

ANALISIS KINERJA DINAS SOSIAL, TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI KOTA YOGYAKARTA TAHUN 2014

*Isnanto Nurwahyudi
20120520019*

*Program Studi Ilmu Pemerintahan
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas Muhammadiyah Yogyakarta
Isnantonurwahyudi@gmail.com*

ABSTRAK

Suatu indikasi baik buruknya organisasi dapat diukur dengan adanya penilaian kinerja. Kinerja adalah hasil atau capaian yang didapat suatu lembaga atau organisasi dibandingkan dengan rencana yang telah dibuat atau dirancang bersama sebelumnya. Untuk itu perlu adanya suatu analisis kinerja yang dilakukan pada organisasi atau lembaga dalam hal ini Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Yogyakarta di Tahun 2014. Sehingga memunculkan pertanyaan mengenai bagaimana analisis penilaian aspek kinerja Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Yogyakarta tersebut. Penelitian ini dilakukan di Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Yogyakarta dengan teknik dokumentasi dari dokumen-dokumen YANG relevan serta didukung dengan wawancara dengan pejabat terkait. Data dan informasi yang telah dikumpulkan kemudian diolah dan dianalisa secara kualitatif. Berdasarkan aspek indikator penilaian menurut Clay Wescott kinerja dinilai berdasarkan aspek input, process, output dan outcomes (including impact). Yang menghasilkan kesimpulan secara umum yaitu Kinerja Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Yogyakarta di Tahun 2014 menunjukkan capaian yang belum maksimal. Yang disebabkan oleh beberapa faktor seperti kekurangan anggaran, pegawai dan infrastruktur.

Kata Kunci: Analisis Kinerja, Pemerintah Dinas

ABSTRACT

A good indication of bad organization can be measured by the presence of the performance assessment. The performance is a result or product obtained an institution or organization compared with plans that have been created or designed together before. For it is necessary the presence of a performance analysis done on the organization or institution in this Social Agency, manpower and transmigration of Yogyakarta city in 2014. So that brings up the question of how the analysis of the performance of Social Service aspects of assessment, manpower and transmigration of Yogyakarta city. This research was done in the service of social, labor and Transmigration of Yogyakarta with the documentation of the relevant documents as well as supported by interviews with the officials concerned. The data and information that has been collected and then processed and analyzed qualitatively. Based on aspects of assessment indicators according to Clay Wescott's performance is rated based on aspects of the inputs, process, outputs and outcomes (including impact). The conclusion in General IE Social Service Performance, manpower and transmigration of Yogyakarta city in 2014 shows nothing that hasn't been fullest. That is caused by several factors such as lack of budget, employees and infrastructure.

Key Word: Performance Analysis, Government, Department

1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pemerintah adalah suatu organisasi yang diberi kekuasaan untuk mengatur kepentingan Bangsa dan Negara. Lembaga pemerintah dibentuk umumnya untuk menjalankan aktivitas layanan terhadap masyarakat luas dan sebagai organisasi nirlaba yang mempunyai tujuan bukan untuk mencari keuntungan tetapi untuk menyediakan layanan dan kemampuan meningkatkan layanan tersebut di masa yang akan datang.

Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Yogyakarta sebagai salah satu organisasi publik atau organisasi pemerintah, yang merupakan urusan pelaksana otonom daerah di bidang sosial tenaga kerja dan transmigrasi. Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Yogyakarta dipimpin oleh seorang Kepala Dinas yang berada di bawah dan bertanggungjawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah. mempunyai misi mewujudkan tenaga kerja yang berkualitas dan berdaya saing, menurunkan jumlah pengangguran, meningkatkan perlindungan dan pengawasan ketenagakerjaan dan meningkatkan kualitas penyelenggaraan transmigrasi.

Namun sementara faktanya yang terjadi di Kota Yogyakarta masih banyak masalah sosial, masalah ketenagakerjaan berdasarkan data Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Yogyakarta, jumlah pengangguran pada tahun 2011 tercatat sebanyak 18.241 orang.

Oleh karena itu, peneliti ingin menganalisis Kinerja Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota

Yogyakarta pada tahun 2014 dengan menggunakan indikator *input, process, output, dan outcome*.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang penulis paparkan di atas, maka dalam penelitian ini rumusan masalah yang diangkat oleh penulis adalah:

Bagaimana Kinerja Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Yogyakarta Tahun 2014 ?

1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kinerja Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Yogyakarta Tahun 2014. Penelitian ini juga diharapkan mampu memperkaya pengetahuan studi Ilmu Pemerintahan di bidang analisis kinerja yang dapat digunakan secara langsung di masyarakat.

2. METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode penelitian kualitatif, yaitu mendefinikan penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat diamati dengan cara pengumpulan data menggunakan teknik dokumentasi dan wawancara mengenai analisis kinerja.

3. LANDASAN TEORI

3.1 Kinerja

Kinerja merupakan perwujudan dari hasil kerja seseorang yang pada gilirannya akan menentukan keseluruhan keberhasilan dari faktor-faktor yang berpengaruh dalam menentukan apakah seseorang bekerja lebih baik. Kinerja dinyatakan baik dan

sukses jika tujuan yang diinginkan dapat tercapai dengan baik.

3.2 Perbedaan Organisasi Publik Dengan Swasta

1. Tujuan sektor komersial adalah memaksimalkan laba. Sedangkan tujuan sektor publik terutama bukan mencari laba, tetapi memberi pelayanan kepada masyarakat.
2. Pada sektor publik sumber pendanaan berasal dari pajak, retribusi, laba BUMN atau BUMD dan sumber lain yang sah (pemerintahan). Sedangkan sektor komersial sumber pendanaannya lebih fleksibel.
3. Sektor publik bertanggungjawab pada publik atau perwalikan rakyat seperti DPR dan kepada masyarakat umum. Sedangkan sektor komersial bertanggung jawab kepada para pemilik yaitu pemegang saham.
4. Struktur organisasi sektor komersial lebih fleksibel, datar, piramid, fungsional dan sebagainya. Sedangkan pada sektor publik bersifat birokratis, kaku dan hirarkis.
5. Bagi pemerintahan anggaran adalah sangat penting, sebagai otorisasi pelaksanaan, sebagai alat pengawasan, alat kontrol dan pengendalian pemerintahan dan pertanggungjawaban. Sementara untuk organisasi bisnis adalah sangat fleksibel, disesuaikan dengan kondisi dan perkembangan lingkungan dan ekonomi yang terjadi.

3.3 Indikator Kinerja

Indikator kinerja adalah sesuatu yang dijadikan alat ukur kinerja atau hasil yang dicapai. Indikator kinerja adalah ukuran kuantitatif dan kualitatif

yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu kegiatan dan sasaran yang telah ditetapkan.

3.4 Aspek Penilaian Kinerja

Clay Wescott (1999) mengusulkan kriteria dari perspektif aspek penilaian kinerja, yaitu:

1. *Input*, adalah sumberdaya yang digunakan untuk menyelenggarakan pelayanan publik.
2. *Output*, adalah perbandingan antara sumberdaya atau *input* dengan *output* yang dinilai dengan unit *cost*.
3. *Outcome*, adalah tujuan atau akibat langsung dari dicapainya *output*.
4. Proses, adalah menunjukkan cara input diproses, *output* dihasilkan dan *outcome* dicapai. Proses yang baik terdiri dari ketaatan pada peraturan-peraturan dan integritas.

4. ANALISIS PEMBAHASAN

4.1 Aspek Input

Aspek *Input* merupakan sumber daya yang digunakan oleh organisasi baik organisasi pemerintah maupun swasta untuk menyelenggarakan pelayanan publik, seperti peralatan, dana, dan sumberdaya manusia.

Untuk penilaian kinerja dalam hal aspek input pada Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Yogyakarta Tahun 2014, penulis menggunakan beberapa indikator penilaian kinerja yaitu anggaran, jumlah pegawai dan infrastruktur atau peralatan yang dimiliki Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Yogyakarta pada Tahun 2014.

4.1.1 Anggaran

Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Yogyakarta memperoleh sumber keuangan dari

Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Kota Yogyakarta Tahun Anggaran 2014. Anggaran tersebut digunakan untuk melaksanakan kegiatan dinas selama tahun 2014 baik kegiatan belanja langsung maupun belanja tidak langsung. Dari keseluruhan anggaran sebesar Rp.18.954.366.433 terealisasi Rp.16.510.543.123 atau 87,11 persen.

4.1.2 Jumlah Pegawai

Jumlah Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota sampai dengan bulan Desember 2014 sebanyak 102 orang yang terdiri dari 54 orang laki-laki dan 48 orang perempuan. Dari jumlah tersebut yang berpendidikan SD sebanyak 1 orang, SLTP sebanyak 7 orang, SLTA sebanyak 36 orang, D III sebanyak 7 orang, D IV sebanyak 4 orang, S1 sebanyak 40 orang dan S2 sebanyak 5 orang. Ditambah dengan 2 pegawai honor di Kantor Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Yogyakarta dan 14 di UPT Panti Wiloso Projo, Wreda Budhi Dharma dan Karya Karanganyar.

Berdasarkan hasil Analisis Jabatan di Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Yogyakarta Tahun 2014 jumlah pegawai seharusnya 197 formasi namun pada tahun 2014 baru ada 102 pegawai, berarti Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Yogyakarta pada tahun 2014 kekurangan 95 pegawai. Menurut peneliti berdampak pada percepatan penyelesaian pekerjaan, pencapaian target pekerjaan dan target penyerapan anggaran.

Untuk menangani masalah kekurangan pegawai tersebut Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi

Kota Yogyakarta bisa melakukan rekrutmen atau penambahan jumlah pegawai, tetap ataupun tenaga bantuan. Karena pada tahun 2014 belum ada kebijakan moratorium PNS dari pemerintah pusat, sehingga Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Yogyakarta bisa melakukan penambahan pegawai. Untuk saat ini dengan diberlakukannya moratorium PNS dari pemerintah pusat, Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Yogyakarta masih bisa melakukan rekrutmen atau penambahan jumlah pegawai dengan melakukan rekrutmen Tenaga harian Lepas (THL) yang bisa menjadi solusi untuk mengatasi kekurangan PNS. Rekrutmen tersebut sesuai dengan aturan dan menjadi salah satu jalan untuk mengurangi beban kerja di Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Yogyakarta.

4.1.3 Infrastruktur

Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Yogyakarta memiliki dukungan sarana dan prasarana perkantoran yang meliputi, yaitu:

**Tabel 4.1 Sarana dan Prasarana
Perkantoran Dinas Sosial, Tenaga
Kerja dan Transmigrasi Kota
Yogyakarta Tahun 2014**

No	Jenis Sarana dan Prasarana	Jumlah
1	Kendaraan roda empat	9
2	Kendaraan roda dua	52
3	Ruang rapat	5
4	Mesin ketik	38
5	Komputer	28
6	Printer	24
7	Telepon	1 ext. 11
8	Mesin Fax	1
9	Meja Kerja	182
10	Kursi Kerja	326
11	Almari	84
12	Filling Cabinet	49

Sumber: Rencana Strategis Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Yogyakarta Tahun 2012-2016

Seluruh sarana dan prasarana yang ada di Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Yogyakarta pada tahun 2014 masih dalam kondisi baik dan layak. Karena gedung yang ditempati saat ini merupakan gedung baru sekitar dua tahun yang lalu dan sarana prasarana nya pun sebagian dilakukan peremajaan, namun hanya saja masih kekurangan komputer.

Data pada tabel di atas menunjukkan bahwa Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Yogyakarta pada tahun 2014 memiliki mesin ketik 38 buah sedangkan komputer hanya 28 buah, hal ini menyebabkan beberapa pegawai tidak dapat bekerja secara maksimal. Karena pada saat ini komputer lebih dibutuhkan atau lebih efisien penggunaannya dibandingkan mesin ketik.

Masalah kekurangan komputer ini berpengaruh terhadap kinerja pegawai dan percepatan penyelesaian pekerjaan. Mengacu pada UU Aparatur Sipil Negara, kedepannya dinas harus sedikit struktur kaya fungsi, otomatis pegawainya harus sedikit namun berkemampuan. Untuk menunjang kemampuan tersebut harus ada infrastruktur yang memadai termasuk komputer. Menurut peneliti Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Yogyakarta bisa mengusulkan di Rencana Kebutuhan Barang Unit Daerah, namun dinas hanya bisa mengusulkan saja, usulan harus disesuaikan dengan ketersediaan dana.

4.2 Aspek Process

Process adalah menunjukkan cara *input* diproses, *output* dihasilkan dan *outcome* dicapai. Proses yang baik terdiri dari ketaatan pada peraturan-peraturan dan integritas.

Untuk penilaian kinerja dalam hal aspek process pada Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Yogyakarta Tahun 2014, penulis menggunakan beberapa indikator penilaian kinerja yaitu tahapan input diproses, output dihasilkan, outcome dicapai dan kesesuaian program dan kegiatan yang dibuat atau dilaksanakan dengan peraturan yang ada.

4.2.1 Tahapan Input Diproses, Output Dihasilkan dan Outcome Dicapai

Visi, misi dan program Walikota Kota Yogyakarta terpilih dijabarkan didalam RPJMD Kota Yogyakarta Tahun 2012-2016 yang didalamnya memuat arah kebijakan keuangan, strategi pembangunan, kebijakan umum daerah, kerangka pendanaan dan juga termasuk program SKPD diwilayah

Kota Yogyakarta. RPJMD Kota Yogyakarta Tahun 2012-2016 ini juga merupakan tahapan kedua dari dan masih mengacu kepada RPJPD Kota Yogyakarta Tahun 2005-2025. Masalah sosial dan ketenagakerjaan termasuk dalam sasaran pembangunan Kota Yogyakarta selama tahun 2012-2016.

Rancangan awal RPJMD Kota Yogyakarta Tahun 2012-2016 yang telah disahkan menjadi peraturan daerah kemudian dijadikan pedoman dalam penyusunan RENSTRA Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Yogyakarta Tahun 2012-2016 melalui tahapan persiapan, penyusunan dan penetapan oleh Kepala Dinas. Didalam RENSTRA Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Yogyakarta Tahun 2012-2016 ditetapkan indikator yang sesuai dengan RPJMD Kota Yogyakarta Tahun 2012-2016 untuk mencapai sasaran pembangunan Kota Yogyakarta yang berkaitan dengan masalah sosial dan ketenagakerjaan pada tahun 2012-2016, yaitu:

1. Presentase panti sosial skala kota yang menyediakan sarana prasarana pelayanan kesejahteraan sosial.
2. Presentase PMKS skala kota yang memperoleh bantuan sosial untuk pemenuhan kebutuhan dasar.
3. Presentase penyandang cacat fisik dan mental, serta lanjut usia tidak potensial yang telah menerima jaminan sosial.
4. Presentase tenaga kerja yang mendapatkan pelatihan berbasis kompetensi, masyarakat dan kewirausahaan.
5. Presentase pencari kerja terdaftar yang ditempatkan.
6. Presentase pekerja atau buruh yang menjadi peserta program jamsostek.

7. Presentase pengujian peralatan dan pemeriksaan perusahaan.

Kemudian dengan berpedoman kepada RPJMD Kota Yogyakarta Tahun 2012-2016, dilakukan perancangan, penyusunan dan penetapan RKPD Kota Yogyakarta dalam hal ini yang berkaitan dengan penelitian ini yaitu RKPD Kota Yogyakarta Tahun 2014 yang dimulai dengan pendekatan perencanaan partisipatif melalui proses musyawarah perencanaan pembangunan (musrenbang) bertingkat mulai dari kelurahan, kecamatan sampai ke tingkat kota.

Didalam RKPD Kota Yogyakarta Tahun 2014 ditentukan program pembangunan daerah Kota Yogyakarta disetiap sektor dan SKPD penanggung jawab disertai dengan pagu indikatif atau patokan batas maksimal anggaran yang diberikan kepada masing-masing SKPD. Dalam hal ini disektor sosial, tenaga kerja dan transmigrasi dengan Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Yogyakarta menjadi SKPD penanggung jawab dan kemudian ditentukan dan memperoleh pagu indikatif yang akan digunakan untuk menjalankan program dan kegiatan Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Yogyakarta pada tahun 2014.

4.2.2 Kesesuaian Indikator Kinerja Dengan Peraturan Yang Ada

Indikator kinerja Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Yogyakarta pada tahun 2014 sudah sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang ada. Seperti indikator panti sosial skala kota yang menyediakan sarana parasarana pelayanan kesejahteraan sosial sudah sesuai dengan Kepmensos Nomor 50

Tahun 2004 Tentang Standardisasi Panti Sosial. Kemudian indikator presentase PMKS skala kota yang memperoleh bantuan sosial untuk pemenuhan kebutuhan dasar juga sesuai dengan amanat Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2009 Tentang Kesejahteraan Sosial bahwa penyelenggaraan kesejahteraan sosial diantaranya melalui jaminan sosial dan perlindungan sosial. Persentase penyandang cacat fisik dan mental, serta lanjut usia tidak potensial yang telah menerima jaminan sosial sesuai dengan Undang-Undang Nomor 4 Tahun 1997 Tentang Penyandang Cacat. Persentase tenaga kerja yang mendapatkan pelatihan berbasis kompetensi, masyarakat dan kewirausahaan sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 31 Tahun 2006 Tentang Sistem Pelatihan Kerja Nasional. Persentase pencari kerja terdaftar yang ditempatkan sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Dan juga indikator presentase pekerja atau buruh yang menjadi peserta program Jamsostek juga sudah sesuai dengan Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 Tentang Jamsostek, program perlindungan tersebut merupakan hak setiap tenaga kerja, baik dalam hubungan kerja maupun tenaga kerja luar hubungan kerja. Kemudian Persentase pengujian peralatan dan pemeriksaan perusahaan juga sudah sesuai dengan Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1951 Tentang Pengawasan Perburuhan.

4.3 Aspek Output

Output adalah perbandingan antara sumber daya atau *input* dengan *output* yang dinilai dengan unit *cost*.

Untuk penilaian kinerja dalam hal aspek output pada Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Yogyakarta Tahun 2014, penulis menggunakan beberapa indikator penilaian kinerja yaitu output jumlah anggaran dengan penduduk atau orang yang dilayani dan kesesuaian penempatan pegawai.

4.3.1 Output Anggaran Dengan Orang Yang Dilayani

1. Persentase Panti Sosial Skala Kota Yang Menyediakan Sarana Prasarana Pelayanan Kesejahteraan Sosial Tahun 2014 Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Yogyakarta menetapkan target sebanyak 17 panti sosial menjadi penerima manfaat kegiatan ini. Dengan anggaran yang dialokasikan sebesar Rp.437.142.000 sehingga per panti mendapatkan Rp.25.714.247.
2. Persentase PMKS Skala Kota Yang Memperoleh Bantuan Sosial Untuk Pemenuhan Kebutuhan Dasar Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Yogyakarta pada Tahun 2014 menetapkan sebanyak 6.246 orang PMKS memperoleh bantuan sosial untuk pemenuhan kebutuhan dasar. Dengan anggaran yang dialokasikan sebesar Rp.696.691.350 sehingga rasio perbandingan per orang akan mendapatkan Rp.111.542.
3. Persentase Penyandang Cacat Fisik dan Mental, Serta Lanjut Usia Tidak Potensial Yang Telah Menerima Jaminan Sosial Jaminan sosial bertujuan menjamin PMKS yang mengalami masalah ketidakmampuan sosial ekonomi agar kebutuhan dasarnya terpenuhi. Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi

Kota Yogyakarta Tahun 2014 menargetkan sebanyak 4.545 penyandang cacat fisik dan mental, serta lanjut usia tidak potensial yang menerima jaminan sosial. Dengan anggaran sebesar Rp.329.474.000 per orang akan mendapatkan Rp.75.741.

4. Persentase Tenaga Kerja Yang Mendapatkan Pelatihan Berbasis Kompetensi, Masyarakat Dan Kewirausahaan

Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Yogyakarta pada Tahun 2014 menetapkan target sebanyak 984 orang tenaga kerja mendapatkan pelatihan berbasis kompetensi, kemudian 210 orang mendapatkan pelatihan berbasis masyarakat dan sebanyak 1.006 orang mendapatkan pelatihan kewirausahaan. Sehingga total ada 1784 orang target yang akan dilayani dengan alokasi anggaran sebesar Rp.2.196.421.500 dengan rasio per orang yaitu sebesar Rp.1.231.177.

5. Persentase Pencari Kerja Terdaftar Yang Ditempatkan

Kegiatan fasilitasi penempatan tenaga kerja yang dilaksanakan oleh Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Yogyakarta pada Tahun 2014 menargetkan sebanyak 5.164 orang pencari kerja terdaftar yang bisa ditempatkan. Dengan anggaran sebesar Rp.1.690.746.500 sehingga per orang sebesar Rp.327.410.

6. Persentase Pekerja/Buruh Yang Menjadi Peserta Program Jamsostek Tahun 2014 Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Yogyakarta menargetkan 48.394 pekerja formal terlindungi program jamsostek. Dengan anggaran yang tersedia sebesar Rp.897.448.875 jika melihat anggaran

tersebut masih sangat kurang karena rasio per orangnya hanya Rp.18.545.

7. Persentase Pengujian Peralatan dan Pemeriksaan Perusahaan

Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Yogyakarta pada Tahun 2014 menargetkan 836 perusahaan yang menjalani pengujian peralatan dan akan melakukan pemeriksaan terhadap 1.300 perusahaan, sehingga total 2.136 perusahaan yang akan dilakukan pengujian alat dan pemeriksaan. Dengan anggaran yang hanya sebesar Rp.395.967.500 sehingga rasio anggaran per perusahaan hanya Rp.185.378.

Dari data diatas, dapat dilihat bahwa rasio perbandingan antara anggaran yang dimiliki oleh Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Yogyakarta pada tahun 2014 dengan jumlah target yang akan dilayani masih kurang, terutama alokasi anggaran untuk program bantuan sosial terhadap pemenuhan kebutuhan dasar PMKS, jaminan sosial untuk penyandang cacat fisik dan mental serta lanjut usia dan juga untuk program jamsostek. Namun disisi lain, penyerapan anggaran juga belum maksimal karena terkendala masalah kurangnya personil dan infrastruktur.

4.3.2 Kesesuaian Penempatan Pegawai

Tujuan organisasi akan lebih mudah dicapai apabila pegawai ditempatkan pada posisi yang sesuai dengan kompetensi dan kemampuan yang dimilikinya. Penempatan pegawai di Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Yogyakarta sudah sesuai dengan kompetensi dan kemampuan pegawai. Namun perlu ada

peningkatan kualitas pegawai, salah satunya melalui diklat yang bekerja sama dengan Badan Kepegawaian Daerah. Kemudian juga bisa melalui tugas belajar meningkatkan karir.

4.4 Aspek Outcome

Outcome, adalah tujuan atau akibat langsung dari dicapainya *output*. Untuk penilaian kinerja dalam hal aspek outcome pada Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Yogyakarta Tahun 2014, penulis menggunakan beberapa indikator penilaian kinerja yaitu dampak capaian sasaran kinerja Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Yogyakarta dan ketepatan, kecepatan dan akurasi dalam pelaksanaan program dan kegiatan.

3.4.1 Outcome Capaian Sasaran

Kinerja

1. Pelayanan Kesejahteraan dan Kegiatan Di Panti Sosial Meningkat

Tahun 2014 ditargetkan sebanyak 17 panti sosial yang menyediakan sarana prasarana pelayanan kesejahteraan sosial dan dapat tercapai sebanyak 17 panti sosial atau 100 persen. Sehingga sudah ada 17 panti sosial skala kota yang menyediakan sarana dan prasarana pelayanan kesejahteraan sosial di Kota Yogyakarta. Melalui program pembinaan dan pemantapan panti sosial melalui kegiatan koordinasi antar panti sosial, forum komunikasi, informasi dan edukasi panti sosial dan juga koordinasi sekaligus monitoring pemberian bantuan panti sosial.

Dampak secara langsungnya adalah pelayanan dipanti meningkat, kegiatan di panti meningkat dan panti menjadi lebih aktif dengan adanya

forum komunikasi dan edukasi dipanti-panti sosial, kemudian dampak tidak langsungnya memudahkan rehabilitasi terhadap PMKS dan berkurangnya PMKS di Kota Yogyakarta.

2. PMKS Bisa Memenuhi Kebutuhan Dasar Minimal Untuk Kelangsungan Hidup

Tahun 2014 ditargetkan sebanyak 6.246 orang PMKS memperoleh bantuan sosial untuk pemenuhan kebutuhan dasar. Dari target yang ditetapkan dapat direalisasikan sebesar 1.681 orang PMKS. Melalui kegiatan bantuan dan pembinaan pelayanan PMKS seperti pembinaan keterlantaran.

Melalui jaminan sosial dan perlindungan sosial, PMKS sekarang bisa memenuhi kebutuhan dasar minimalnya, namun menurut peneliti secara umum ini belum dirasakan atau dinikmati oleh seluruh PMKS, karena target dari indikator ini hanya tercapai kurang dari setengah. Kemudian menurut peneliti bantuan seperti ini tidak efektif untuk mengurangi PMKS di Kota Yogyakarta, karena akan semakin menurunkan Kesadaran masyarakat miskin untuk keluar dari kriteria miskin dan mereka menjadi terbiasa mendapatkan bantuan dari pemerintah sehingga enggan jika bantuan tersebut dihentikan. Kebiasaan ini harus dirubah salah satu dengan melakukan pembinaan lebih serius dan sistematis, sehingga mereka dapat belajar untuk menjadi mandiri dengan mengandalkan kemampuan yang dimiliki.

3. Meningkatkan Ketrampilan Bagi Disabilitas Melalui Kursus Kerajinan dan Kebutuhan Dasar Lanjut Usia Tidak Potensial Terpenuhi

Tahun 2014 ditargetkan 4.545 penyandang cacat fisik dan mental, serta lanjut usia tidak potensial yang menerima jaminan sosial. Namun hanya 681 orang yang terealisasi pada tahun 2014. Dengan melaksanakan kegiatan kursus kerajinan bagi disabilitas dan bantuan untuk lansia tidak potensial.

Dampak dari program ini disabilitas menjadi mempunyai ketrampilan dan lansia tidak potensial atau terlantar tetap bisa memenuhi kebutuhan dasarnya. Namun dilihat dari realisasinya, masih jauh dibandingkan dengan target yang ditetapkan oleh Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Yogyakarta, sehingga menurut peneliti kaum disabilitas dan lansia ini belum mendapatkan perhatian yang lebih baik pada tahun 2014.

4. Tenaga Kerja Yang Mendapat Pelatihan Menjadi Wirausaha Yang Mandiri, Lebih Mudah Mendapatkan Pekerjaan dan Lebih Lebih Produktif

Tahun 2014 ditargetkan 984 orang tenaga kerja mendapatkan pelatihan berbasis kompetensi, 210 orang mendapatkan pelatihan berbasis masyarakat dan 1.006 orang mendapatkan pelatihan kewirausahaan, total ada 1784 orang target yang akan mendapatkan pelatihan. Realisasinya hanya berhasil melatih 890 orang tenaga kerja berbasis kompetensi, 116 orang pelatihan berbasis masyarakat dan 464 orang pelatihan wirausaha, total ada 1.470 orang tenaga kerja yang mendapatkan pelatihan. Melalui kegiatan peningkatan kompetensi tenaga kerja, pengembangan program pelatihan dibidang industri yang menitikberatkan upaya membangun wirausaha-wirausaha baru.

Program pelatihan berbasis kompetensi, masyarakat dan kewirausahaan melalui kegiatan peningkatan kompetensi tenaga kerja, pengembangan program pelatihan dibidang industri yang menitikberatkan upaya membangun wirausaha-wirausaha baru. Menjadikan tenaga kerja lebih produktif, tenaga kerja lebih mudah dalam mendapatkan pekerjaan dan mempunyai nilai jual yang lebih dan juga tenaga kerja mempunyai modal ketrampilan untuk menjadi wirausaha mandiri. Yang secara tidak langsung akan berdampak pada berkurangnya angka pengangguran dan bertambahnya lapangan pekerjaan di Kota Yogyakarta pada tahun 2014.

Capaian realisasi dari program dan kegiatan ini sudah memuaskan, namun pelatihan-pelatihan seperti ini selama ini biasanya masih bersifat temporer, belum ada sistem yang baku dan belum fokus, sehingga sulit untuk melakukan evaluasi maupun tidak lanjut dari kegiatan tersebut. Pelatihan usaha lebih sering tidak tepat sasaran dan mandul. Pelatihan usaha yang tidak tepat sasaran sesungguhnya menunjukkan tidak adanya analisis terhadap pihak-pihak mana saja yang membutuhkan dan yang tidak membutuhkan. Diperlukan data yang komprehensif terkait jumlah pelaku yang membutuhkan pelatihan, pihak yang telah mendapatkan pelatihan dan pihak yang belum mendapatkan pelatihan sehingga pelatihan dapat lebih efektif dan merata. Belum ada inovasi solusi yang lebih kreatif dari sekadar memberi bantuan modal dan pelatihan.

5. Para Pencari Kerja Lebih Mudah Dalam Mencari Kerja dan Proses Penempatannya

Tahun 2014 ditargetkan menempatkan 5.164 orang pencari kerja terdaftar dan terealisasi sebanyak 2.510 orang pencari kerja terdaftar yang ditempatkan. Melalui kegiatan fasilitasi penempatan tenaga kerja dan juga bekerja sama dengan BKK ataupun perusahaan-perusahaan dan dengan cara online melalui informasi pasar kerja online Kota Yogyakarta.

Melalui kegiatan fasilitasi penempatan tenaga kerja yang bekerja sama dengan berbagai pihak ini membuat tenaga kerja menjadi lebih mudah mencari informasi lowongan tenaga kerja dan proses penempatannya. Kemudian secara tidak langsung akan berdampak pada berkurangnya angka pengangguran di Kota Yogyakarta.

Pencari kerja di wilayah kota sebagian besar merupakan lulusan universitas atau sekolah tinggi. Minimnya lapangan pekerjaan formal yang membutuhkan tenaga kerja dengan kualifikasi S1 menyebabkan banyak tenaga kerja tidak terserap di Kota. Mereka kemudian justru diberdayakan di wilayah lain di luar Kota Yogyakarta yang memiliki banyak lapangan kerja formal. Selain masalah ketersediaan lapangan kerja, insentif bagi para lulusan S1 masih rendah sehingga tidak dapat mencegah perpindahan tenaga kerja berpendidikan tinggi ke luar Kota. Jika hal ini dibiarkan maka Kota Yogyakarta akan kehilangan aset SDM yang berkualitas untuk membangun Kota.

6. Buruh Lebih Sejahtera dan Terjamin Melalui Jaminan Hari Tua, Kematian dan Kecelakaan Kerja

Tahun 2014 ditargetkan 48.394 pekerja formal terlindungi program jamsostek. Dari target tersebut dapat

teralisasi 21.466 orang pekerja terlindungi program jamsostek. Melalui Kegiatan Peningkatan pengawasan perlindungan dan penegakan hukum terhadap K3.

Peningkatan pengawasan perlindungan dan penegakan hukum terhadap K3 diharapkan seluruh perusahaan di Kota Yogyakarta melakukan program jamsostek, program ini membuat buruh lebih sejahtera dan terjamin melalui jaminan hari tua, kematian dan kecelakaan kerja karena menjamin adanya keamanan dan kepastian terhadap resiko-resiko sosial ekonomi.

7. Peralatan Perusahaan Lebih Layak dan Keselamatan Kerja Lebih Terjamin

Tahun 2014 ditargetkan 836 perusahaan yang menjalani pengujian peralatan dan 1.300 perusahaan yang diperiksa, sehingga total ada 2.136 perusahaan. Realisasinya 171 perusahaan yang menjalaninya pengujian peralatan dan 288 perusahaan yang diperiksa, sehingga total hanya terealisasi 459 perusahaan.

Program dan kegiatan pengawasan perusahaan dan pengujian peralatan dengan peningkatan pengawasan perlindungan dan penegakan hukum terhadap K3 berdampak pada keselamatan kerja lebih terjamin karena peralatan perusahaan lebih layak dan juga ditambah dengan meningkatnya norma ketenagakerjaan di perusahaan, meningkatnya kesiagaan dalam penanggulangan kebakaran di perusahaan dan kesadaran pemilik perusahaan dalam melaksanakan SMK3 meningkat. Berikut kutipan wawancara dengan Bapak Muji Sumaryoto selaku Seksi Bimbingan dan Pengawasan

Ketenagakerjaan Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Yogyakarta.

3.4.2 Ketepatan, Kecepatan dan Akurasi Program

Ketepatan, kecepatan dan akurasi program sangat berpengaruh dalam menunjang tercapainya tujuan, visi dan misi organisasi dalam hal ini Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Yogyakarta. Ketepatan, Kecepatan dan akurasi program sangat penting agar tidak terjadinya salah sasaran ataupun keterlambatan dalam realisasi program yang dijalankan. tingkat ketepatan, kecepatan dan akurasi program yang dijalankan atau dilaksanakan oleh Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Yogyakarta pada tahun 2014 belum maksimal, karena masih terkendala oleh beberapa faktor seperti faktor kurangnya pegawai dan kurangnya infrastruktur yang ada.

5. KESIMPULAN

bahwa Kinerja Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Yogyakarta Tahun 2014 dilihat dari beberapa aspek yaitu *Input*, *Process*, *Output* dan *Outcome*.

1. *Input*, jumlah anggaran, pegawai dan Infrastruktur masih kurang, ditambah dengan kurangnya infrastruktur.
2. *Process*, perancangan, penetapan dan pelaksanaan program dan kegiatan sudah sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang ada.
3. *Output*, beberapa indikator penetapan target kinerja masih rendah dan beberapa indikator rasio anggaran dengan yang akan dilayani tidak seimbang.

4. *Outcome*, capaian kinerja belum memuaskan, sehingga dampak dari beberapa sektor masih belum terlalu dirasakan.

Yang menghasilkan kesimpulan secara umum yaitu Kinerja Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Yogyakarta di Tahun 2014 menunjukkan capaian yang belum maksimal. Yang disebabkan beberapa faktor seperti kekurangan anggaran, pegawai dan infrastruktur.

DAFTAR PUSTAKA

Antarnews.com. 2013. *Rerata Penyerapan Tenaga Kerja Yogyakarta 12 Persen*. Diambil dari:

<http://www.antarayogya.com/berita/308593/rerata-penyerapan-tenaga-kerja-yogyakarta-12-persen>. (23 Oktober 2015 pukul 14.08 WIB).

D. Marchelino 2013. *Analisis Kinerja Realisasi Anggaran Pendapatan Dan Belanja Pemerintah Kabupaten Minahasa Tenggara*. Jurnal EMBA, Vol. 1, No.3, Hal. 83.

Jogjaprovo.go.id. 2014. *Visi Misi*. Diambil dari: <http://jogjaprovo.go.id/pemerintahan/kalender-kegiatan/view/jumlah-penduduk>. (5 Nopember 2015 pukul 01.10 WIB).

Laporan Kinerja Akuntabilitas Instansi Pemerintah Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Yogyakarta Tahun 2014.

Nurmandi, Achmad. 2010. *Manajemen Pelayanan Publik*. Yogyakarta: PT. Sinergi Visi Utama.

Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor 20 Tahun 2008 *Tentang Pedoman Penyusunan Indikator Kinerja Utama*.

Renyowijoyo, Muindro. 2010. *Akuntansi Sektor Publik*. Jakarta: Mitra Wacana Media.

Rivai, Basti. 2005. *Performance Appraisal Sistem Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan Dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Jakarta: PT Raja Grafindo.

Rencana Strategis Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Yogyakarta Tahun 2012-2016.