sofa tamu	-	-	1 set
37	Wireless	-	-	1 unit
38	LCD	1	baik	1 set
39	Mic	-	-	2 buah
40	TV	2	Baik	4 buah
41	Jam dinding	-	-	8 buah
42	Sound system	-	-	1 set
43	Termogram	1	Baik	1 Buah

Sumber: Daftar Aset Disnaker Semester

### **1.3 Sistematika Laporan**

Sistematika penulisan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKJIP) Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Klungkung adalah sebagai berikut:

#### **BAB I. PENDAHULUAN**

Memuat tentang latar belakang penyusunan LKjIP, gambaran umum terutama mengenai permasalahan (isu strategis) yang dihadapi perangkat daerah, tugas dan fungsi perangkat daerah sesuai urusan pemerintahan, struktur organisasi, ketersediaan SDM serta sistematika laporan.

#### **BAB II. PERENCANAAN DAN PERJANJIAN KINERJA**

Memuat tentang visi dan misi kabupaten yang didukung perangkat daerah, tujuan dan sasaran sesuai yang tercantum dalam renstra perangkat daerah, indikator kinerja OPD serta perjanjian kinerja kepala perangkat daerah Tahun 2024.

#### **BAB III. AKUNTABILITAS KINERJA**

Memuat tentang capaian kinerja organisasi berdasarkan sasaran perangkat daerah, realisasi anggaran untuk mewujudkan kinerja organisasi, prestasi dan penghargaan yang diperoleh Tahun 2024.

#### **BAB IV. PENUTUP**

Memuat tentang kesimpulan atas capaian kinerja organisasi serta langkah langkah dimasa mendatang yang akan dilakukan organisasi untuk meningkatkan kinerjanya.

## *BAB II*

### *PERENCANAAN DAN PERJANJIAN KINERJA*

---

#### **2.1 *Perencanaan Strategis Perangkat Daerah***

Telahaan RKPD yang mengacu pada RKPD Nasional, Provinsi dan Daerah :

Sesuai dengan amanat UU No. 25 Tahun 2004 tentang SPPN, dan PP No.17 Tahun 2017 tentang Sinkronisasi Proses Perencanaan dan Penganggaran Pembangunan Nasional, perencanaan pembangunan nasional dilaksanakan melalui pendekatan Tematik, Holistik, Integratif, dan Spasial (THIS). Selain itu, PP No. 17 Tahun 2017 juga mengamanatkan pendekatan penganggaran berbasis program (money follows program) yang mengoptimalkan alokasi pendanaan untuk mendanai program-program prioritas. Penyusunan RKP 2023 mengacu pada regulasi yang berlaku terutama dua regulasi di atas. Sebagai bentuk pendekatan Tematik, sudah dirumuskan tema pembangunan untuk tahun 2023 yaitu "Mempercepat Transformasi Ekonomi yang Inklusif dan Berkelanjutan". Tema ini dijabarkan ke dalam 7 prioritas pembangunan nasional, yang terdiri dari:

1. Memperkuat ketahanan ekonomi untuk pertumbuhan berkualitas dan berkeadilan.
2. Meningkatkan Sumber Daya Manusia dan Berdaya Saing.
3. Memperkuat infrastruktur untuk mendukung pengembangan ekonomi dasar.

Prioritas Pembangunan Provinsi Bali Sebagaimana tercantum dalam RKPD Provinsi Bali Tahun 2024,

Maka prioritas pembangunan Provinsi Bali tahun 2024 terdiri dari:

1. Pendidikan, IPTEK, dan Kesehatan
2. Tenaga Kerja dan Kesejahteraan Sosial
3. Tata Kelola Pemerintahan dan Reformasi Birokrasi

Prioritas Pembangunan Kabupaten Klungkung Prioritas pembangunan daerah, selain didasarkan pada persoalan eksisting di Kabupaten Klungkung, juga dirancang untuk mendukung prioritas pembangunan nasional dan Provinsi Bali. Oleh karena itu, prioritas pembangunan Kabupaten Klungkung tahun 2024 terdiri dari:

1. Pembangunan manusia berbudaya melalui peningkatan kualitas pendidikan, kesehatan dan daya saing sumber daya manusia;
2. Penanggulangan kemiskinan dan pembangunan perekonomian untuk peningkatan kesejahteraan masyarakat;
3. Percepatan reformasi birokrasi untuk mewujudkan birokrasi yang santun, berintegritas, akuntabel, responsif dan inovatif

Berdasarkan tugas pokok dan fungsinya, maka Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Klungkung mendukung RKPD Kabupaten Klungkung yang 2 dan 3, seperti pada tabel beriku

Tabel 3.2  
Telahaan RKPD

1		Pembangunan manusia berbudaya melalui peningkatan kualitas pendidikan, kesehatan dan daya saing sumber daya manusia
2	:	Penanggulangan kemiskinan dan pembangunan perekonomian untuk peningkatan kesejahteraan masyarakat
3		Percepatan reformasi birokrasi untuk mewujudkan birokrasi yang santun, berintegritas, akuntabel, responsif dan inovatif
Tujuan	:	Meningkatnnya partisipasi Angkatan kerja
Sasaran	:	Terserapnya Angkatan Kerja Meningkatnya Harmonisasi Hubungan Industrial Antar Pekerja Dengan Perusahaan
Program	:	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Program Penunjang Urusan Daerah Kabupaten Kota</li> <li>2. Program Pelatihan Kerja dan Produktipitas Tenaga Kerja</li> <li>3. Program Penempatan Tenaga Kerja</li> <li>4. Program Hubungan Industrial</li> <li>5. Program Pembangunan Kawasan Transmigrasi</li> </ol>

Sumber: Rensra dan Pohon kinerja Disnaker Kab. Klungkung

### 2.1.1 Tujuan dan Sasaran

#### Tujuan

Sesuai RKPD Kabupaten Klungkung periode tahun 2024 Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Klungkung mendukung Tujuan Meningkatnya partisipasi Angkatan kerja dengan visi "*Mewujudkan Sumber Daya Manusia yang berkualitas dan berdaya saing*" dengan . Berdasarkan hal tersebut maka Disnaker menetapkan Tujuan perangkat daerah sebagai berikut:

1. Meningkatnya partisipasi Angkatan kerja

Tabel 4.1

Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Pelayanan Perangkat Daerah  
Tujuan, Sasaran, Strategi dan Kebijakan

Tujuan	Sasaran	Strategi	Kebijakan	Tahun	Target
Meningkatnya partisipasi Angkatan kerja	Terserapnya Angkatan Kerja	Mendorong minat kewirausahaan melalui penyediaan informasi peluang kerja, pemberdayaan usaha mandiri serta memperluas kesempatan kerja	pembentukan wirausaha mandiri	2024	79,00 %
			peningkatan kesempatan kerja dan penyiapan calon tenaga kerja memasuki dunia kerja		
	Meningkatnya Harmonisasi Hubungan Industrial Antar Pekerja Dengan Perusahaan	Meningkatkan kesadaran pemberi kerja melalui pembinaan hubungan industrial dan jaminan social ketenagakerjaan	Peningkatan upaya pembinaan kepada pemberi kerja (perusahaan) agar dapat menciptakan hubungan baik terhadap para pekerja	2024	2 Perselisihan

		melakukan pembinaan dan sosialisasi ke perusahaan – perusahaan	Perselisihan yang terfasilitasi			

Sumber: Renstra Disnaker Kab. Klungkung 2024

## 2.2 Indikator Kinerja Utama SKPD

Indikator Kinerja Utama (IKU) adalah ukuran keberhasilan dari suatu tujuan dan sasaran strategis operasional. Setiap lembaga atau Instansi pemerintah wajib merumuskan Indikator Kinerja Utama sebagai suatu prioritas program dan kegiatan yang mengacu pada sasaran strategis dalam RPJMD dan RENSTRA Satuan Kerja Perangkat Daerah. Indikator Kinerja Utama pada Unit Organisasi setingkat Eselon II/SKPD/Unit kerja mandiri sekurang-kurangnya adalah Indikator keluaran (Out Put) untuk mendukung pencapaian sasaran strategis.

Sesuai sasaran strategis Disnaker Kabupaten Klungkung yang mendukung tercapainya sasaran RPJMD yaitu: *Menurunnya angka pengangguran* maka ditentukan IKU Disnaker Kabupaten Klungkung yang disajikan pada tabel berikut.

Tabel 2.2

Indikator Kinerja Utama sasaran sesuai Rensra Disnaker Kabupaten Klungkung yang mengacu pada Tujuan dan Sasaran RPD Kabupaten Klungkung

No.	Tujuan	Sasaran	Indikator Tujuan/ Sasaran	Target Kinerja Tujuan/ Sasaran pada Tahun ke					
				Kondisi awal	2024	2025	2026		Kondisi akhir
1	<b>Meningkatnya daya saing masyarakat</b>		Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja Oleh BPS	5 %	5 %	10 %	15 %		15 %
		Terserapnya angkatan kerja	Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja	78,99 %	79,00 %	79,01 %	79,02 %		70,02 %

		Meningkatnya Harmonisasi Hubungan Industrial Antar Pekerja Dengan Perusahaan	Jumlah perselisihan hubungan industrial	2 Perselisihan	2 Perselisihan	1 Perselisihan	1 Perselisihan			1 Perselisihan
--	--	--	---	-------------------	-------------------	-------------------	-------------------	--	--	-------------------

Sumber: Renstra Disnaker Kab. Klungkung 2024-2026

### 2.3 Perjanjian Kinerja Tahun 2024

Perjanjian kinerja merupakan dokumen yang berisikan penugasan dari Kepala Daerah (Bupati) sebagai pemberi amanah kepada Pimpinan SKPD sebagai penerima amanah untuk melaksanakan program/kegiatan yang disertai indikator kinerja, guna mewujudkan komitmen dan kesepakatan antara Bupati dan Kepala SKPD atas kinerja terukur tertentu berdasarkan tugas, fungsi dan wewenang serta sumberdaya yang tersedia (Permenpan No. 53 Tahun 2014). Perjanjian Kinerja Kepala Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Klungkung Tahun 2024 disajikan pada tabel berikut

Tabel 2.3  
Perjanjian Kinerja Tahun 2024

No.	Tujuan	Sasaran	Indikator	Target
1	Meningkatnya Daya saing masyarakat	Terserapnya Angkatan Kerja	Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja	79,00 %
		Meningkatnya Harmonisasi Hubungan Industrial Antar Pekerja Dengan Perusahaan	Jumlah perselisihan hubungan industrial	2 Perselisihan

## **BAB III**

### **AKUNTABILITAS KINERJA**

---

#### **3.1. Capaian Kinerja Organisasi**

##### **A. Sasaran I: Terserapnya Angkatan Kerja**

1) Capaian Kinerja Tahun 2024

b. Tabel 3.1

Pengukuran Kinerja Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Klungkung Tahun 2024

Sasaran	Indikator Sasaran	Satuan	Target Tahun 2024	Realisasi Tahun 2024	Capaian kinerja Tahun 2024
Terserapnya Angkatan Kerja	Tingkat partisipasi Angkatan Kerja ( TPAK )	%	79,00	79,88	187,90

*Sumber: Disnaker dan BPS Kabupaten Klungkung, 2024*

Secara umum pengertian penduduk yang bekerja adalah jumlah keseluruhan penduduk di dalam tingkat usia kerja yang berusia 15 tahun keatas dimana mereka memiliki potensi yang dapat memproduksi barang dan jasa. Secara struktur Angkatan Kerja merupakan bagian dari penduduk usia kerja berumur 15 tahun keatas yang aktif secara ekonomi, dalam pengertian bekerja atau berusaha mencari pekerjaan, sehingga jumlah angkatan kerja sangat tergantung pada jumlah penduduk usia kerja yang masuk kedalam angkatan kerja. Sebagaimana penduduk usia kerja, angkatan kerja dapat dilihat dari klasifikasi seperti golongan umur, tingkat pendidikan, dan jenis kelamin. Angkatan kerja faktor yang mempengaruhi kondisinya lebih beragam. Faktor pendukung Misalnya karena naik turunnya tingkat kebutuhan, adanya kesempatan yang memungkinkan orang masuk atau justru keluar dari pasar kerja secara sukarela karena dirasa telah mapan dan bisa mandiri dan lain.

Jumlah pengangguran akan sangat dipengaruhi oleh sejauh mana partisipasi angkatan kerja dalam aktivitas ekonomi suatu daerah. Perbandingan penduduk yang tergolong angkatan kerja terhadap penduduk usia kerja dikenal dengan Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK). Angka TPAK dapat digunakan sebagai dasar

untuk mengetahui penduduk yang bekerja atau mencari pekerjaan baik di daerah pedesaan dan perkotaan. Apabila angka TPAK kecil maka dapat diperkirakan bahwa penduduk usia kerja baik yang sedang sekolah maupun mengurus rumah tangga dan lainnya cukup banyak. TPAK yang tinggi adalah sangat baik untuk pembangunan suatu wilayah/ daerah. Karena semakin tinggi TPAK maka akan mendorong pertumbuhan ekonomi, dimana semakin banyak pasokan tenaga kerja (*labour supply*) yang akan memproduksi barang dan jasa dalam suatu perekonomian. TPAK inilah yang menunjukkan seberapa besar persentase penduduk usia kerja yang aktif secara ekonomi di daerah tersebut. TPAK yang tinggi juga menunjukkan besarnya kesempatan kerja yang tersedia, besarnya kesempatan kerja tentunya dapat menurunkan pengangguran.

1) Capaian Kinerja Tiga Tahun Terakhir.

Tabel 3.2

Sasaran	Indikator Sasaran	2022			2023			2024		
		Target	Realisasi	Capaian	Target	Realisasi	Capaian	Target	Realisasi	Capaian
Terserapnya Angkatan Kerja	Tingkat partisipasi Angkatan Kerja ( TPAK )	77,75	79,81	102,64	77,75	79,81	102,64	79,00	79,88	187,90

Capaian Kinerja Tahun 2022 - 2024

Sumber: BPS Kabupaten Klungkung, 2024

2) Capaian Kinerja Perbandingan TPAK di Bali dari BPS

Kabupaten/Kota	Tingkat partisipasi Angkatan kerja Provinsi Bali Menurut Kabupaten/Kota		
	2022	2023	2024
Kabupaten Jembrana	80,60	80,05	80,10
Kabupaten Tabanan	76,93	74,16	75,29
Kab. Badung	72,80	73,79	75,59
Kab. Gianyar	80,26	77,26	76,50
Kab. Klungkung	79,81	79,88	77,23
Kab. Bangli	83,36	83,04	82,27
Kab. Karangasem	85,39	86,01	83,74
Kab. Buleleng	75,38	75,49	79,77
Kota Denpasar	72,37	73,13	69,71
<b>Provinsi Bali</b>	<b>76,86</b>	<b>77,08</b>	<b>77,11</b>

Capaian kinerja dua tahun terakhir tingkat partisipasi angkatan kerja mencapai 181,67 % di Tahun 2024 dikarenakan paktor pendukung banyak tumbuh dan berkembangnya dikarenakan banyaknya pencari kerkja yang sudah bekerja di Kabupaten Klungkung sedangkan dan melebihi target di Tahun 2024.

c. Capaian Kinerja terhadap Target Renstra

Tabel 3.3  
Capaian Kinerja Renstra Disnaker 2024

Sasaran	Indikator Sasaran	Renstra		
		Target akhir renstra	Realisasi s/d Tahun 2024	Capaian
Meningkatnya Harmonisasi Hubungan Industrial Antar Pekerja Dengan Perusahaan	Jumlah perselisihan hubungan industrial	2	0	100

Sumber: Disnaker Kabupaten Klungkung, 2024

Capaian kinerja terhadap target renstra Tahun 2024 sebesar 100 % dari yang ditargetkan sebesar 100% dimana faktor pendukung terselesaikannya perselisihan yang ada di Kabupaten Klungkung efisiensi merupakan suatu ukuran keberhasilan sebuah kegiatan yang dinilai berdasarkan Suatu kegiatan dapat dikatakan efisien jika ada perbaikan pada prosesnya, misalnya menjadi lebih cepat atau lebih baik.

**1) Sasaran II: Meningkatnya Harmonisasi Hubungan Industrial Antar Pekerja Dengan Perusahaan**

2) Capaian Kinerja Tahun 2024

Tabel 3.5

Pengukuran Kinerja Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Klungkung Tahun 2024

Sasaran	Indikator Sasaran	Satuan	Target	realisasi	Capaian kinerja
Meningkatnya Harmonisasi Hubungan Industrial Antar Pekerja Dengan Perusahaan	Jumlah perselisihan hubungan industrial	Perselisihan	2	0	100

Sumber: Data diolah Disnaker Kab. Klungkung

Jumlah pekerja di Kabupaten Klungkung di tahun 2024 sejumlah 6497 Orangdimana Jumlah Pekerja yang bertambah menjadi salah satu indikator pertumbuhan ekonomi di kabupaten Klungkung selain penyerapan jumlah tenaga kerja.

3) Capaian Kinerja Tiga Tahun Terakhir.

Capaian Kinerja Tahun 2020-2024

Tabel 3.6

Sasaran	Indikator Sasaran	2022			2023			2024		
		Target	Realisasi	Capaian	Target	Realisasi	Capaian	Target	Realisasi	Capaian
<b>Meningkatnya Harmonisasi Hubungan Industrial Antar Pekerja Dengan Perusahaan</b>	Jumlah perselisihan hubungan industrial	2	0	100	2	1	100	2	0	100

Sumber: Disnaker Kab.Klungkung

Dengan adanya berbagai upaya yang sudah dilakukan Disnaker Kabupaten Klungkung dalam menumbuh mengatasi permasalahan – permasalahan yang ada di perusahaan antara pekerja dan Perusahaanyang ada di kabupaten klungkung, sehingga capaian kinerja selama tiga tahun 2022-2024 adalah masih sesuai dengan target, Tahun 2022 dengan capai 100 % di tahun 2022 dengan capaian 100 % dari sedangkan tahun 2024 target sebesar 100 % .

4) Capaian Kinerja terhadap Target Renstra

Tabel 3.7

Capaian Kinerja Renstra Disnaker Tahun 2024

Sasaran	Indikator Sasaran	Renstra		
		Target akhir renstra	Realisasi s/d Tahun 2024	Capaian
<b>Terserapnya Angkatan Kerja</b>	Tingkat partisipasi Angkatan Kerja ( TPAK )	42,51	79,88	187,90
<b>Meningkatnya Harmonisasi Hubungan Industrial Antar Pekerja Dengan Perusahaan</b>	Jumlah perselisihan hubungan industrial	2	0	100,00

Sumber: Disnaker Kab.Klungkung

Capaian terhadap target renstra, diharapkan mampu mencapai hingga 100% pada akhir renstra dengan berbagai dukungan baik anggaran maupun program dan kegiatan yang dilaksanakan pada Disnaker Kabupaten Klungkung.

### 5) Analisis Tingkat Efisiensi

Tabel 3.8  
Tingkat Efisiensi dalam Pencapaian Sasaran

No	Sasaran/Program/Kegiatan/Sub Kegiatan	Realisasi Output (%)	Capaian Infut	Indeks Efisiensi	Rencana. Output	Rencana Input	Standar Efisiensi	Tingkat Efisiensi (IE-SE)/SE)	Hasil Analisis
<b>URUSAN PEMERINTAHAN BIDANG TENAGA KERJA</b>									
1	PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH KABUPATEN/KOTA	71,00	91,98	0,77	71,00	71,00	1,00	-0,23	tidak efisiensi
	Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	100,00	38,00	2,63	100,00	90,00	1,11	1,63	efisiensi
	Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	100,00	88,33	1,13	9,00	9,00	1,00	0,13	efisiensi
	Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	100,00	37,28	2,68	32,00	32,00	1,00	1,68	efisiensi
	Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	100,00	98,74	1,01	100,00	100,00	1,00	0,01	efisiensi
	Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	100,00	98,85	1,01	24,00	24,00	1,00	0,01	efisiensi
	Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Bulanan/Trivulanan/Semesteran SKPD	100,00	91,03	1,10	14,00	14,00	1,00	0,10	efisiensi

	Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah	100,00	97,02	1,03	100,00	96,69	1,03	0,03	efisiensi
	Pendataan dan Pengolahan Administrasi Kepegawaian	100,00	97,02	1,03	12,00	12,00	1,00	0,03	efisiensi
	Administrasi Umum Perangkat Daerah	100,00	96,39	1,04	100,00	100,00	1,00	0,04	efisiensi
	Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor	100,00	100,00	1,00	1,00	1,00	1,00	0,00	efisiensi
	Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor	50,00	97,52	0,51	4,00	2,00	2,00	-0,49	tidak efisiensi
	Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan	100,00	84,17	1,19	1,00	1,00	1,00	0,19	efisiensi
	Penatausahaan Arsip Dinamis pada SKPD	100,00	84,24	1,19	4,00	4,00	1,00	0,19	efisiensi
	Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	100,00	90,84	1,10	100,00	100,00	1,00	0,10	efisiensi
	Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	100,00	90,14	1,11	12,00	12,00	1,00	0,11	efisiensi
	Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	100,00	96,63	1,03	12,00	12,00	1,00	0,03	efisiensi
	Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	100,00	90,84	1,10	100,00	100,00	1,00	0,10	efisiensi
	Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, dan Pajak Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan	44,44	64,01	0,69	18,00	8,00	2,25	-0,31	tidak efisiensi
	Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya	100,00	99,33	1,01	13,00	13,00	1,00	0,01	efisiensi
	Pemeliharaan/Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya	100,00	99,89	1,00	3,00	3,00	1,00	0,00	efisiensi

2	<b>PROGRAM PELATIHAN KERJA DAN PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA</b>	100,00	92,00	1,09	60,00	60,00	1,00	0,09	efisiensi
	Pelaksanaan Pelatihan berdasarkan Unit Kompetensi	100,00	91,72	1,09	20,00	20,00	1,00	0,09	efisiensi
	Proses Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Keterampilan bagi Pencari Kerja berdasarkan Klaster Kompetensi	100,00	91,72	1,09	20,00	20,00	1,00	0,09	efisiensi
	Pengukuran Produktivitas Tingkat Daerah Kabupaten/Kota	100,00	92,04	40,00	40,00	10,00	4,00	39,00	efisiensi
	Pengukuran Kompetensi dan Produktivitas Tenaga Kerja	100,00	92,04	1,09	40,00	40,00	1,00	0,09	efisiensi
3	<b>PROGRAM PENEMPATAN TENAGA KERJA</b>	131,17	68,61	1,91	60,90	79,88	0,76	0,91	efisiensi
	Pelayanan Antarkerja di Daerah Kabupaten/Kota	100,00	68,81	1,45	110,00	110,00	1,00	0,45	efisiensi
	Pelayanan antar Kerja	130,00	57,36	2,27	30,00	39,00	0,77	1,27	efisiensi
	Perluasan Kesempatan Kerja	100,00	70,24	1,42	80,00	80,00	1,00	0,42	efisiensi
	Pengelolaan Informasi Pasar Kerja	241,50	61,20	3,95	20,00	483,00	0,04	2,95	efisiensi
	Pelayanan dan Penyediaan Informasi Pasar Kerja Online	241,50	61,20	3,95	200,00	483,00	0,41	2,95	efisiensi

4	<b>PROGRAM HUBUNGAN INDUSTRIAL</b>	100,00	58,05	1,72	5,00	5,00	1,00	<b>0,72</b>	efisiensi
	Pengesahan Peraturan Perusahaan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama untuk Perusahaan yang hanya Beroperasi dalam 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota	100,00	60,69	1,65	5,00	5,00	1,00	<b>0,65</b>	efisiensi
	Penyelenggaraan Pendataan dan Informasi Sarana Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja serta Pengupahan	100,00	60,69	1,65	12,00	12,00	1,00	<b>0,65</b>	efisiensi
	Pencegahan dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja dan Penutupan Perusahaan di Daerah Kabupaten/Kota	100,00	53,62	1,86	100,00	100,00	1,00	<b>0,86</b>	efisiensi
	Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja, dan Penutupan Perusahaan yang Berakibat/Berdampak pada Kepentingan di 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota	200,00	42,90	4,66	2,00	2,00	0,00	<b>200,00</b>	Efisiensi
	Penyelenggaraan Verifikasi dan Rekapitulasi Keanggotaan pada Organisasi Pengusaha, Federasi dan Konfederasi Serikat Pekerja/Serikat Buruh serta Non Afiliasi	100,00	59,76	1,67	1,00	1,00	1,00	<b>0,67</b>	efisiensi
<b>URUSAN PEMERINTAHAN BIDANG TRANSMIGRASI</b>									
5	<b>PROGRAM PEMBANGUNAN KAWASAN TRANSMIGRASI</b>	100,00	51,34	1,95	20,00	20,00	1,00	<b>0,95</b>	efisiensi
	Penataan Persebaran Penduduk yang Berasal dari 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota	100,00	51,34	1,95	20,00	20,00	1,00	<b>0,95</b>	efisiensi
	Koordinasi dan Sinkronisasi Kerjasama Pembangunan Transmigrasi yang Berasal dari 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota	100,00	51,34	1,95	12,00	12,00	1,00	<b>0,95</b>	efisiensi

Tingkat efisiensi dalam pencapaian yang didukung 4 program sebesar 0,23 % dengan 12 Kegiatan sebesar 0 dan 23 Sub Kegiatan sebesar 0,17 % tergolong efisien sedangkan ada 1 Program yang tidak efisien yakni di Program Program Penunjang Urusan Pemerintahan daerah Kabupaten/kota dan 2 Sub. Kegiatan yang tidak efisien yakni di Sub. Kegiatan Penyediaan Peralatan dan Penyediaan Jasa Pemeliharaan, dikarenakan Capaian Keuangan di bawah 75% dikarenakan Surat Edaran Nomor : 900.1.3.5/BKPD/2024 Tentang Pengendalian Pelaksanaan Belanja Daerah Pada APBD Kabupaten Klungkung dan Kurangnya sarana dana prasarana yang mendukung Kearsipan dan Belum mengenalnya sistem dengan baik dan SDM yang sangat minim

### 3.2. *Realisasi Anggaran*

- Capaian realisasi anggaran Disnaker Kab. Klungkung Tahun 2024 adalah sebesar 92,98 % Dari 5 program dan 12 kegiatan dan 23 Sub Kegiatan terdapat 6 Kegiatan dan 8 Sub kegiatan yang realisasinya mencapai kurang dari 70 % yaitu di Program : Program Penempatan Tenaga Kerja, Program Hubungan Industrial, Program Pembangunan Kawasan Transmigrasi kegiatan: Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah, Pelayanan antar Kerja di Daerah Kabupaten/Kota, Pengelolaan Informasi Pasar Kerja, Pengesahan Peraturan Perusahaan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama untuk Perusahaan yang Hanya Beroperasi dalam 1 (Satu) Daerah Kabupaten/Kota, Pencegahan dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja dan Penutupan Perusahaan di Daerah Kabupaten/Kota, Penataan Persebaran Penduduk yang Berasal dari 1 (Satu) Daerah Kabupaten/Kota sedangkan di Sub Kegiatan : Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah, Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, dan Pajak Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan, Pelayanan antar Kerja, Pelayanan dan Penyediaan Informasi Pasar Kerja Online, Penyelenggaraan Pendataan dan Informasi Sarana Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja serta Pengupahan, Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja, dan Penutupan Perusahaan yang Berakibat/Berdampak pada Kepentingan di 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota, Penyelenggaraan Verifikasi dan Rekapitulasi Keanggotaan pada Organisasi Pengusaha, Federasi dan Konfederasi Serikat Pekerja/Serikat Buruh serta Non Afiliasi dan Koordinasi dan Sinkronisasi Kerja Sama Pembangunan Transmigrasi yang Berasal dari 1 (Satu) Daerah Kabupaten/Kota, disebabkan karena Capaian Keuangan di bawah 75% dikarenakan Surat Edaran Nomor : 900.1.3.5/BPKPD/2024 Tentang Pengendalian Pelaksanaan Belanja Daerah Pada APBD Kabupaten Klungkung dan Belum mengenalnya sistem dengan baik dan SDM yang sangat minim. Maka secara keseluruhan capaian output di Program mencapai 106,23 %, di Kegiatan mencapai 109,86 %. Dan di Sub kegiatan sebesar 107,21 % Realisasi anggaran program/kegiatan dan capaian kinerja untuk mewujudkan kinerja SKPD Tahun 2024 dapat dilihat pada Tabel beri.

Tabel 3.9

## Realisasi Anggaran Untuk Mewujudkan Kinerja Organisasi Tahun 2024

LAPORAN CAPAIAN INDIKATOR KINERJA PERUBAHAN  
TAHUN ANGGARAN 2024

OPD : Dinas Ketenagakerjaan

BULAN : Desember

NO.	KODE	PROGRAM / KEGIATAN / SUB KEGIATAN	ANGGARAN			INDIKATOR KINERJA				KET.	
			RENCANA	REALISASI	CAPAIAN IK	INDIKATOR (SATUAN)	RENCANA	REALISASI	CAPAIAN IK		
	2		URUSAN PEMERINTAHAN WAJIB YANG TIDAK BERKAITAN DENGAN PELAYANAN DASAR	6.214.345.759,00	5.716.353.675,00	91,98					
	2.07		URUSAN PEMERINTAHAN BIDANG TENAGA KERJA	6.214.345.759,00	5.716.353.675,00	91,98					
1.	2.07.01		PROGRAM PELUANG JURUSAN PEMERINTAHAN DAERAH KABUPATEN/KOTA	4.434.468.359,00	4.334.291.936,00	97,74	Indeks Reformasi Birokrasi Perangkat Daerah (Indeks)	71,00	71,00	100,00	Disetujui
1.	2.07.01.2.01		Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	25.057.580,00	10.521.850,00	42,03	Persentase Hasil evaluasi kinerja perangkat daerah yang ditindaklanjuti (Persen)	100,00	90,00	90,00	Disetujui
	2.07.01.2.01.01		Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	3.295.050,00	2.734.000,00	83,13	Jumlah Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah (Dokumen)	9,00	9,00	100,00	
	2.07.01.2.01.02			21.962.530,00	8.187.850,00	37,29	Jumlah Laporan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah (Laporan)	32,00	32,00	100,00	
	2.07.01.2.02		Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	3.541.251.611,00	3.792.525.955,00	93,74	Terpenuhi nya kebutuhan Pembayaran Gaji dan Tunjangan ASN (Persen)	100,00	100,00	100,00	
	2.07.01.2.02.01		Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	3.787.355.027,00	3.744.298.911,00	93,85	Jumlah Orang yang Menerima Gaji dan Tunjangan ASN (Orang)	24,00	24,00	100,00	
	2.07.01.2.02.02		Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Bulanan/Trivulanan/ Semesteran SKPD	53.296.504,00	48.625.054,00	91,22	Jumlah Laporan Keuangan Bulanan/ Trivulanan/ Semesteran SKPD dan Laporan Koordinasi Penyusunan Laporan Keuangan Bulanan/Trivulanan/Semesteran SKPD (Laporan)	14,00	14,00	100,00	
	2.07.01.2.03		Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah	100.492.216,00	97.501.589,00	97,02		100,00	95,55	95,55	

NO.			KODE	PROGRAM / KEGIATAN / SUB KEGIATAN	ANGGARAN			INDIKATOR KINERJA				KET.	
P.	K.	SK.			RENCANA	REALISASI	CAPAIAN IK	INDIKATOR (SATUAN)	RENCANA	REALISASI	CAPAIAN IK		
		5.	2 07 01 2.05	03	Pendataan dan Pengolahan Administrasi Kepegawaian	100.492.216,00	97.501.589,00	97,02	Jumlah Dokumen Pendataan dan Pengolahan Administrasi Kepegawaian (Dokumen)	12,00	12,00	100,00	Disetujui
		4.	2 07 01 2.06		Administrasi Umum Perangkat Daerah	32.178.340,00	31.015.400,00	96,39	Persentase Pemenuhan Kebutuhan sarana dan Prasarana Kantor (Persen)	100,00	100,00	100,00	Disetujui
		6.	2 07 01 2.06	01	Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor	1.046.000,00	1.046.000,00	100,00	Jumlah Paket Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor yang Disediakan (Paket)	1,00	1,00	100,00	Disetujui
		7.	2 07 01 2.06	02	Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor	28.200.000,00	27.500.000,00	97,52	Jumlah Paket Peralatan dan Perlengkapan Kantor yang Disediakan (Paket)	4,00	2,00	50,00	Disetujui
		8.	2 07 01 2.06	05	Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan	1.026.500,00	864.000,00	84,17	Jumlah Paket Barang Cetak dan Penggandaan yang Disediakan (Paket)	1,00	1,00	100,00	Disetujui
		9.	2 07 01 2.06	10	Penatausahaan Arsip Dinamis pada SKPD	1.905.840,00	1.605.400,00	84,24	Jumlah Dokumen Penatausahaan Arsip Dinamis pada SKPD (Dokumen)	4,00	4,00	100,00	Disetujui
		5.	2 07 01 2.08		Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	155.537.536,00	147.448.681,00	94,80	Cakupan Pemenuhan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah (Persen)	100,00	100,00	100,00	Disetujui
		10.	2 07 01 2.08	02	Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	43.909.000,00	39.578.145,00	90,14	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik yang Disediakan (Laporan)	12,00	12,00	100,00	Disetujui
		11.	2 07 01 2.08	04	Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	111.628.536,00	107.870.536,00	96,63	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor yang Disediakan (Laporan)	12,00	12,00	100,00	Disetujui
		6.	2 07 01 2.09		Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	279.941.606,00	254.300.473,00	90,84	Persentase BMD yang Dipelihara Dalam Kondisi Baik (Persen)	100,00	100,00	100,00	Disetujui
		12.	2 07 01 2.09	01	Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, dan Pajak Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan	70.471.606,00	45.110.864,00	64,01	Jumlah Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan yang Dipelihara dan dibayarkan Pajaknya (Unit)	18,00	8,00	44,44	Disetujui
		13.	2 07 01 2.09	06	Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya	10.470.000,00	10.400.000,00	99,33	Jumlah Peralatan dan Mesin Lainnya yang Dipelihara (Unit)	13,00	13,00	100,00	Disetujui
		14.	2 07 01 2.09	09	Pemeliharaan/Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya	199.000.000,00	198.789.609,00	99,89	Jumlah Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya yang Dipelihara/Direhabilitasi (Unit)	3,00	3,00	100,00	Disetujui
		2.	2 07 03		PROGRAM PELATIHAN KERJA DAN PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA	721.768.870,00	663.992.663,00	92,00	Jumlah Tenaga Kerja Tertsertifikasi (Orang)	60,00	60,00	100,00	Disetujui
		7.	2 07 03 2.01		Pelaksanaan Pelatihan berdasarkan Unit Kompetensi	107.548.550,00	98.647.438,00	91,72	Jumlah Pelatihan Berbasis Kompetensi dan Sertifikasi Kopetensi (Orang)	20,00	20,00	100,00	Disetujui

NO.			KODE	PROGRAM / KEGIATAN / SUB KEGIATAN	ANGGARAN			INDIKATOR KINERJA			KET.		
P.	K.	SK.			RENCANA	REALISASI	CAPAIAN IK	INDIKATOR (SATUAN)	RENCANA	REALISASI		CAPAIAN IK	
		15.	2 07 03 2.01	01	Proses Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Keterampilan bagi Pencari Kerja berdasarkan Kluster Kompetensi	107.548.550,00	98.647.438,00	91,72	Jumlah Tenaga Kerja yang Mendapat Pelatihan Berbasis Kompetensi pada Tahun 2024 (Orang)	20,00	20,00	100,00	Disetujui
8.			2 07 03 2.05		Pengukuran Produktivitas Tingkat Daerah Kabupaten/Kota	614.220.320,00	565.345.225,00	92,04	umlah Fasilitas sertifikasi Kompetensi Tenaga Kerja (Orang)	40,00	40,00	100,00	Disetujui
		16.	2 07 03 2.05	01	Pengukuran Kompetensi dan Produktivitas Tenaga Kerja	614.220.320,00	565.345.225,00	92,04	Jumlah Dokumen Hasil Pengukuran Produktivitas dan Daya Saing Tenaga Kerja di Tingkat Daerah (Dokumen)	40,00	40,00	100,00	Disetujui
3.			2 07 04		PROGRAM PENEMPATAN TENAGA KERJA	984.481.360,00	675.435.324,00	68,61	Persentase Pelayanan Antar Kerja (persen)	60,90	79,88	131,17	Disetujui
9.			2 07 04 2.01		Pelayanan antar Kerja di Daerah Kabupaten/Kota	958.375.280,00	659.458.474,00	68,81	Jumlah Tenaga Kerja yang diberdayakan melalui program kewirausahaan (Orang)	110,00	110,00	100,00	Disetujui
		17.	2 07 04 2.01	02	Pelayanan antar Kerja	106.216.820,00	60.924.794,00	57,36	Jumlah Tenaga Kerja yang Ditempatkan Melalui Layanan AKAD dan AKL (Orang)	30,00	39,00	130,00	Disetujui
		18.	2 07 04 2.01	05	Perluasan Kesempatan Kerja	852.158.460,00	598.533.680,00	70,24	Jumlah Tenaga Kerja yang Diberdayakan Melalui program Perluasan Kesempatan Kerja (Orang)	80,00	80,00	100,00	Disetujui
10.			2 07 04 2.03		Pengelolaan Informasi Pasar Kerja	26.106.080,00	15.976.850,00	61,20	Jumlah Pencari dan Pemberi Kerja yang Terdaftar dalam Pasar Kerja Melalui Sistem Online (Orang)	200,00	483,00	241,50	Disetujui
		19.	2 07 04 2.03	02	Pelayanan dan Penyediaan Informasi Pasar Kerja Online	26.106.080,00	15.976.850,00	61,20	Jumlah Pencari dan Pemberi Kerja yang Terdaftar dalam Pasar Kerja Melalui Sistem Online Karir Hub (Orang)	200,00	483,00	241,50	Disetujui
4.			2 07 05		PROGRAM HUBUNGAN INDUSTRIAL	73.806.640,00	42.843.750,00	58,05	Persentase Sarana Hubungan Industrial dan Hak Hak Pekerja (Persen)	5,00	5,00	100,00	Disetujui
11.			2 07 05 2.01		Pengesahan Peraturan Perusahaan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama untuk Perusahaan yang Hanya Beroperasi dalam 1 (Satu) Daerah Kabupaten/Kota	46.244.300,00	28.064.500,00	60,69	Persentase Perusahaan yang Menerapkan sarana Hubungan industrial (Persen)	5,00	5,00	100,00	Disetujui
		20.	2 07 05 2.01	03	Penyelenggaraan Pendataan dan Informasi Sarana Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja serta Pengupahan	46.244.300,00	28.064.500,00	60,69	Jumlah Data dan Informasi Sarana HI PP/PKB, Struktur Skala Upah, dan LKS Bipartit) dan Pekerja yang Terdaftar sebagai Peserta Jamsostek serta Pengupahan (Laporan)	12,00	12,00	100,00	Disetujui
12.			2 07 05 2.02		Pencegahan dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja dan Penutupan Perusahaan di Daerah Kabupaten/Kota	27.562.340,00	14.779.250,00	53,62	Persentase Perselisihan yang Termediasi (Persen)	100,00	100,00	100,00	Disetujui

NO.			KODE	PROGRAM / KEGIATAN / SUB KEGIATAN	ANGGARAN			INDIKATOR KINERJA			KET.	
P.	K.	SK.			RENCANA	REALISASI	CAPAIAN IK	INDIKATOR (SATUAN)	RENCANA	REALISASI		CAPAIAN IK
		21.	2 07 05 2.02 02	Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja, dan Penutupan Perusahaan yang Berakibat/Berdampak pada Kepentingan di 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota	10.038.620,00	4.306.600,00	42,90	Jumlah Perkara Perselisihan yang Terselesaikan (Perkara)	2,00	0,00	200,00	Disetujui
		22.	2 07 05 2.02 03	Penyelenggaraan Verifikasi dan Rekapitulasi Keanggotaan pada Organisasi Pengusaha, Federasi dan Konfederasi Serikat Pekerja/Serikat Buruh serta Non Afiliasi	17.523.720,00	10.472.650,00	59,76	Jumlah Asosiasi Pengusaha dan Serikat Pekerja yang Diverifikasi (Serikat Pekerja)	1,00	1,00	100,00	Disetujui
		3		<b>URUSAN PEMERINTAHAN PILIHAN</b>	<b>39.485.260,00</b>	<b>20.273.000,00</b>	<b>51,34</b>					
		3	32	<b>URUSAN PEMERINTAHAN BIDANG TRANSMIGRASI</b>	<b>39.485.260,00</b>	<b>20.273.000,00</b>	<b>51,34</b>					
5.			3 32 03	PROGRAM PEMBANGUNAN KAWASAN TRANSMIGRASI	39.485.260,00	20.273.000,00	51,34	Persentase Animo transmigrasi yang terpasilitasi (Persen)	20,00	20,00	100,00	Disetujui
13.			3 32 03 2.01	Penataan Persebaran Penduduk yang Berasal dari 1 (Satu) Daerah Kabupaten/Kota	39.485.260,00	20.273.000,00	51,34	Jumlah Pendataan Animo Transmigrasi (Kali)	20,00	20,00	100,00	Disetujui
		23.	3 32 03 2.01 01	Koordinasi dan Sinkronisasi Kerja Sama Pembangunan Transmigrasi yang Berasal dari 1 (Satu) Daerah Kabupaten/Kota	39.485.260,00	20.273.000,00	51,34	Jumlah Laporan Hasil Koordinasi dan Sinkronisasi Kerja Sama Pembangunan Transmigrasi yang Berasal dari 1 (Satu) Daerah Kabupaten/Kota (Laporan)	12,00	12,00	100,00	Disetujui
Total Program					5	Rata - Rata Capaian Program					106,23	
Total Kegiatan					13	Rata - Rata Capaian Kegiatan					109,86	
Total Sub Kegiatan					23	Rata - Rata Capaian Sub Kegiatan					107,21	
JUMLAH					Rp. 6.254.031.019,00			Rp. 5.736.636.675,00			91,73	
SISA								Rp. 517.394.344,00			8,27	

Sumber data: CIK Disnaker Tahun 2024

Adapun factor pendukung dan penghambat capaian kinerja perangkat daerah, sesuai program/ kegiatan Disnaker Kabupaten Klungkung Tahun 2024 dapat diuraikan sebagai berikut:

#### *Factor pendukung*

1. Adanya komitmen pimpinan dan staf serta antusias masyarakat yang mendukung pelaksanaan kegiatan terkait peningkatan kualitas dan produktivitas melalui berbagai kegiatan pelatihan – Pelatihan dan wirausaha mandiri serta pelatihan tenaga kerja keluar negeri.

2. Meningkatnya pemahaman perusahaan terhadap pentingnya hubungan industrial yang baik serta '*transfer knowledge*' TKA kepada TKI pendamping.

*Factor penghambat*

1. Ketersediaan data/informasi pendukung belum optimal.
2. Pelaksanaan kegiatan yang tidak sesuai dengan rencana aksi, disebabkan oleh faktor internal maupun eksternal SKPD.
3. Proses kordinasi dengan pihak ketiga yang membutuhkan lebih banyak waktu.
4. Menurunnya animo masyarakat untuk bertransmigrasi karena daerah penempatan yang kurang diminati

## **BAB IV**

### **PENUTUP**

---

#### **4.2.1 Kesimpulan**

Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) disusun untuk mengetahui tingkat capaian kinerja perangkat daerah yang terkait dengan pelaksanaan tugas dan fungsinya adalah di Program sebesar 106,23 %, di Kegiatan sebesar 109,86 % dan di Sub Kegiatan sebesar 107,21 % sedangkan capaian realisasi anggaran sebesar 91,98 %, tingkat efisiensi dari Program semua efisien di kegiatan terdapat 11 yang efisien dan 1 yang tidak efisien, serta Sub kegiatan terdapat 15 yang efisien dan 1 yang tidak efisien ini disebabkan oleh anggaran antara yang direncanakan dengan realisasinya. Ini juga akan sebagai acuan dalam menyusun rencana kerja dan anggaran di tahun mendatang. Berdasarkan uraian pada Bab sebelumnya secara umum Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Klungkung telah memperlihatkan pencapaian kinerja yang signifikan atas sasaran-sasaran SKPD.

Tahun 2024 Disnaker Kabupaten Klungkung menetapkan tiga Urusan. Adapun Urusan – urusan tersebut yaitu : 1. Urusan Pemerintahan Bidang Ketenagakerjaan yang mencapai 91,98 % yang didukung 4 program dengan 11 kegiatan dan 22 Sub Kegiatan , Urusan ke II yaitu Urusan Pemerintahan bidang Transmigrasi yang mencapai 100 % didukung 1 Program 1 Kegiatan dan 1 Sub Kegiatan. Dan yang ke III urusan bidang Sumber Daya Mineral ( SDM ) ini belum menentukan Program, Kegiatan dan Sub Kegiatan karena kewenangannya berada di Provinsi.

Disnaker Kabupaten Klungkung dengan adanya 5 program dan 13 Kegiatan serta 23 Sub Kegiatan dengan anggaran yang tersedia merupakan factor pendukung tercapainya realisasi dan tercapainya target kinerja. SKPD tersebut.

#### **4.2 Permasalahan**

4.2.1 Permasalahan – permasalahan yang ada di sasaran I yakni di Ketenagakerjaan :

1. Kurangnya sarana dana prasarana yang mendukung Kearsipan
2. Belum mengenalnya sistem dengan baik dan SDM yang sangat minim
3. Pengalokasian anggaran kas perbulan belum optimal
4. Kesempatan kerja masih terbatas, tidak sebanding dengan pertumbuhan pencari kerja.
5. Pelayanan antar kerja dengan mempertemukan pencari kerja dengan pemberi kerja belum optimal, terkendala belum optimalnya jalur komunikasi antara pencari kerja dan pemberi kerja
6. Etos kerja pencari kerja yang masih rendah sehingga masih ada kondisi pilih-pilih pekerjaan, malas bekerja, dan pengangguran terselubung.
7. Tamatan tenaga kerja dari tamatan SD, SMP dan SMA/ sederajat belum bisa bersaing dengan tenaga kerja dari luar
8. Kurangnya ketrampilan yang dimiliki oleh tenaga kerja khususnya yang ada di Kabupaten Klungkung
9. Belum ada pengakuan kompetensi tenaga kerja di masing-masing sektor usaha yang digeluti atau di tekuni
10. Masih adanya perusahaan yang memberikan upah pekerja dibawahupah minimum Kabupaten Klungkung
11. Masih adanya perusahaan yang memenuhi syarat untuk membuat peraturan perusahaan ( PP ), tetapi belum membuatnya
12. Rendahnya kesadaran pengusaha terhadap hak – hak pekerja terhadap perlindungan jaminan sosial ketenagakerjaan
13. Pasca pelatihan tidak berjalan dan berkembang, salah satu penyebabnya adalah pemasaran hasil produksiyang kurang maksimal.

#### 4.2.2 Permasalahan – Permasalahan yang ada di sasaran II yakni di transmigrasi :

1. Masih adanya animo/minat masyarakat untuk mengikuti Transmigrasi
2. Kuota alokasi target pengerahan transmigrasi dari Provinsi Bali sangat terbatas dan minim

### 4.3 Rekomendasi

#### 4.3.1 Tindak Lanjut yang ada di sasaran I yakni di Ketenagakerjaan :

1. Melakukan penganggaran terkait dengan kearsipan karena arsip merupakan hal yang paling penting akan tetapi terjadi revusing sehingga tidak bisa menganggarkan kebutuhan dari kearsipan tersebut
2. Melakukan koordinasi dan pendampingan didalam menginput dan membuat laporan serta penyusunan dokumen perencanaan perangkat daerah mulai dari pemetaan permasalahan, penentuan isu strategis, penentuan tujuan dan sasaran.
3. Memberikan masukan kepada masing – masing bidang dalam setiap pengamprahan agar lebih teliti melihat anggaran kasnya per bulannya

4. Memberikan pelatihan kewirausahaan kepada penganggur untuk menciptakan kesempatan kerja
5. Memberikan pekerjaan sementara berupa padat karya
6. Menyampaikan lowongan kerja dari perusahaan melalui sosial media
7. Peningkatan kualitas SDM di seluruh jenjang pendidikan melalui pelatihan kerja secara sistematis untuk menghasilkan SDM yang kompeten dan berdaya saing
8. Memberikan pembinaan dan sosialisasi kepada pihak perusahaan – perusahaan yang ada di Kabupaten Klungkung
9. Membuka peluang dengan mengadakan Pelatihan – Pelatihan kewirausahaan di Kabupaten Klungkung
10. Memberikan Pendampingan dan Pembinaan Manajemen dan Marketing scr berkelanjutan dengan mendorong upaya kemitraan dgn bisnis lain yg sudah mapan
11. Memberikan pelatihan – pelatihan kewirausahaan melalui interpereneur masuk Desa
12. Memberikan arahan dan bimbingan supaya hasil produksi dapat meningkat

4.3.1 Tindaklanjut yang ada di sasaran II yakni di transmigrasi :

1. Melakukan koordinasi dan pendampingan serta mengadakan pembinaan terhadap masyarakat yang berminat bertransmigrasi.
2. Melaksanakan komunikasi terhadap warga yang sudah ditempatkan di daerah transmigrasi.
3. Melakukan koordinasi dengan Provinsi supaya mendapatkan kuota transmigrasi yang sesuai



Kepala Dinas Ketenagakerjaan  
Kabupaten Klungkung

Wayan Sumarta, S.Sos.

Pembina Utama Muda (IV/c)

NIP. 196509091986021008

*Lampiran Dokumen kegiatan Disnaker  
Tahun 2024*

---

*Kegiatan di Bidang Pembinaan Pelatihan, Produktipitas  
dan Transmigrasi*



## *Kegiatan di Bidang Pembinaan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja*



## *Kegiatan di Bidang Penempatan dan Perluasan Kesempatan Kerja*

