



**LAPORAN KINERJA INSTANSI PEMERINTAH
(LKjIP)
TAHUN 2025**



**DINAS KETENAGAKERJAAN
KABUPATEN KLUNGKUNG
TAHUN 2026**

KATA PENGANTAR

Puji syukur kami panjatkan kehadapan 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 2025 pada SKPD Dinas Ketenagakerjaan, maka disusunlah Laporan Kinerja Instansi Pemerintah SKPD Dinas Ketenagakerjaan Tahun 2025 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 2025 ini dapat memberikan manfaat sebesar-besarnya kepada kita semua.

Semarang, 9 Februari 2026
Kepala Dinas Ketenagakerjaan
Kabupaten Klungkung,



4 I Nyoman Sidang, SKM., M.Kes

Pembina Utama Muda (IV/c)

NIP. 19690507 199402 1 002

IKHTISAR EKSEKUTIF

Dalam rangka lebih meningkatkan pelaksanaan pemerintahan yang lebih berdaya guna, berhasil guna, bersih dan bertanggung jawab serta berorientasi kepada hasil (*result oriented goverment*), 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 2025, 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 2025 Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Klungkung melaksanakan 5 (lima) program dengan 12 (duabelas) kegiatan dan 19 (Sembilan belas) Sub Kegiatan dengan anggaran sebesar Rp. 8,010,737,324.00 (Delapan millyar Sepuluh Juta Tujuh Ratus Tiga Puluh Tujuh Ribu

Tiga Ratus Dua Puluh Empat Rupiah), kegiatan tersebut direncanakan sebagai bagian dari Penetapan Kinerja Tahun 2025 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 2025, menunjukkan bahwa nilai capaian kinerja dari Sasaran Prioritas dengan indikator yang telah ditetapkan Urusan – urusan tersebut yaitu : 1. Urusan Pemerintahan Bidang Ketenagakerjaan yang mencapai 65,54 % yang didukung 4 program dengan 11 kegiatan dan 18 Sub Kegiatan , Urusan ke II yaitu Urusan Pemerintahan bidang Transmigrasi yang mencapai 78,78 % didukung 1 Program 1 Kegiatan dan 1 Sub Kegiatan. Serta yang ke III urusan bidang Sumber Daya Mineral (SDM) yang mendukung kinerja ketenagakerjaan.

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

KATA PENGANTAR	i
IKHTISAR EKSEKUTIF	ii
DAFTAR ISI.....	4
BAB I.....	5
1.1 Latar Belakang	5
1.2 Gambaran Umum.....	6
1.3 Tugas dan Fungsi	9
1.4 Struktur Organisasi	14
1.5 Sumberdaya Manusia Perangkat Daerah	15
1.6 Sarana dan Prasarana	17
1.7 Sistematika Laporan.....	18
BAB II.....	19
2.1 Perencanaan Strategis Perangkat Daerah.....	19
2.2 Indikator Kinerja Utama SKPD	23
2.3 Perjanjian Kinerja Tahun 2025	24
BAB III	25
3.1 Capaian Kinerja Organisasi.....	25
3.2 Realisasi Anggaran	35
BAB IV	41
4.1 Kesimpulan	41
4.2 Permasalahan	42
4.3 Rekomendasi.....	43
LAMPIRAN.....	47

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) 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 Review atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah.

Sehubungan dengan ketentuan tersebut, maka disusun LKjIP tahunan Dinas Ketenagakerjaan 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 Tenaga kerja yang berdaya saing dan produktif baik berbasis kompetensi kerja maupun keterampilan berbasis masyarakat serta memperoleh perlindungan secara maksimal bagi kesejahteraan. Sehubungan dengan hal tersebut, Disnaker Kabupaten Klungkung menyelenggarakan urusan pemerintah bidang tenaga kerja dan transmigrasi serta Energi Sumber Daya Mineral.

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 2021 sampai 2024 disajikan pada Tabel berikut :

Tabel 1.5
Jumlah perusahaan dan Upah Minimum Kabupaten Klungkung

Uraian	Tahun			
	2022	2023	2024	2025
Jumlah perusahaan	514	517	521	933
Penetapan UMK (Rp/bulan)	2.714.642,00	2.813.672	2.996.561	3.207.459

Sumber: Disnaker Kab. Klungkung, 2026

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:
 - Masih Rendahnya Produktivitas tenaga kerja usia muda
 - Kurangnya profesionalisme tenaga kerja pariwisata
 - Terdapat ketidaksesuaian kompetensi pencari kerja dengan kebutuhan dunia kerja
 - Pertumbuhan kesempatan kerja yang fluktuatif
 - Masih rendahnya perlindungan hak-hak tenaga kerja
2. Isu strategis urusan transmigrasi meliputi :

Masih Kurangnya minat bertransmigrasi melalui pengembangan potensi ekonomi daerah tujuan transmigrasi.

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

Pengelolaan ESDM di daerah Kabupaten Klungkung masih belum terjangkau

1.3 Tugas dan Fungsi

Di dalam Peraturan Daerah Kabupaten Klungkung Nomor 48 Tahun 2022 tentang Perubahan Kedua Atas Peraturan Bupati Nomor 70 Tahun 2021 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Perangkat Daerah, Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Klungkung mempunyai tugas pokok yaitu melaksanakan urusan Pemerintahan Daerah berdasarkan asas otonomi dan tugas pembantuan di bidang Ketenagakerjaan dan transmigrasi serta Energi Sumber Daya Mineral dan 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 Organisasi, Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Perangkat Daerah. Berikut merupakan uraian tugas pokok dan fungsi masing-masing bidang pada Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Klungkung, yaitu:

1. Dinas Ketenagakerjaan, mempunyai tugas pokok membantu Bupati melaksanakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan, Bidang transmigrasi dan di Bidang Energi Sumberdaya Mineral 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 membatu Kepala Dinas menyelenggarakan, mengoordinasikan dan mengendalikan kegiatan kesekretariatan meliputi bidang

kerumahtangaa, pengelolaan informasi, manajemen sumber daya aparatur, tata usaha, reformasi birokrasi, perencanaan, keuangan dan pengelolaan barang milik daerah pada dinas ketenagakerjaan.

Sekretariat Dinas Ketenagakerjaan melaksanakan fungsi :

- a. penyiapan perumusan kebijakan operasional tugas administrasi di bidang kerumahtanggaan, pengelolaan informasi, manajemen sumber daya aparatur, tata usaha, reformasi birokrasi, perencanaan, keuangan dan pengelolaan barang milik daerah pada dinas ketenagakerjaan;
- b. pengoordinasian pelaksanaan tugas dan pemberian dukungan administrasi di bidang kerumahtanggaan, pengelolaan informasi, manajemen sumber daya aparatur, tata usaha, reformasi birokrasi, perencanaan, keuangan dan pengelolaan barang milik daerah pada dinas ketenagakerjaan;
- c. pemantauan, evaluasi dan pelaporan tugas administrasi di bidang kerumahtanggaan, pengelolaan informasi, manajemen sumber daya aparatur, tata usaha, reformasi birokrasi, perencanaan, keuangan dan pengelolaan barang milik daerah pada dinas ketenagakerjaan;
- d. pelaksanaan tugas kedinasan lainnya yang diberikan oleh atasan sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

2.1. Sub Bagian Umum dan Kepegawaian

Mempunyai tugas membantu sekretaris dinas dalam melakukan urusan ketatausahaan, kepegawaian, rumah tangga, perlengkapan dan kearsipan dinas ketenagakerjaan.

Sub Bagian Umum dan Kepegawaian melaksanakan fungsi:

- a. pelaksanaan urusan kerumahtanggaan pada dinas ketenagakerjaan;
- b. pengelolaan data/informasi publik pada dinas ketenagakerjaan;
- c. pelaksanaan urusan ketatausahaan dan kearsipan pada dinas ketenagakerjaan;
- d. penyiapan bahan pelaksanaan, pemantauan dan evaluasi pelaksanaan reformasi birokrasi pada dinas ketenagakerjaan;
- e. pelaksanaan kegiatan hubungan masyarakat (humas) pada dinas ketenagakerjaan;
- f. pelaksanaan manajemen sumber daya aparatur pada dinas ketenagakerjaan; dan
- g. melaksanakan tugas kedinasan lainnya yang diberikan oleh atasan sesuai peraturan perundang-undangan.

3. Bidang Pelatihan Produktivitas dan Transmigrasi, mempunyai tugas pokok yaitu mempunyai tugas membantu kepala dinas dalam mengoordinasikan perumusan kebijakan, pelaksanaan, pemantauan dan pengendalian serta evaluasi dan pelaporan hasil pelaksanaan kebijakan di bidang pembinaan dan penyelenggaraan pelatihan produktivitas skala Daerah, diseminasi program untuk Daerah, pengembangan program pelatihan dan pemagangan di lembaga pelatihan kerja baik pemerintah, swasta dan perusahaan, peningkatan peran masyarakat dalam penyelenggaraan pelatihan, standarisasi dan sertifikasi kompetensi tenaga kerja, koordinasi penyelenggaraan transmigrasi dengan pusat dan antar daerah, dan pendaftaran pemohon calon transmigran serta pengelolaan data/informasi energi sumber daya mineral dan pemberian rekomendasi perizinan pemanfaatan energi dari panas bumi dalam Daerah.

Bidang Pelatihan, Produktivitas dan Transmigrasi melaksanakan fungsi:

- a. perumusan kebijakan di bidang pembinaan dan penyelenggaraan pelatihan produktivitas skala Daerah, diseminasi program untuk Daerah, pengembangan program pelatihan dan pemagangan di lembaga pelatihan kerja baik pemerintah, swasta dan perusahaan, peningkatan peran masyarakat dalam penyelenggaraan pelatihan, standarisasi dan sertifikasi kompetensi tenaga kerja, koordinasi penyelenggaraan transmigrasi dengan pusat dan antar daerah, dan pendaftaran pemohon calon transmigran serta pengelolaan data/informasi energi sumber daya mineral dan pemberian rekomendasi perizinan pemanfaatan energi dari panas bumi dalam Daerah;
- b. pembinaan penyelenggaraan pelatihan produktivitas skala Kabupaten;
- c. pembinaan diseminasi program untuk Daerah;
- d. pengembangan program pelatihan dan pemagangan di lembaga pelatihan kerja baik pemerintah, swasta dan perusahaan;
- e. peningkatan peran masyarakat dalam penyelenggaraan pelatihan;
- f. standarisasi dan sertifikasi kompetensi tenaga kerja;
- g. pengoordinasian peningkatan kompetensi sumber daya manusia lembaga pelatihan;
- h. pelaksanaan pemberian rekomendasi izin kepada lembaga pelatihan kerja swasta;
- i. penyebarluasan informasi produktivitas kepada perusahaan kecil;
- j. pengoordinasian pemberian konsultasi produktivitas kepada perusahaan kecil;
- k. pengoordinasian pengukuran dan pemantauan produktivitas tingkat Daerah;

- l. pengoordinasian penyelenggaraan transmigrasi dengan pusat dan antar daerah, dan pendaftaran pemohon calon transmigran;
 - m. pemantauan, pengendalian, evaluasi dan pelaporan dibidang pelaksanaan pelatihan produktivitas, diseminasi program pelatihan dan pemagangan, kompetensi tenaga kerja peningkatan pengelola pelatihan, dan melaksanakan pemantauan, pengukuran dan pembinaan produktivitas serta mengoordinasikan penyelenggaraan transmigrasi dan energy sumber daya mineral yang menjadi kewenangan Daerah; dan
 - n. pelaksanaan tugas kedinasan lainnya yang diberikan oleh atasan sesuai peraturan perundang-undangan.
4. Bidang Penempatan dan Perluasan Kesempatan Kerja, mempunyai tugas mempunyai tugas membantu kepala dinas dalam mengoordinasikan perumusan kebijakan, pelaksanaan, pengendalian dan pemantauan serta evaluasi dan pelaporan hasil pelaksanaan kebijakan di bidang pelayanan antar kerja, perluasan kesempatan kerja dan mengoordinasikan pelayanan TKI bekerja di luar negeri serta rekomendasi perpanjangan izin memperkerjakan tenaga asing.

Bidang Penempatan Dan Perluasan Kesempatan Kerja melaksanakan fungsi:

- a. pengoordinasian perumusan kebijakan di bidang pelayanan antar kerja, perluasan kesempatan kerja dan mengoordinasikan pelayanan TKI bekerja di luar negeri serta rekomendasi perpanjangan izin memperkerjakan tenaga asing;
- b. pelayanan informasi pasar kerja terhadap para pencari kerja melalui bursa kerja yang berasal dari pemerintah maupun swasta;
- c. pengoordinasian penyuluhan dan bimbingan jabatan dalam pelayanan antar kerja serta perluasan kesempatan kerja kepada masyarakat;
- d. pengoordinasian perantara kerja dalam pelayanan terhadap antar kerja lokal (AKL), antar kerja antar daerah (AKAD) dan antar kerja antar negara (AKAN) serta perluasan kesempatan kerja kepada masyarakat;
- e. penyebarluasan informasi syarat-syarat dan mekanisme kerja keluar negeri kepada masyarakat;
- f. pengoordinasian pendaftaran, perekrutan, dan seleksi calon TKS serta verifikasi kelengkapan dokumen ketenagakerjaan calon TKI ke luar negeri;
- g. pengoordinasian pelayanan penandatanganan perjanjian kerja;

- h. pengoordinasian penyelesaian permasalahan TKI, pra dan purna penempatan serta pelayanan pemulangan dan kepulangan TKI;
- i. pelaksanaan pemberdayaan TKI purna;
- j. pembinaan dan penempatan kelompok tenaga kerja yang rentan dari kesempatan kerja (penyandang cacat, usia lanjut, pemuda dan perempuan);
- k. pembinaan dalam perluasan lapangan kerja dan kesempatan kerja bagi tenaga kerja mandiri di pedesaan dan perkotaan serta pembinaan tenaga kerja mandiri/pemula;
- l. pendataan tenaga kerja asing yang dipekerjakan di wilayah kabupaten;
- m. pelayanan rekomendasi perpanjangan izin mempekerjakan tenaga kerja asing;
- n. pemantauan, pengendalian, evaluasi dan pelaporan di bidang pelayanan antar kerja, perluasan kesempatan kerja dan mengoordinasikan pelayanan TKI bekerja di luar negeri serta rekomendasi perpanjangan izin mempekerjakan tenaga asing; dan
- o. pelaksanaan tugas kedinasan lainnya yang diberikan oleh atasan sesuai peraturan perundang-undangan.

5. Bidang Pembinaan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja mempunyai tugas membantu kepala dinas dalam mengoordinasikan perumusan kebijakan, pelaksanaan, pemantauan dan pengendalian serta evaluasi dan pelaporan hasil pelaksanaan kebijakan di bidang pembentukan dan pelaksanaan peraturan perusahaan dan perjanjian kerja bersama, pembentukan dan pemberdayaan lembaga kerja sama bipartit dalam perusahaan, pengoordinasian deteksi dini terhadap potensi perselisihan, mediasi terhadap potensi dan perselisihan, mogok kerja dan penutupan perusahaan, serta penjamin tenaga kerja dalam perusahaan.

Bidang pembinaan hubungan industrial dan perlindungan sosial ketenagakerjaan melaksanakan fungsi:

- a. pengoordinasian perumusan kebijakan di bidang pembentukan dan pelaksanaan peraturan perusahaan dan perjanjian kerja bersama, pembentukan dan pemberdayaan lembaga kerja sama bipartit dalam perusahaan, pengoordinasian deteksi dini terhadap potensi perselisihan, mediasi terhadap potensi dan perselisihan, mogok kerja dan penutupan perusahaan, serta penjamin tenaga kerja dalam perusahaan;
- b. verifikasi dokumen peraturan perusahaan dan perjanjian kerja bersama dengan ruang lingkup operasi Daerah;

- c. pemberi pelayanan pendaftaran perjanjian kerja bersama Daerah;
- d. pengoordinasian proses pengesahan dokumen peraturan perusahaan dengan ruang lingkup operasi dalam Daerah;
- e. pengoordinasian pelaksanaan deteksi dini terhadap potensi perselisihan di perusahaan;
- f. pelaksanaan fasilitasi pembentukan dan pemberdayaan lembaga kerja sama bipartit di perusahaan;
- g. pengoordinasian pelaksanaan mediasi terhadap potensi dan perselisihan di perusahaan, mogok kerja dan penutupan perusahaan;
- h. pengoordinasian dan pembinaan penjamin tenaga kerja di perusahaan;
- i. pemantauan, pengendalian, evaluasi dan pelaporan pemenuhan dan pelaksanaan peraturan perusahaan, lembaga kerja sama bipartit di perusahaan dan pengoordinasian pelaksanaan mediasi potensi, perselisihan di perusahaan, mogok kerja dan penutupan perusahaan serta pelaksanaan penjamin tenaga kerja di perusahaan; dan
- j. pelaksanaan tugas kedinasan lainnya yang diberikan oleh atasan sesuai peraturan perundang-undangan.

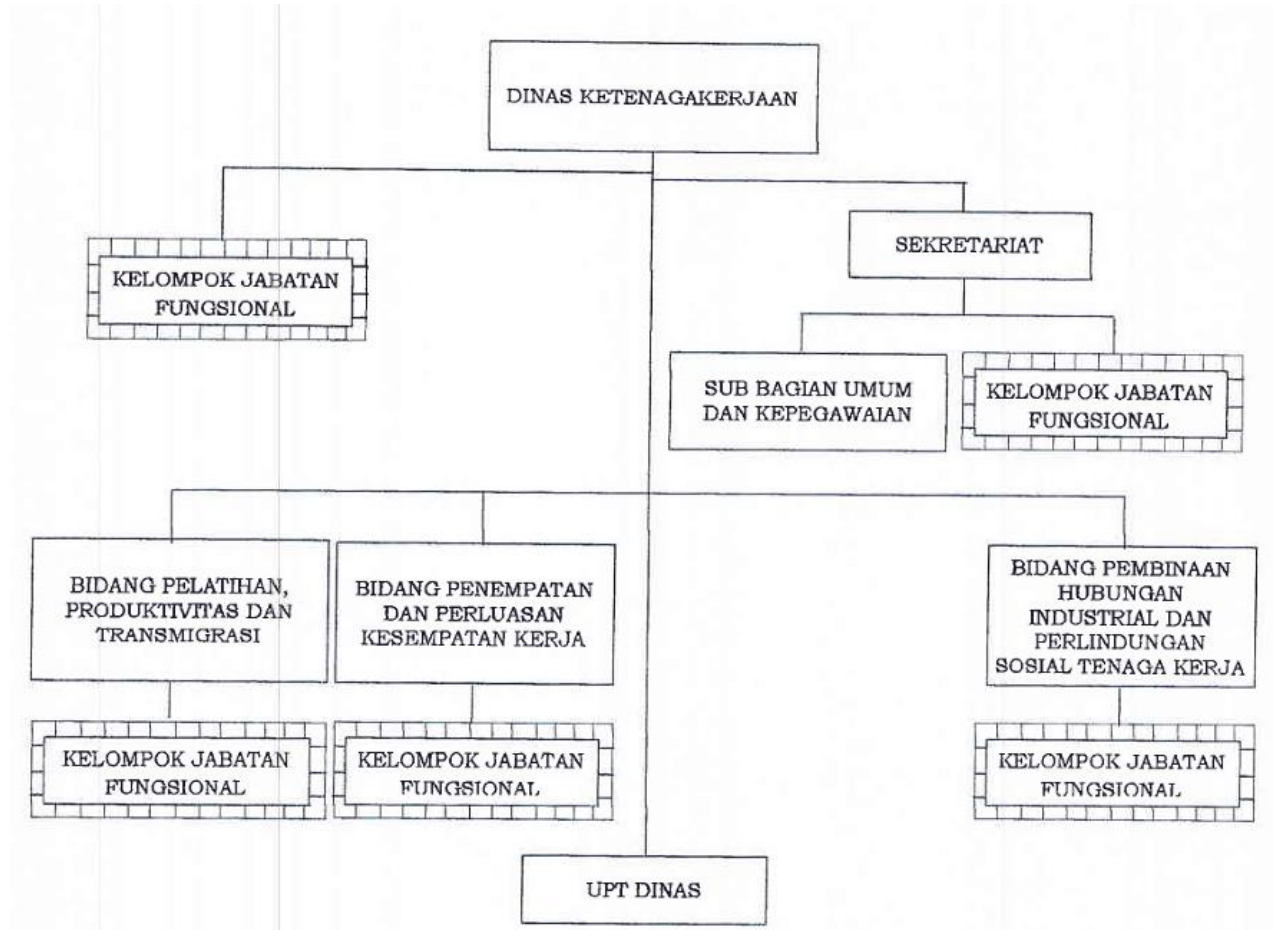
1.4 Struktur Organisasi

Struktur organisasi Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Klungkung ditetapkan dalam Peraturan Daerah Kabupaten Klungkung Nomor 48 Tahun 2022 tentang Perubahan Kedua Atas Peraturan Bupati Nomor 70 Tahun 2021 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Perangkat Daerah terdiri dari :

- a. Kepala Dinas;
- b. Sekretariat, yang membawahkan Sub Bagian Umum dan Kepegawaian;
- c. Bidang Pelatihan, Produktivitas dan Transmigrasi;
- d. Bidang Penempatan dan Perluasan Kesempatan Kerja;
- e. Bidang Pembinaan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja;
- f. UPT Dinas; dan
- g. Jabatan Fungsional.

Gambar 2.1

Struktur Organisasi Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Klungkung



Sumber: Perbub Kab. Klungkung 48/2022

1.5 Sumberdaya Manusia Perangkat Daerah

Jumlah Pegawai pada Disnaker Kabupaten Klungkung berjumlah 33 Orang yang terdiri dari 21 Orang Pegawai Negeri Sipil (PNS), 6 Orang Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) dan 3 Orang Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK Paruh Waktu). 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	3 orang
3	Pejabat Eselon IV	1 orang
4	Pejabat Fungsional	10 Orang
4	Pejabat Non Eselon	15 orang
5	Tenaga Non Pegawai	3 orang
Jumlah		33 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	2 orang
2	Golongan III	21 orang
3	Golongan II	1 orang
4	Non Golongan	9 orang
Jumlah		33 orang

Sumber: Kepegawaian Disnaker Kab.Klungkung Tahun 2025

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	7 orang
6	SMP	-
7	SD	-
Jumlah		33 orang

Sumber: Kepegawaian Disnaker Kab.Klungkung Tahun 2025

1.6 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	9 unit	Baik	2 unit
22	Laptop	8 unit	Baik	1 unit
23	Notebook	3 unit	Baik	
24	Printer	12 unit	Baik	
25	Meja kerja pejabat eselon III	2 buah	Baik	
26	Meja kerja pejabat eselon IV	1 buah	Baik	
27	Kursi rapat	6 buah	Baik	
28	Faximile	1 unit	Baik	
29	AC	6 unit	Baik	2 unit
30	Jaringan Transmisi	1 paket	Baik	
31	Jaringan Telepon	1 paket	Baik	
32	Kalkulator	5 buah	Baik	1 buah
33	Kursi kerja pejabat eselon II	1 buah	-	1 buah
34	Kursi kerja pejabat eselon III	-	-	

35	Kursi kerja pejabat eselon IV	-	-	
36	Kursi Rapat	17 buah	baik	
36	Sofa tamu	-	-	1 set
37	Wireless	-	-	1 unit
38	LCD	1	baik	1 set
39	Mic	-	-	
40	TV	2	Baik	
41	Jam dinding	-	-	
42	Sound system	1 set	-	
43	Termogram	1	Baik	

Sumber: Daftar Aset Disnaker Semester

1.7 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 2025.

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 2025.

BAB IV. PENUTUP

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

LAMPIRAN

BAB II

PERENCANAAN DAN PERJANJIAN KINERJA

2.1 Perencanaan Strategis Perangkat Daerah

Telaahan 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 2025 mengacu pada regulasi yang berlaku terutama dua regulasi di atas. Sebagai bentuk pendekatan Tematik, sudah dirumuskan tema pembangunan untuk tahun 2025 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 2025, Maka prioritas pembangunan Provinsi Bali tahun 2025 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 2025 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 berikut.

Tabel 2.1
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	:	Meningkatkannya partisipasi Angkatan kerja
Sasaran	:	Terserapnya Angkatan Kerja Meningkatnya Harmonisasi Hubungan Industrial Antar Pekerja Dengan Perusahaan
Program	:	1. Program Penunjang Urusan Daerah Kabupaten Kota 2. Program Pelatihan Kerja dan Produktipitas Tenaga Kerja 3. Program Penempatan Tenaga Kerja 4. Program Hubungan Industrial 5. Program Pembangunan Kawasan Transmigrasi

Sumber: Rensra dan Pohon kinerja Disnaker Kab. Klungkung

2.1.1 Visi dan Misi Kabupaten

Dalam menghadapi dinamika perkembangan zaman dan tantangan yang semakin kompleks, diperlukan arah yang jelas sebagai pedoman dalam setiap langkah dan keputusan. Oleh karena itu, perumusan visi dan misi menjadi landasan utama dalam menentukan tujuan jangka panjang serta strategi yang akan ditempuh. Visi menggambarkan cita-cita besar yang ingin diwujudkan di masa depan, sementara misi menjabarkan upaya nyata yang akan dilakukan secara terarah dan berkelanjutan. Dengan adanya visi dan misi, diharapkan seluruh pihak yang terlibat memiliki pemahaman yang sama mengenai tujuan bersama serta komitmen untuk mencapainya secara optimal.

Berdasarkan hal tersebut, Dalam Penyusunan RPD Kabupaten Klungkung Tahun 2024-2026 telah menyesuaikan dengan sasaran pokok dan arah kebijakan yang tertuang dalam RPJPD Kabupaten Klungkung Tahun 2005-2025 dengan visi **“Terwujudnya Masyarakat Klungkung yang sejahtera, berbudaya, dan berkeadilan dalam wilayah Klungkung yang Tertib, Ramah, Indah, Damai, Aman, Tentram dan Unik berlandaskan Tri Hita Karana”**. Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Klungkung mengemban misi khususnya yang berkaitan dengan ketenagakerjaan, yaitu :

1. Mewujudkan pertumbuhan “ekonomi wilayah dan ekonomi kerakyatan” , melalui upaya pengembangan usaha pertanian, perkebunan –termasuk penyediaan infrastruktur irigasi-, perikanan, peternakan, kelautan, industri, perdagangan/pasar, koperasi, pariwisata, pemberdayaan kemiskinan, investasi masyarakat/gender/pengentasan swasta/penanaman modal, ketenagakerjaan/kependudukan, pelayanan umum aparatur, baik teknis maupun administratif.

Melalui pelaksanaan misi tersebut, Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Klungkung berupaya mewujudkan tujuan kabupaten berupa Mengembangkan Sumber Daya Manusia yang Berkualitas, Berbudaya dan Berdaya Saing. Dengan demikian, visi tidak hanya menjadi arah jangka panjang, tetapi juga diwujudkan secara nyata melalui misi yang terukur dan tujuan yang jelas.

2.1.2 Tujuan dan Sasaran

1. Tujuan

Sesuai Peraturan Bupati Klungkung Nomor 16 Tahun 2023 Tentang Rencana Pembangunan Daerah Kabupaten Klungkung Tahun 2024-2026, Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Klungkung mendukung Tujuan Meningkatnya partisipasi Angkatan kerja dengan misi Mewujudkan pertumbuhan “ekonomi wilayah dan ekonomi kerakyatan”, melalui upaya pengembangan usaha pertanian, perkebunan –termasuk penyediaan infrastruktur irigasi, perikanan, peternakan, kelautan, industri, perdagangan/pasar, koperasi, pariwisata, pemberdayaan kemiskinan, investasi masyarakat/gender/pengentasan swasta/penanaman modal, ketenagakerjaan/kependudukan, pelayanan umum aparatur, baik teknis maupun administratif. Berdasarkan hal tersebut berikut tujuan dan sasaran yang di jalankan oleh Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Klungkung.

Tabel 2.2

Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Pelayanan Perangkat Daerah

Tujuan	Sasaran	Indikator	Cara Pengukuran	Satuan	Target Tahun			Kondisi Akhir
					2024	2025	2026	
Meningkatnya Daya Saing Masyarakat		Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT)	Tingkat Pengangguran Terbuka Oleh BPS	%	1,85 %	1,7 %	1,65 %	1,65 %
	Terserapnya angkatan kerja	Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK)	Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja Oleh BPS	%	79,00%	79,01%	79,02%	79,02%
	Meningkatnya Hubungan Harmonisasi antar Pekerja /Buruh dengan Perusahaan	Jumlah Perselisihan hubungan Industrial	Jumlah Perselisihan yang ada dan terselesaikan	Perselisihan	2 Perselisihan	1 Perselisihan	1 Perselisihan	1 Perselisihan

Sumber : Renstra Disnaker 2024-2026

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 2.3
Indikator Kinerja Utama sasaran sesuai Rensra Disnaker Kabupaten Klungkung
yang mengacu pada Tujuan dan Sasaran RPD Kabupaten Klungkung

No	Tujuan	Sasaran	Indikator Tujuan/ Sasaran	Cara Pengukuran	Target Kinerja Tujuan/ Sasaran pada Tahun 2025
1	Meningkatnya daya saing masyarakat		Tingkat Pengangguran Terbuka	Tingkat Pengangguran Terbuka Oleh BPS	1,21%
		Terserapnya angkatan kerja	Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja	Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja Oleh BPS	79,01%
		Meningkatnya Harmonisasi Hubungan Industrial Antar Pekerja Dengan Perusahaan	Jumlah perselisihan hubungan industrial	Jumlah Perselisihan yang ada dan terselesaikan	2 Perselisihan

Sumber: Renstra Disnaker Kab. Klungkung 2024-2026

Perubahan target dilakukan dengan mempertimbangkan tren capaian kinerja pada tahun 2023 dan 2024 yang menunjukkan perkembangan positif namun tetap memerlukan penyesuaian yang realistis. Berdasarkan hasil evaluasi terhadap faktor pendukung, tantangan pelaksanaan, serta proyeksi peningkatan kinerja, pada tahun 2025 ditetapkan target sebesar 79,01%. Penetapan target ini diharapkan mampu menjaga kesinambungan peningkatan capaian, mendorong optimalisasi

strategi pelaksanaan program, serta memastikan bahwa perencanaan yang ditetapkan tetap terukur, adaptif, dan selaras dengan kondisi aktual.

2.3 Perjanjian Kinerja Tahun 2025

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 2025 disajikan pada tabel berikut.

Tabel 2.4
Perjanjian Kinerja Tahun 2025

No	Sasaran	Indikator	Target
1	Terserapnya Angkatan Kerja	Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja	79,01 Persen
2	Meningkatnya Harmonisasi Hubungan Industrial Antar Pekerja dengan Perusahaan	Jumlah Perselisihan Hubungan Industrial	2 Perselisihan

Tabel 2.5
Anggaran Program, Kegiatan dan Sub kegiatan Tahun 2025

No	Kode	Nama Program/Kegiatan/Sub Kegiatan	Anggaran
1	2.07.01	PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAH DAERAH KABUPATEN/KOTA	5.499.178.884,00
2	2.07.03	PROGRAM PELATIHAN KERJA DAN PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA	455.047.260,00
3	2.07.04	PROGRAM PENEMPATAN TENAGA KERJA	25.688.200,00
4	2.07.05	PROGRAM HUBUNGAN INDUSTRIAL	2.029.918.080,00
5	3.32.03	PROGRAM PEMBANGUNAN KAWASAN TRASMIGRASI	904.900,00

Sumber : Disnaker 2025

BAB III

AKUNTABILITAS KINERJA

3.1 Capaian Kinerja Organisasi

A. Sasaran I: Terserapnya Angkatan Kerja

1) Capaian Kinerja Tahun 2025

Tabel 3.1

Pengukuran Kinerja Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Klungkung Tahun 2025

Sasaran	Indikator Sasaran	Satuan	Target Tahun 2025	Realisasi Tahun 2025	Capaian kinerja Tahun 2025
Terserapnya Angkatan Kerja	Tingkat partisipasi Angkatan Kerja (TPAK)	%	79,01	78,66	99,56

Sumber: Disnaker dan BPS Kabupaten Klungkung, 2025

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.

2) Capaian Kinerja Tiga Tahun Terakhir

Tabel 3.2
Capaian Kinerja Tiga Tahun Terakhir 2023-2025

Sasaran	Indikator Sasaran	2023			2024			2025		
		Targe t	Realis asi	Capai an	Targe t	Realis asi	Capai an	Targe t	Realis asi	Capai an
Terserap nya Angkata n Kerja	Tingkat partisipa si Angkata n Kerja (TPAK)	77,75	79,81	102,6 4	79,00	77,23	97,76	79,01	78,66	99,56

Sumber: BPS Kabupaten Klungkung, 2025

3) 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
Provinsi Bali	76,86	77,08	77,11

Sumber : BPS Provinsi Bali

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

4) Capaian Kinerja terhadap Target Renstra

Tabel 3.3
Capaian Kinerja Renstra Disnaker 2025

Sasaran	Indikator Sasaran	Renstra		
		Target akhir renstra	Realisasi s/d Tahun 2025	Capaian
Terserapnya Angkatan Kerja	Tingkat partisipasi Angkatan Kerja (TPAK)	79,02	78,66	99,55

Sumber: Disnaker Kabupaten Klungkung dan BPS

Capaian kinerja terhadap target renstra Tahun 2025 sebesar 99,55% dari yang ditargetkan sebesar 100% dimana pertumbuhan ekonomi yang membuka lebih banyak lapangan pekerjaan, peningkatan tingkat pendidikan dan keterampilan yang membuat masyarakat lebih siap bekerja, serta perubahan struktur sosial seperti meningkatnya partisipasi perempuan dalam dunia kerja.

B. Sasaran II: Meningkatnya Harmonisasi Hubungan Industrial Antar Pekerja Dengan Perusahaan

1) Capaian Kinerja Tahun 2025

Tabel 3.4
Pengukuran Kinerja Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Klungkung Tahun 2025

Sasaran	Indikator Sasaran	Satuan	Target	Realisasi	Capaian kinerja
Meningkatnya Harmonisasi Hubungan Industrial Antar Pekerja Dengan Perusahaan	Jumlah perselisihan hubungan industrial	Perselisihan	2	1	150

Sumber: Data diolah Disnaker Kab. Klungkung

Jumlah perselisihan hubungan industrial digunakan sebagai ukuran keberhasilan dalam meningkatkan harmonisasi hubungan antara pekerja dan perusahaan. Dalam konteks ini, capaian kinerja tidak dimaknai sebagai semakin banyaknya kasus yang terjadi, melainkan sebaliknya semakin kecil jumlah perselisihan yang muncul, semakin baik kualitas hubungan industrial yang terbangun di Kabupaten Klungkung. Hal ini karena rendahnya angka perselisihan mencerminkan komunikasi yang lebih efektif, mekanisme penyelesaian masalah yang berjalan dengan baik, serta meningkatnya kesadaran kedua belah pihak untuk mengedepankan musyawarah dan kepatuhan terhadap ketentuan ketenagakerjaan.

2) Capaian Kinerja Tiga Tahun Terakhir.

Tabel 3.5

Capaian Kinerja Tahun 2023-2025

Sasaran	Indikator Sasaran	2023			2024			2025		
		Target	Realisasi	Capaian	Target	Realisasi	Capaian	Target	Realisasi	Capaian
Meningkatnya Harmonisasi Hubungan Industrial Antar Pekerja Dengan Perusahaan	Jumlah perselisihan hubungan industrial	2	1	150	2	0	200	2	1	150

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 Perusahaan yang ada di kabupaten klungkung, sehingga capaian kinerja selama tiga tahun 2023-2025 adalah masih sesuai dengan target, Tahun 2023 dengan capaian 150 % di tahun 2024 dengan capaian 200 % dan sedangkan tahun 2025 dengan capaian 150 % . Jadi semakin rendah realisasi permasalahan hubungan industrial mencerminkan kondisi hubungan kerja yang semakin harmonis dan kondusif. Rendahnya jumlah kasus perselisihan, pengaduan, maupun konflik ketenagakerjaan menunjukkan bahwa komunikasi antara pekerja dan pengusaha berjalan dengan baik, serta mekanisme penyelesaian masalah di tingkat perusahaan semakin efektif. Hal ini menandakan meningkatnya kepatuhan terhadap peraturan ketenagakerjaan, penguatan peran lembaga kerja sama bipartit, dan tumbuhnya kesadaran kedua belah pihak untuk menyelesaikan persoalan secara musyawarah.

3) Capaian Kinerja terhadap Target Renstra

Tabel 3.6

Capaian Kinerja Renstra Disnaker Tahun 2025

Sasaran	Indikator Sasaran	Renstra		
		Target akhir renstra	Realisasi s/d Tahun 2025	Capaian
Meningkatnya Harmonisasi Hubungan Industrial Antar Pekerja Dengan Perusahaan	Jumlah perselisihan hubungan industrial	1	1	100,00

Sumber: Disnaker Kab.Klungkung 2025

Target akhir Renstra ditetapkan sebanyak 1 kasus, dan realisasi hingga tahun 2025 juga tercatat 1 kasus, sehingga tingkat capaian mencapai 100,00%. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja pada indikator tersebut telah memenuhi target yang direncanakan.

4) Analisis Tingkat Efisiensi

Tabel 3.7
Tingkat Efisiensi dalam Pencapaian Sasaran

NO	SASARAN PROGRAM / KEGIATAN / SUB KEGIATAN	INDIKATOR	REALISASI OUTPUT (%)	CAPAIAN INPUT	INDEKS EFISIENSI	RENCANA OUTPUT	RENCANA INPUT	Standar Efisiensi	Tingkat Efisiensi (IE-SE)/SE	Hasil Analisis
1	URUSAN PEMERINTAHAN WAJIB YANG TIDAK BERKAITAN DENGAN PELAYANAN DASAR									
	URUSAN PEMERINTAHAN BIDANG TENAGA KERJA									
	PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH KABUPATEN/KOTA	Indek Reformasi Birokrasi Perangkat Daerah (Indek)	100,00	84,32	1,19	72,00	72,00	1,00	0,19	efisiensi
	Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Persentase Hasil evaluasi kinerja perangkat daerah yang ditindaklanjuti (persen)	100,00	95,90	1,04	100,00	100,00	1,00	0,04	efisiensi
	Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	Jumlah Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah (Dokumen)	100,00	96,75	1,03	9,00	9,00	1,00	0,03	efisiensi
	Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Jumlah Laporan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah (Laporan)	100,00	95,14	1,05	32,00	32,00	1,00	0,05	efisiensi
	Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	Terpenuhinya kebutuhan Pembayaran Gaji dan Tunjangan ASN serta Terpenuhinya laporan Bulanan / Triwulanan (persen)	100,00	84,28	1,19	100,00	100,00	1,00	0,19	efisiensi
	Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	Jumlah Orang yang Menerima Gaji dan Tunjangan ASN (orang/bulan)	100,00	84,19	1,19	24,00	24,00	1,00	0,19	efisiensi

Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Bulanan/ Triwulanan/ Semesteran SKPD	Jumlah Laporan Keuangan Bulanan/ Triwulanan/ Semesteran SKPD dan Laporan Koordinasi Penyusunan Laporan Keuangan Bulanan/Triwulanan/Semesteran SKPD (Laporan)	100,00	97,84	1,02	14,00	14,00	1,00	0,02	efisiensi
Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah	Tingkat Disiplin Aparatur (persen)	98,40	99,81	0,99	100,00	98,40	1,02	-0,01	tidak efisiensi
Pendataan dan Pengolahan Administrasi Kepegawaian	Jumlah Dokumen Pendataan dan Pengolahan Administrasi Kepegawaian (Dokumen)	100,00	99,81	1,00	12,00	12,00	1,00	0,00	efisiensi
Administrasi Umum Perangkat Daerah	Persentase Pemenuhan Kebutuhan sarana dan Prasarana Kantor (persen)	100,00	94,44	1,06	100,00	100,00	1,00	0,06	efisiensi
Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor	Persentase Pemenuhan Kebutuhan sarana dan Prasarana Kantor (persen)	100,00	94,53	1,06	1,00	1,00	1,00	0,06	efisiensi
Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan	Jumlah Paket Barang Cetak dan Penggandaan yang Disediakan (Paket)	100,00	94,78	1,06	2,00	2,00	1,00	0,06	efisiensi
Penatausahaan Arsip Dinamis pada SKPD	Jumlah Dokumen Penatausahaan Arsip Dinamis pada SKPD (Dokumen)	100,00	93,74	1,07	4,00	4,00	1,00	0,07	efisiensi
Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Cakupan Pemenuhan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah (persen)	100,00	77,39	1,29	100,00	100,00	1,00	0,29	efisiensi
Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik yang Disediakan (Laporan)	100,00	82,01	1,22	12,00	12,00	1,00	0,22	efisiensi
Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor yang Disediakan (Laporan)	100,00	75,42	1,33	12,00	12,00	1,00	0,33	efisiensi

	Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Indek Reformasi Birokrasi Perangkat Daerah (Indek)	100,00	96,40	1,04	100,00	100,00	1,00	0,04	efisiensi
	Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, dan Pajak Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan	Persentase Hasil evaluasi kinerja perangkat daerah yang ditindaklanjuti (persen)	100,00	95,61	1,05	18,00	18,00	1,00	0,05	efisiensi
	Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya	Jumlah Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah (Dokumen)	100,00	100,00	1,00	13,00	13,00	1,00	0,00	efisiensi
2	PROGRAM PELATIHAN KERJA DAN PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA	Jumlah Laporan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah (Laporan)	100,00	91,17	1,10	54,00	54,00	1,00	0,10	efisiensi
	Pelaksanaan Pelatihan berdasarkan Unit Kompetensi	Terpenuhinya kebutuhan Pembayaran Gaji dan Tunjangan ASN serta Terpenuhinya laporan Bulanan / Triwulanan	100,00	92,23	1,08	1,00	1,00	1,00	0,08	efisiensi
	Proses Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Keterampilan bagi Pencari Kerja berdasarkan Klaster Kompetensi	Jumlah Orang yang Menerima Gaji dan Tunjangan ASN (orang/bulan)	100,00	92,23	1,08	20,00	20,00	1,00	0,08	efisiensi
	Pengukuran Produktivitas Tingkat Daerah Kabupaten/Kota	Jumlah Laporan Keuangan Bulanan/ Triwulanan/ Semesteran SKPD dan Laporan Koordinasi Penyusunan Laporan Keuangan	100,00	91,03	1,10	34,00	34,00	1,00	0,10	efisiensi
	Pengukuran Kompetensi dan Produktivitas Tenaga Kerja	Jumlah Dokumen Hasil Pengukuran Produktivitas dan Daya Saing Tenaga Kerja di Tingkat Daerah (Dokumen)	100,00	91,03	1,10	45,00	45,00	1,00	0,10	efisiensi

3	PROGRAM PENEMPATAN TENAGA KERJA	Jumlah Kesempatan Kerja (Kesempatan Kerja)	565,00	94,91	5,95	20,00	113,00	0,18	4,95	efisiensi
	Pelayanan antar Kerja di Daerah Kabupaten/Kota	Jumlah kerjasama penyediaan pasar kerja (Kerjasama)	565,00	94,91	5,95	20,00	113,00	0,18	4,95	efisiensi
	Pelayanan antar Kerja	Jumlah Tenaga Kerja yang Ditempatkan Melalui Layanan AKAD dan AKL (Orang)	88,40	94,91	0,93	500,00	442,00	1,13	-0,07	tidak efisiensi
4	PROGRAM HUBUNGAN INDUSTRIAL	Jumlah Perusahaan yang memenuhi Sarana Hubungan Industrial dan Hak - Hak Pekerja (Perusahaan)	120,00	8,56	14,02	5,00	6,00	0,83	13,02	efisiensi
	Pengesahan Peraturan Perusahaan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama untuk Perusahaan yang Hanya Beroperasi dalam 1 (Satu) Daerah Kabupaten/Kota	Jumlah Perusahaan yang memiliki peraturan perusahaan (PP) / Perjanjian kerja bersama (PKB) (Perusahaan)	120,00	8,16	14,71	5,00	6,00	0,83	13,71	efisiensi
	Penyelenggaraan Pendataan dan Informasi Sarana Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja serta Pengupahan	Jumlah Data dan Informasi Sarana HI (PP/PKB, Struktur Skala Upah, dan LKS Bipartit) dan Pekerja yang Terdaftar sebagai Peserta Jamsostek serta Pengupahan (Laporan)	100,00	8,16	12,25	12,00	12,00	1,00	11,25	efisiensi
	Pencegahan dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja dan Penutupan Perusahaan di Daerah Kabupaten/Kota	Persentase Perselisihan Termediasi (persen)	100,00	96,97	1,03	100,00	100,00	1,00	0,03	efisiensi

	Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja, dan Penutupan Perusahaan yang Berakibat/Berdampak pada Kepentingan di 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota	Jumlah Perkara Perselisihan yang Terselesaikan (Perkara)	150,00	97,17	1,54	2,00	1,00	2,00	0,54	efisiensi
	Penyelenggaraan Verifikasi dan Rekapitulasi Keanggotaan pada Organisasi Pengusaha, Federasi dan Konfederasi Serikat Pekerja/Serikat Buruh serta Non Afiliasi	Jumlah Asosiasi Pengusaha dan Serikat Pekerja yang Diverifikasi (Asosiasi dan Serikat Pekerja)	0,00	96,79	0,00	1,00	0,00	0,00	0,00	efisiensi
5	URUSAN PEMERINTAHAN PILIHAN									
	URUSAN PEMERINTAHAN BIDANG TRANSMIGRASI									
	PROGRAM PEMBANGUNAN KAWASAN TRANSMIGRASI	Jumlah Animo Transmigrasi yang terfasilitasi (KK)	160,00	78,78	2,03	5,00	8,00	0,63	1,03	efisiensi
	Penataan Persebaran Penduduk yang Berasal dari 1 (Satu) Daerah Kabupaten/Kota	Jumlah Pendataan Animo Transmigrasi (Kali)	100,00	78,78	1,27	12,00	12,00	1,00	0,27	efisiensi
	Koordinasi dan Sinkronisasi Kerja Sama Pembangunan Transmigrasi yang Berasal dari 1 (Satu) Daerah Kabupaten/Kota	Jumlah Laporan Hasil Koordinasi dan Sinkronisasi Kerja Sama Pembangunan Transmigrasi yang Berasal dari 1 (Satu) Daerah	100,00	78,78	1,27	12,00	12,00	1,00	0,27	efisiensi

Sumber : Olah Data 2025

Dari table di atas dapat diketahui bahwa Tingkat efisiensi dalam pencapaian yang didukung 4 program bervariasi disebabkan adanya realisasi yang belum bisa terpenuhi seperti program Hubungan Industrial dikarenakan capaian penyerapan target BPJS Ketenagakerjaan bagi pekerja rentan masih rendah dikarenakan program masih baru atau pertama kali dilaksanakan serta Program Penempatan Tenaga Kerja dikarenakan meningkatnya ketersediaan informasi pasar kerja. Selain itu Program Transmigrasi dikarenakan Meningkatnya minat masyarakat untuk bertransmigrasi dalam rangka meningkatkan taraf hidup yang lebih baik.

3.2 Realisasi Anggaran

Capaian realisasi anggaran Disnaker Kab. Klungkung Tahun 2025 adalah sebesar 65,54%. Dari 5 program dan 13 kegiatan dan 23 Sub Kegiatan terdapat 1 Kegiatan dan 1 Sub kegiatan yang realisasinya mencapai kurang dari 75 % yaitu di Program Hubungan Industrial pada kegiatan Pengesahan Peraturan Perusahaan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama untuk Perusahaan yang Hanya Beroperasi dalam 1 (Satu) Daerah Kabupaten/Kota dan sub kegiatan Penyelenggaraan Pendataan dan Informasi Sarana Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja serta Pengupahan disebabkan karena capaian penyerapan target BPJS Ketenagakerjaan bagi pekerja rentan masih rendah dikarenakan program masih baru atau pertama kali dilaksanakan. Realisasi anggaran program/kegiatan dan capaian kinerja untuk mewujudkan kinerja SKPD Tahun 2025 dapat dilihat pada Tabel berikut.

Tabel 3.8**Realisasi Anggaran Untuk Mewujudkan Kinerja Organisasi Tahun 2025**

Sasaran	Program/Kegiatan/Sub Kegiatan	Anggaran	Realisasi	Sisa Anggaran	Capaian (%)	Ket
Terserapnya Angkatan Kerja	PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH KABUPATEN/KOTA	5.499.178.884,00	4.636.735.002,00	862.443.882,00	84,32	
	Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	2.209.340,00	2.118.735,00	90.605,00	95,90	
	Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	1.044.640,00	1.010.655,00	33.985,00	96,75	
	Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	1.164.700,00	1.108.080,00	56.620,00	95,14	
	Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	5.221.328.270,00	4.400.662.061,00	820.666.209,00	84,28	
	Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	5.186.382.092,00	4.366.472.387,00	819.909.705,00	84,19	
	Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Bulanan/ Triwulanan/ Semesteran SKPD	34.946.178,00	34.189.674,00	756.504,00	97,84	
	Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah	44.275.716,00	44.190.582,00	85.134,00	99,81	
	Pendataan dan Pengolahan Administrasi Kepegawaian	44.275.716,00	44.190.582,00	85.134,00	99,81	
	Administrasi Umum Perangkat Daerah	5.531.600,00	5.224.113,00	307.487,00	94,44	
	Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor	1.042.800,00	985.800,00	57.000,00	94,53	
	Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan	2.928.000,00	2.775.222,00	152.778,00	94,78	
	Penatausahaan Arsip Dinamis pada SKPD	1.560.800,00	1.463.091,00	97.709,00	93,74	
	Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	174.500.598,00	135.053.212,00	39.447.386,00	77,39	

	Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	52.349.000,00	42.931.679,00	9.417.321,00	82,01	
	Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	122.151.598,00	92.121.533,00	30.030.065,00	75,42	
	Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	51.333.360,00	49.486.299,00	1.847.061,00	96,40	
	Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, dan Pajak Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan	42.083.360,00	40.236.299,00	1.847.061,00	95,61	
	Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya	9.250.000,00	9.250.000,00	-	100,00	
Terserapnya Angkatan Kerja	PROGRAM PELATIHAN KERJA DAN PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA	455.047.260,00	414.880.436,00	40.166.824,00	91,17	
	Pelaksanaan Pelatihan berdasarkan Unit Kompetensi	54.849.940,00	50.590.100,00	4.259.840,00	92,23	
	Proses Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Keterampilan bagi Pencari Kerja berdasarkan Klaster Kompetensi	54.849.940,00	50.590.100,00	4.259.840,00	92,23	
	Pengukuran Produktivitas Tingkat Daerah Kabupaten/Kota	400.197.320,00	364.290.336,00	35.906.984,00	91,03	
	Pengukuran Kompetensi dan Produktivitas Tenaga Kerja	400.197.320,00	364.290.336,00	35.906.984,00	91,03	
Terserapnya Angkatan Kerja	PROGRAM PENEMPATAN TENAGA KERJA	25.688.200,00	24.380.632,00	1.307.568,00	94,91	
	Pelayanan antar Kerja di Daerah Kabupaten/Kota	25.688.200,00	24.380.632,00	1.307.568,00	94,91	
	Pelayanan antar Kerja	25.688.200,00	24.380.632,00	1.307.568,00	94,91	
Meningkatnya	PROGRAM HUBUNGAN INDUSTRIAL	2.029.918.080,00	173.663.248,00	1.856.254.832,00	8,56	

Harmonisasi Hubungan Industrial Antar Pekerja Dengan Perusahaan	Pengesahan Peraturan Perusahaan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama untuk Perusahaan yang Hanya Beroperasi dalam 1 (Satu) Daerah Kabupaten/Kota	2.020.834.060,00	164.854.375,00	1.855.979.685,00	8,16	
	Penyelenggaraan Pendataan dan Informasi Sarana Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja serta Pengupahan	2.020.834.060,00	164.854.375,00	1.855.979.685,00	8,16	
	Pencegahan dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja dan Penutupan Perusahaan di Daerah Kabupaten/Kota	9.084.020,00	8.808.873,00	275.147,00	96,97	
	Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja, dan Penutupan Perusahaan yang Berakibat/Berdampak pada Kepentingan di 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota	4.365.220,00	4.241.655,00	123.565,00	97,17	
	Penyelenggaraan Verifikasi dan Rekapitulasi Keanggotaan pada Organisasi Pengusaha, Federasi dan Konfederasi Serikat Pekerja/Serikat Buruh serta Non Afiliasi	4.718.800,00	4.567.218,00	151.582,00	96,79	
Terserapnya Angkatan Kerja	PROGRAM PEMBANGUNAN KAWASAN TRANSMIGRASI	904.900,00	712.842,00	192.058,00	78,78	
	Penataan Persebaran Penduduk yang Berasal dari 1 (Satu) Daerah Kabupaten/Kota	904.900,00	712.842,00	192.058,00	78,78	
	Koordinasi dan Sinkronisasi Kerja Sama Pembangunan Transmigrasi yang Berasal dari 1 (Satu) Daerah Kabupaten/Kota	904.900,00	712.842,00	192.058,00	78,78	

Sumber data: CIK Disnaker Tahun 2025

Pada table di atas total anggaran pada dinas ketenagakerjaan sebesar 8.010.737.324 dengan realisasi anggaran sebesar 5.250.372.160 sehingga dari jumlah anggaran tersebut mendapatkan efisiensi sebesar 2.760.365.164 Dengan 5 Program, 12 Kegiatan dan 19 Sub Kegiatan.

Adapun factor pendukung dan penghambat capaian kinerja perangkat daerah, sesuai program/ kegiatan Disnaker Kabupaten Klungkung Tahun 2025 dapat diuraikan sebagai berikut:

a. 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.

b. Factor penghambat

1. Ketersediaan data/informasi pendukung belum optimal.
2. Adanya Surat Edaran Nomor 900.1.1/640/Sj Tentang Penyesuaian Arah Kebijakan Pembangunan Daerah Melalui Perubahan Rencana Kerja Pemerintah Daerah Dan Perubahan Anggaran Pendapatan Dan Belanja Daerah Tahun Anggaran 2025
3. Proses kordinasi dengan pihak ketiga yang membutuhkan lebih banyak waktu.
4. Proses Regulasi dan pendataan bagi pekerja rentan yang membutuhkan lebih banyak waktu.

3.3 Prestasi dan Penghargaan

Prestasi dan penghargaan yang diraih oleh Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Klungkung merupakan cerminan komitmen dalam meningkatkan kualitas tenaga kerja, memperluas kesempatan kerja, serta memperkuat hubungan industrial yang harmonis. Berikut penghargaan yang diberikan oleh Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Klungkung.



Keterangan : Penghargaan yang diberikan oleh Badan Pusat Statistik Kabupaten Klungkung Atas partisipasinya dalam rangka pembangunan statistik di kabupaten klungkung melalui penyusunan metadata statistik sektoral tahun 2021.

BAB IV PENUTUP

4.1 Kesimpulan

Berdasarkan data capaian kinerja Tahun 2025, sasaran terserapnya angkatan kerja yang diukur melalui indikator Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) menunjukkan hasil yang sangat baik meskipun belum sepenuhnya mencapai target. Dari target sebesar 79,01 persen, realisasi yang dicapai adalah 78,66 persen. Dimana masih menggunakan realisasi dengan tingkat capaian kinerja sebesar 99,56 persen. Hal ini menunjukkan bahwa partisipasi masyarakat dalam pasar kerja tetap tinggi dan relatif stabil, mencerminkan efektivitas program ketenagakerjaan dalam mendorong keterlibatan angkatan kerja, meskipun masih terdapat ruang perbaikan untuk mencapai target secara optimal. Sementara itu, sasaran meningkatnya harmonisasi hubungan industrial antara pekerja dan perusahaan menunjukkan kinerja yang sangat optimal bahkan melampaui target yang ditetapkan. Dengan target jumlah perselisihan hubungan industrial sebanyak 2 kasus, realisasi yang terjadi hanya 1 kasus sehingga menghasilkan capaian kinerja sebesar 150 persen. Kondisi ini menggambarkan terciptanya hubungan industrial yang kondusif, efektifnya mekanisme pencegahan konflik, serta meningkatnya kesadaran para pihak dalam menyelesaikan permasalahan secara dialogis dan konstruktif. Secara keseluruhan, kedua sasaran menunjukkan tren kinerja yang positif, dengan penguatan stabilitas hubungan industrial sebagai faktor pendukung utama bagi peningkatan kualitas ketenagakerjaan dan pembangunan sektor tenaga kerja yang berkelanjutan.

Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) disusun untuk mengetahui tingkat capaian kinerja perangkat daerah yang terkait dengan pelaksanaan tugas dan fungsinya adalah di Program sebesar 209,00 %, di Kegiatan sebesar 140,28 % dan di Sub Kegiatan sebesar 96,76% sedangkan capaian realisasi anggaran sebesar 65,54%, tingkat efisiensi dari Program semua efisien di kegiatan terdapat 12 yang efisien dan 1 yang tidak efisien, serta Sub kegiatan terdapat 19 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 2025 Disnaker Kabupaten Klungkung menetapkan tiga Urusan. Adapun Urusan – urusan tersebut yaitu : 1. Urusan Pemerintahan Bidang Ketenagakerjaan yang mencapai 65,54% yang didukung 4 program dengan 11 kegiatan dan 18 Sub Kegiatan , Urusan ke II yaitu Urusan Pemerintahan bidang Transmigrasi yang mencapai 78,78% 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 12 Kegiatan serta 19 Sub Kegiatan dengan anggaran yang tersedia merupakan faktor 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 dan Keterbatasan fasilitas kearsipan (ruang arsip, sistem digital, perangkat penyimpanan, standar pengelolaan dokumen) berdampak langsung pada kualitas layanan ketenagakerjaan.
2. Belum mengenalnya sistem dengan baik dan Kreativitas SDM yang sangat minim menjadikan Produktivitas kerja aparatur rendah sehingga kualitas layanan ketenagakerjaan kurang optimal.
3. Pengalokasian anggaran kas perbulan belum optimal dikarenakan jadwal kegiatan berubah-ubah dan target tidak sesuai dengan yang direncanakan sehingga menyebabkan Indikator serapan dan capaian program tidak seimbang.
4. Kesempatan kerja masih terbatas, tidak sebanding dengan pertumbuhan pencari kerja dikarenakan Persaingan dalam dunia kerja terus meningkat sehingga target penyerapan angkatan kerja sulit tercapai.
5. Pelayanan antar kerja dengan mempertemukan pencari kerja dengan pemberi kerja belum optimal, terkendala belum optimalnya jalur komunikasi antara pencari kerja dan pemberi kerja sehingga penyerapan tenaga kerja belum bisa secara maksimal.
6. Etos kerja pencari kerja yang masih rendah sehingga masih ada kondisi pilih-pilih pekerjaan, malas bekerja, dan pengangguran terselubung membuat penyerapan tenaga kerja menjadi kurang optimal.

7. Tamatan tenaga kerja dari tamatan SD, SMP dan SMA/ sederajat belum bisa bersaing dengan tenaga kerja dari luar, menyebabkan terjadinya pengangguran pada masyarakat lokal sehingga terserapnya angkatan kerja kurang maksimal.
8. Kurangnya ketrampilan yang dimiliki oleh tenaga kerja khususnya yang ada di Kabupaten Klungkung disebabkan kurangnya pendidikan berkualitas, pelatihan vokasi, atau kursus praktis yang sesuai kebutuhan industry sehingga lemahnya dalam penyerapan tenaga kerja.
9. Rendahnya kesadaran pengusaha terhadap hak-hak dan perlindungan jaminan sosial ketenagakerjaan disebabkan oleh kurangnya pemahaman regulasi terhadap paham kewajiban hukum dan manfaat program jaminan sosial bagi perusahaan maupun pekerja sehingga lemahnya Harmonisasi Hubungan Industrial Antar Pekerja Dengan Perusahaan.
10. Proses Regulasi dan pendataan bagi pekerja rentan yang membutuhkan lebih banyak waktu disebabkan program masih baru berjalan sehingga perlindungan jaminan sosial ketenagakerjaan bagi pekerja rentan di kabupaten klungkung belum maksimal.
11. Masih Rendahnya Serikat Pekerja Di Kabupaten Klungkung dikarenakan Permasalahan Hubungan Industrial Rendah Sehingga Kesadaran Perkerja Dalam Perusahaan Kurang Berminat Untuk Membentuk Serikat Pekerja.

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

1. Belum adanya Kuota alokasi target pengerahan transmigrasi dari Pusat dan Provinsi Bali menyebabkan masyarakat yang berminat harus menunggu lebih lama, menurunkan minat atau kesiapan mereka sehingga berdampak terhadap penyerapan tenaga kerja.

4.3 Rekomendasi

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

1. Melakukan penganggaran pada terkait dengan kearsipan karena arsip merupakan hal yang paling penting akan tetapi terjadi revusing sehingga tidak bisa mengganggu kebutuhan dari kearsipan tersebut.

2. Melakukan koordinasi dan pendampingan pada staff di sekretariat didalam menginput dan membuat laporan serta penyusunan dokumen perencanaan perangkat daerah mulai dari pemetaan permasalahan, penentuan isu strategis, penentuan tujuan dan sasaran.
3. Dari Sekretariat Bagian Perencanaan dan Keuangan memberikan masukan kepada masing – masing bidang dalam setiap pengamprahan agar lebih teliti melihat anggaran kas pertriwulannya.
4. Dari Bidang Pelatihan Produktivitas dan Transmigrasi Menindaklanjuti Memberikan pelatihan kewirausahaan kepada penganggur untuk menciptakan kesempatan kerja yang dilaksanakan pada TW II dan TW III.
5. Dari Bidang Penempatan dan Perluasan Kesempatan Kerja menindaklanjuti berupa memberikan pekerjaan sementara berupa padat karya.
6. Dari Bidang Penempatan dan Perluasan Kesempatan Kerja Menyampaikan lowongan kerja dari perusahaan melalui sosial media seperti Facebook, Instragram, Tiktok dan Lain-lain pada setiap TW.
7. Dari Bidang Pelatihan Produktivitas dan Transmigrasi Menindaklanjuti memberikan Peningkatan kualitas SDM di seluruh jenjang pendidikan melalui pelatihan kerja secara sistematis untuk menghasilkan SDM yang kompeten dan berdaya saing yang dilaksanakan pada TW II dan TW III.
8. Dari Bidang Hubungan Industrial dan Perlindungan Sosial Tenaga Kerja memberikan pembinaan dan sosialisasi kepada pihak perusahaan – perusahaan yang ada di Kabupaten Klungkung pada setiap TW.
9. Dari Bidang Hubungan Industrial dan Perlindungan Sosial Tenaga Kerja Perlu memperkuat sosialisasi yang terarah mengenai kewajiban kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan, disertai pengawasan dan penegakan regulasi yang konsisten yang akan dilaksanakan pada setiap TW.
10. Dari Bidang Hubungan Industrial dan Perlindungan Sosial Tenaga Kerja Perlu segera dilakukan proses regulasi serta penguatan sistem pendataan pekerja rentan serta mengevaluasi kembali melalui integrasi data lintas instansi dan pemanfaatan teknologi digital pada setiap TW.

11. Dari Bidang Hubungan Industrial dan Perlindungan Sosial Tenaga Kerja Perlu meningkatkan pembinaan dan sosialisasi hubungan industrial yang harmonis kepada pekerja dan pengusaha, khususnya terkait manfaat dan fungsi serikat pekerja yang akan dilaksanakan pada TW III.

4.3.2 Tindaklanjut yang ada di sasaran II yakni di transmigrasi :

1. Perlu melakukan koordinasi dan advokasi secara intensif dengan Pemerintah Pusat dan Pemerintah Provinsi Bali guna mendorong penetapan kuota alokasi target pengerahan transmigrasi

Kepala Dinas Ketenagakerjaan
Kabupaten Klungkung,

I Nyoman Sidang, SKM., M.Kes
Pembina Utama Muda (IV/c)
NIP. 19690507 199402 1 002

LAMPIRAN

Lampiran Dokumen kegiatan Disnaker Tahun 2025

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

