



**LAPORAN KINERJA INSTANSI
PEMERINTAH (LKIP)
TAHUN 2018**



**DINAS TENAGA KERJA
KABUPATEN PEMALANG
TAHUN 2019**

KATA PENGANTAR

Dengan memanjatkan puja dan puji syukur ke hadirat Allah SWT, Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pemalang telah menyelesaikan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKJIP) Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pemalang tahun 2018. Laporan Akuntabilitas Kinerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pemalang tahun 2018 merupakan gambaran perwujudan pertanggungjawaban atas kinerja penyelenggaraan tugas pokok dan fungsinya dalam mencapai misi dan tujuan pelaksanaan program dan kegiatan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pemalang selama tahun 2018 yang disusun dan disampaikan secara sistematik.

Pada Tahun 2018 Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pemalang telah melaksanakan berbagai program dan kegiatan, untuk itu telah diambil berbagai kebijakan guna mewujudkan sasaran yang akan dicapai. Seluruh kegiatan yang dilaksanakan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pemalang diukur kinerjanya dengan cara membandingkan antara target dengan realisasinya dalam beberapa indikator kinerja meliputi masukan (input), keluaran (output), dan hasil (Outcome).

Kami menyadari bahwa Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKJIP) Tahun 2018 ini masih jauh dari sempurna untuk itu kritik dan sasaran yang bersifat membangun sangat kami harapkan guna menyempurnakan laporan ini.

**KEPALA DINAS TENAGA KERJA
KABUPATEN PEMALANG**

Drs, MU'MINUN ,M.M

Pembina Tk.I

NIP. 19680526 199403 1 005

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR.....	i
DAFTAR ISI	ii
IKHTISAR EKSEKUTIF.....	iii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. LATAR BELAKANG.....	1
B. GAMBARAN ORGANISASI.....	3
BAB II PERENCANAAN DAN PERJANJIAN KINERJA.....	8
A. RENCANA SETRATEGIS DINAS TENAGA KERJA KABUPATEN PEMALANG.....	8
B. PERJANJIAN KINERJA.....	11
BAB III AKUNTABILITAS KINERJA.....	14
A. PENGUKURAN CAPAIAN KINERJA 2018.....	14
B. CAPAIAN INDIKATOR KINERJA UTAMA.....	17
C. ANALISIS CAPAIAN KINERJA.....	18
D. AKUNTABILITAS ANGGARAN.....	27
BAB IV PENUTUP.....	31
A. KESIMPULAN UMUM CAPAIAN KINERJA.....	31
B. PERMASALAHAN UTAMA.....	32
 LAMPIRAN-LAMPIRAN	

IKHTISAR EKSEKUTIF

Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKJIP) Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pemalang Tahun 2018 disusun sebagai bagian dari perwujudan pertanggungjawaban instansi Pemerintah dalam mewujudkan Visi dan Misi Kabupaten Pemalang. Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKJIP) Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pemalang ini disusun sebagai tolak ukur keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan program dan kegiatan yang dilaksanakan dalam tahun 2018.

Pada tahun 2018 Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pemalang menetapkan 6 sasaran. Pencapaian ke 6 sasaran ini tercermin dalam indikator-indikator sasaran beserta target dan realisasinya.

Berdasarkan hasil pengukuran kinerja menunjukkan bahwa tingkat capaian kinerja 6 sasaran setrategis tersebut secara rincian seluruh sasaran adalah sebagai berikut:

No.	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Satuan	Target	Realisasi	Capaian
1.	Menurunnya Tingkat Pengangguran	Prosentase tingkat pengangguran terbuka	%	7,03	6,02	114
2.	Meningkatnya Jumlah pencari kerja yang mendapat pelatihan kerja	Persentase pencari kerja yang mendapatkan pelatihan kerja	%	73,68	91,8	124
3.	Meningkatnya akreditasi dan perijinan lembaga pelatihan kerja	Jumlah LPK milik pemerintah, perusahaan dan milik swasta yang mendapatkan pembinaan	LPK	40	40	100
4.	Meningkatnya penempatan tenaga kerja di	Persentase jumlah pencari kerja yang ditempatkan	%	57,96	67,95	117

	dalam dan luar negeri	dibandingkan dengan jumlah pencari kerja				
5.	Meningkatkan hubungan industrial dan perlindungan tenaga kerja	Persentase angka perselisihan yang terfasilitasi dan terselesaikan	%	100	100	100
		Persentase jumlah pekerja / buruh yang menjadi peserta program BPJS ketenagakerjaan	%	54	57,89	107
6.	Meningkatnya kuantitas, kualitas Program Transmigrasi	Tercapainya jumlah penempatan transmigrasi (KK)	KK	25	22	88

Hasil analisis tingkat capaian kinerja menunjukkan bahwa tingkat pencapaian kinerja pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pematang Jaya adalah sebesar 107 % atau kategori **Sangat Baik**.

BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Sistem akuntabilitas kinerja instansi Pemerintah dilaksanakan dalam rangka meningkatkan pelaksanaan pemerintahan yang lebih berdaya guna, berhasil guna, bersih dan bertanggungjawab serta berorientasi kepada hasil. Sedangkan untuk mengetahui tingkat akuntabilitas perlu adanya Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKJIP). Instansi yang wajib menyusun Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKJIP) adalah Kementerian, Lembaga, Pemerintah Provinsi/Kabupaten/Kota, Unit Organisasi Eselon I pada Kementerian/Lembaga, Organisasi Perangkat Daerah, dan unit kerja mandiri yang mengelola anggaran tersendiri atau unit yang ditentukan oleh pimpinan instansi masing-masing.

Sesuai dengan siklusnya, setelah selesai pelaksanaan tahun anggaran 2018, pemerintah daerah menyusun LKJIP 2018 yang merupakan laporan kinerja tahunan yang berisi Pertanggungjawaban kinerja suatu instansi dalam mencapai tujuan/sasaran strategis instansi. LKJIP berisi ikhtisar pencapaian sasaran sebagaimana yang ditetapkan dalam dokumen Perjanjian Kinerja dan dokumen perencanaan. Dokumen LKJIP bukan dokumen yang berdiri sendiri, namun terkait dengan dokumen lain yaitu Indikator Kinerja Utama (IKU), RPJMD/Renstra OPD, RKPD/Renja OPD, Perjanjian Kinerja, dan Rencana Kinerja Tahunan (RKT).

Tujuan Penyusunan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah, Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pematang Siantar Tahun 2018 disusun dengan tujuan untuk mempertanggungjawabkan atas kinerja penyelenggaraan tugas pokok dan fungsinya dalam mencapai misi dan tujuan instansi pemerintah sebagai unsur penyelenggara Pemerintah serta kewenangan sumber daya dan kebijakan yang dipercayakan kepada Pemerintah secara periodik, sehingga dapat terwujud suatu Kepemerintahan yang baik (Good Governance).

Sesuai dengan Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 29 Tahun 2010 tentang Pedoman Penyusunan Penetapan Kinerja dan Pelaporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah dan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah maka Laporan Kinerja Dinas, Tenaga Kerja Kabupaten Pemalang Tahun 2018 ini dapat bermanfaat untuk :

1. Sumber informasi untuk mengetahui tingkat keberhasilan pencapaian kinerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pemalang dengan pembanding hasil pengukuran Kinerja dan Perjanjian Kinerja.
2. Bahan evaluasi akuntabilitas kinerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pemalang dan bagi pihak lain yang membutuhkan;
3. Penyempurnaan dokumen perencanaan periode yang akan datang;
4. Penyempurnaan pelaksanaan program dan kegiatan yang akan datang;
5. Penyempurnaan berbagai kebijakan yang diperlukan

Peraturan perundang-undangan yang digunakan sebagai rujukan dalam penyusunan dokumen LKJIP Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pemalang adalah:

1. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah;
2. Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP);
3. Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk teknis Penyusunan Penetapan Kinerja, Pelaporan Kinerja, dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah;
4. Peraturan Daerah Kabupaten Pemalang Nomor 13 Tahun 2016 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Dinas Daerah Kabupaten Pemalang Kabupaten Pemalang;

5. Peraturan Daerah Kabupaten Pemalang Nomor 12 Tahun 2016 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kabupaten Pemalang Tahun 2016-2021;
6. Peraturan Daerah Kabupaten Pemalang Nomor 20 Tahun 2017 tentang APBD Kabupaten Pemalang Tahun Anggaran 2018;
7. Peraturan Bupati Kabupaten Pemalang Nomor 75 Tahun 2017 tentang penjabaran APBD Kabupaten Pemalang Tahun Anggaran 2018.

B. GAMBARAN ORGANISASI

1. KEDUDUKAN

Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pemalang terbentuk berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Pemalang Nomor 13 Tahun 2016 tentang Pembentukan Susunan Organisasi dan Tata Kerja Dinas Daerah Kabupaten Pemalang.

2. TUGAS POKOK DAN FUNGSI

Berdasarkan Peraturan Bupati Pemalang Nomor 58 Tahun 2016. tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas Fungsi dan Tata Kerja Dinas Tenaga kerja Kabupaten Pemalang.

Dalam penyelenggaraan tugas pokok tersebut Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pemalang mempunyai fungsi :

1. Perumusan Kebijakan Teknis di bidang tenaga kerja dan transmigrasi
2. Penyelenggaraan urusan pemerintahan dan pelayanan umum di bidang tenaga kerja dan transmigrasi;
3. Pelaksanaan koordinasi dan fasilitasi di bidang tenaga kerja dan transmigrasi
4. Pelaksanaan penyusunan rencana dan program, monitoring, evaluasi dan pelaporan bidang, tenaga kerja dan transmigrasi;
5. Pembinaan terhadap UPTD dalam lingkup tugas Dinas , tenaga kerja dan transmigrasi;

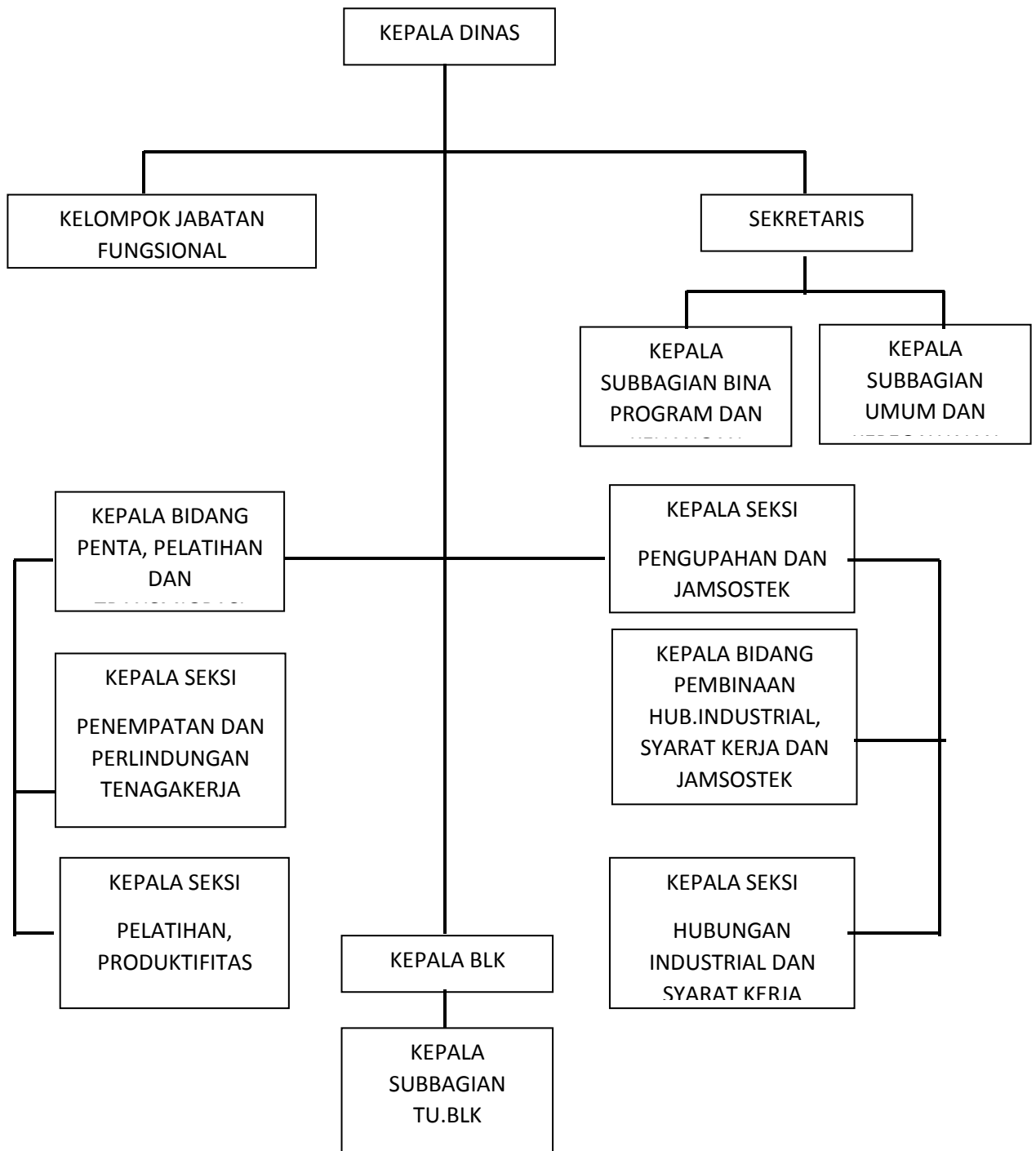
6. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Bupati sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya.

3. STRUKTUR ORGANISASI

Dinas, Tenaga Kerja Kabupaten Pemalang terbentuk berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Pemalang Nomor 13 Tahun 2016 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Dinas Daerah Kabupaten Pemalang Kabupaten Pemalang. Berdasarkan Peraturan Daerah tersebut Susunan Organisasi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pemalang adalah :

- a. Kepala Dinas;
- b. Sekretariat, terdiri dari :
 1. Subbagian Bina Program dan Keuangan;
 2. Subbagian Umum dan Kepegawaian.
- c. Bidang Penempatan Tenaga Kerja, Pelatihan dan Transmigrasi, terdiri dari :
 1. Seksi Penempatan dan perlindungan tenaga kerja;
 2. Seksi Pelatihan produktivitas dan Transmigrasi.
- d. Bidang Pembinaan Hubungan Industrial, Syarat Kerja dan Jaminan sosial tenaga kerja terdiri dari:
 1. Seksi Pengupahan dan Jamsostek;
 2. Seksi Hubungan industrial dan Syarat Kerja.
- e. Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD) BLK
- f. Kelompok Jabatan Fungsional

**Gambar 1.1. Susunan Organisasi
Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pemalang**



4.SUMBER DAYA MANUSIA

Lancarnya pelaksanaan tugas sehari-hari perlu didukung dengan sumber daya manusia yang memadai dan berkualitas. Kondisi kepegawaian pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pematang Jaya sampai dengan akhir bulan Desember 2018 adalah sebagai berikut :

1. Perincian berdasarkan jumlah personil :

NO	INSTANSI	JUMLAH
<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>
1.	Kepala Dinas	1 orang
2.	Sekretaris	1 orang
3.	Kepala Bidang	1 orang
4.	Kepala Seksi	3 orang
5.	Kepala Sub Bag	2 orang
6.	Kepala UPTD/BLK	1 orang
7.	Kasubag TU UPTD/BLK	1 orang
8.	Pelaksana	30 orang
Jumlah		40 orang

2. Perincian Berdasarkan Pendidikan

NO.	INSTANSI	PENDIDIKAN						JUMLAH
		S D	SLTP	SLTA	SARMUD	S 1	S 2	
1.	Kepala Dinas	-	-	-	-	-	1	1
2.	Sekretaris	-	-	-	-	-	1	1
3.	Kepala Bidang	-	-	-	-	1	-	1
4.	Kepala Seksi	-	-	-	-	3	-	3
5.	Kepala Sub Bag	-	-	-	-	2	-	2
6.	Kepala UPTD/BLK	-	-	-	-	1	-	1

7.	Kasubag TU UPTD/BLK	-	-	-	-	1	-	1
8.	Pelaksana	2	2	12	3	11	-	30
Jumlah		2	2	12	3	19	2	40

3. Perincian Berdasarkan Golongan Ruang

NO.	INSTANSI GOLONGAN	GOL. RUANG				JUMLAH
		I	II	III	IV	
1.	Kepala Dinas	-	-	-	1	1
2.	Sekretaris	-	-	-	1	1
3.	Kepala Bidang	-	-	-	1	1
4.	Kepala Seksi	-	-	3	-	3
5.	Kasubag	-	-	2	-	2
6.	Kepala UPTD/BLK	-	-	1	-	1
7.	Kasubag TU UPTD/BLK	-	-	1	-	1
8.	Pelaksana	3	5	22	-	30
Jumlah		3	5	29	3	40

5.SARANA DAN PRASARANA

Untuk memperlancar pelaksanaan tugas pada Dinas, Tenaga Kerja Kabupaten Pematang Jaya dilengkapi sarana dan prasarana sebagai berikut :

NO.	JENIS	JUMLAH
1.	Luas tanah	7.345 m2
2.	Jumlah Bangunan gedung	33 unit
3.	Kendaraan Roda 4	8 unit
4.	Kendaraan Roda 2	30 unit
5.	Alat-alat kantor dan rumah tangga	1493buah
6.	Alat-alat komunikasi	31 unit

BAB II

PERENCANAAN DAN PERJANJIAN KINERJA

A. RENCANA STRATEGIS DINAS TENAGA KERJA KABUPATEN PEMALANG

1. Pernyataan Visi

Dalam RPJMD Kabupaten pemalang tahun 2016-2021 ,ditetapkan Visi ,
Misi Kabupaten Pemalang adalah :

“Terwujudnya Pemalang Hebat yang berdaulat, Berjati diri, Mandiri dan Sejahtera”

2. Pernyataan Misi

Apabila dilihat dalam misi maka Dinas Tenaga Kerja memiliki Urusan Tenaga Kerja dan Transmigrasi maka masuk dalam misi 3 untuk urusan Tenaga kerja adalah :Mengembangkan ekonomi kerakyatan dan kedaulatan pangan berbasis sumberdaya lokal untuk menanggulangi kemiskinan dan pengangguran.Sedangkan pelaksanaan Transmigrasi masuk dalam misi 1 yaitu meningkatnya akses masyarakat untuk berpartisipasi dalam pembangunan daerah berdasarkan Azas musyawarah mufakat,dan gotong royong.

3. Faktor Penentu Keberhasilan

Faktor penentu keberhasilan merupakan faktor penting dalam perencanaan strategis. Faktor penentu keberhasilan adalah unsur-unsur dari suatu organisasi yang menentukan keberhasilan atau kegagalan strategi organisasi tersebut.

Faktor penentu keberhasilan merupakan hasil pengembangan informasi yang diperoleh dari unsur perencanaan strategik sebelumnya. Faktor-faktor penentu keberhasilan yang dimaksudkan mencakup faktor eksternal dan faktor internal Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pemalang yaitu dapat diidentifikasi antara lain sebagai berikut:

- a. adanya jumlah SDM yang memadai dan mempunyai motivasi kerja tinggi.
- b. adanya dukungan atasan.
- c. adanya sarana prasarana.
- d. tersedianya peraturan perundangan yang mendukung.
- e. adanya dukungan dana yang tersedia dalam APBD .

Perencanaan strategis merupakan perencanaan untuk periode 5 (lima) tahun. Tujuan perencanaan strategis di Kabupaten Pematang Jaya ada 3 (tiga) yaitu Pertama terwujudnya kebijakan di sektor ekonomi yang lebih produktif dan Kompetitif, Kedua meningkatnya layanan dan administrasi penyelenggaraan pemerintahan dan ketiga meningkatnya kualitas peraturan perundang-undangan daerah.

Rencana strategis Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pematang Jaya sebagai mana tertuang dalam dokumen Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pematang Jaya Tahun 2016-2021 mempunyai sasaran Strategis :

1. Menurunnya Tingkat Pengangguran
2. Meningkatnya jumlah pencari kerja yang mendapat pelatihan kerja.
3. Meningkatnya Akreditasi dan Perijinan Lembaga Pelatihan Kerja.
4. Meningkatnya penempatan tenaga kerja di dalam dan luar negeri.
5. Meningkatnya hubungan industrial dan perlindungan tenaga kerja.
6. Meningkatnya kualitas dan kuantitas Program Transmigrasi.

Sasaran strategis Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pematang Jaya memiliki 7 Indikator Kinerja Utama, yang seluruhnya tercantum dalam dokumen rencana strategis Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pematang Jaya Tahun 2016-2021, dapat dilihat pada tabel 2.1 sebagai berikut:

Tabel 2.1
INDIKATOR KINERJA UTAMA
DINAS TENAGA KERJA KABUPATEN PEMALANG
TAHUN 2018

NO	SASARAN	INDIKATOR KINERJA UTAMA
1.	Menurunnya tingkat pengangguran	Prosentase tingkat pengangguran terbuka
2.	Meningkatnya jumlah pencari kerja yang mendapat pelatihan kerja	Persentase pencari kerja yang mendapatkan pelatihan kerja
3.	Meningkatnya akreditasi dan perijinan lembaga paelatihan kerja	Jumlah LPK milik pemerintah,Perusahaan dan milik swasta yang mendapatkan pembinaan
4.	Meningkatnya penempatan tenaga kerja didalam dan diluar negeri	Persentase jumlah pencari kerja yang ditempatkan dibandingkan jumlah pencari kerja
5.	Meningkatkan hubungan industrial dan perlindungan tenaga kerja	Persentase angka perselisihan yang terfasilitasi dan terealisasikan
		Persentase jumlah pekerja/buruh yang menjadi peserta program BPJS ketenagakerjaan
6.	Meningkatnya kuantitas, kualitas Program Transmigrasi	Tercapainya jumlah penempatan transmigrasi (KK)

Semua sasaran strategis dengan indikator capaiannya dijabarkan lebih lanjut ke dalam sejumlah program . Di dalam setiap program terkumpul sejumlah kegiatan yang memiliki kesamaan perspektif dikaitkan dengan maksud,tujuan dan karakteristik program. Penetapan program diperlukan untuk memberikan fokus pada penyusunan kegiatan dan pengalokasian sumber daya organisasi. Dengan demikian kegiatan merupakan penjabaran lebih lanjut dari program. Rencana

Kinerja Tahun 2018 Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pemalang, disusun mengacu pada Rencana Strategis (Renstra) Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pemalang 2016-2021 dengan mengambil target 2018.

B. PERJANJIAN KINERJA

Sesuai dengan Pasal 3 Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 29 Tahun 2010 tentang Pedoman Penyusunan Penetapan Kinerja dan Pelaporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, dokumen Perjanjian Kinerja merupakan suatu dokumen pernyataan kinerja/kesepakatan kinerja/perjanjian antara atasan dan bawahan untuk mewujudkan target kinerja tertentu berdasarkan pada sumber daya yang dimiliki oleh instansi.

Dokumen Perjanjian Kinerja merupakan suatu dokumen pernyataan kinerja /kesepakatan kinerja/ perjanjian kinerja antara atasan dan bawahan untuk mewujudkan target kinerja tertentu berdasarkan pada sumber daya yang dimiliki oleh instansi.

Perjanjian Kinerja 2018 Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pemalang disusun berdasar pada Rencana Strategis (Renstra) 2016-2021 dan Dokumen Pelaksanaan Anggaran (DPA) 2018, Perjanjian Kinerja meliputi 6 sasaran setrategis dan 7 Indikator Jinerja dengan targetnya dapat dilihat pada tabel 2.2 sebagai berikut:

Tabel 2.2
PERJANJIAN KINERJA
DINAS TENAGA KERJA KABUPATEN PEMALANG
TAHUN 2018

NO	Sasaran Strategi	Indikator Kinerja	Satuan	Target
1.	Menurunnya tingkat pengangguran	Prosentase tingkat pengangguran terbuka	%	7,03
2.	Meningkatnya jumlah pencari kerja yang	Persentase pencari kerja yang mendapatkan pelatihan	%	73,68

	mendapat pelatihan kerja	kerja		
3.	Meningkatnya akreditasi dan perijinan lembaga paelatihan kerja	Jumlah LPK milik pemerintah,Perusahaan dan milik swasta yang mendapatkan pembinaan	LPK	40
4.	Meningkatnya penempatan tenaga kerja didalam dan diluar negeri	Persentase jumlah pencari kerja yang ditempatkan dibandingkan jumlah pencari kerja	%	57,96
5.	Meningkatkan hubungan industrial dan perlindungan tenaga kerja	Persentase angka perselisihan yang terfasilitasi dan terealisasikan	%	100
		Persentase jumlah pekerja/buruh yang menjadi peserta program BPJS ketenagakerjaan	%	54
6.	Meningkatnya kuantitas, kualitas Program Transmigrasi	Prosentase Tercapainya jumlah penempatan transmigrasi (KK)	KK	25

Adapun Program yang dilaksanakan oleh Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pemalang sejumlah 10 Program dengan anggaran yang tersedia dapat dilihat pada tabel 2.3 berikut :

Tabel 2.3
PROGRAM DAN ANGGARAN
DINAS TENAGA KERJA KABUPATEN PEMALANG
TAHUN 2018

No	Program	Anggaran (Rp)	Keterangan
1	Program Pelayanan administrasi	917.947.600	APBD

	Perkantoran		
2	Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur	1.823.378.000	APBD
3	Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur	155.285.000.	APBD
4	Program peningkatan pengembangan sistem pelaporan capaian kinerja dan keuangan	102.500.000	APBD
5	Program Peningkatan perencanaan dan penganggaran SKPD	455.287.000	APBD
6	Program Peningkatan Kualitas dan Produktifitas Tenaga Kerja	1.463.050.000	APBD
7	Program Peningkatan Kesempatan Kerja	1.483.145.000	APBD
8	Program Perlindungan dan Pengembangan Lembaga Ketenagakerjaan	650.000.000	APBD
9	Program pengembangan wilayah transmigrasi	180.703.000	APBD
10	Program transmigrasi umum	308.750.000	APBD
	Jumlah	7.540.045.600	

BAB III

AKUNTABILITAS KINERJA

A. PENGUKURAN CAPAIAN KINERJA 2018

Sesuai dengan Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 29 Tahun 2010 tentang Pedoman Penyusunan Penetapan Kinerja dan Pelaporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah dan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah.

Sebelum menguraikan hasil pengukuran kinerja, perlu kiranya dijelaskan mengenai proses pengukuran kinerja terlebih dahulu. Proses pengukuran kinerja didahului dengan penetapan indikator kinerja kegiatan yaitu ukuran kuantitatif dan kualitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu kegiatan.

Indikator Kinerja Kegiatan yang dipakai dalam pengukuran ini meliputi Masukan (input), Keluaran (output) dan Hasil (outcome) masing-masing sebagai berikut :

- a. Masukan (input) adalah segala sesuatu yang dibutuhkan agar pelaksanaan kegiatan dan program dapat berjalan atau dalam rangka menghasilkan keluaran (output) misalnya sumber daya manusia, dana, material, waktu, teknologi dan sebagainya.
- b. Keluaran (output) adalah segala sesuatu berupa produk/jasa (fisik dan/atau non fisik) sebagai hasil langsung dari pelaksanaan suatu kegiatan dan program berdasarkan masukan (input) yang digunakan.
- c. Hasil (outcome) adalah segala sesuatu yang mencerminkan berfungsinya keluaran (output) kegiatan. Hasil (outcome) merupakan ukuran seberapa jauh setiap produk/jasa dapat memenuhi kebutuhan dan harapan masyarakat.

Adapun pengukuran kinerja dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Apabila semakin tinggi realisasi menunjukkan semakin tingginya kinerja atau semakin rendah realisasi menunjukkan makin rendahnya kinerja, digunakan rumus :

$$\text{Capaian Indikator Kinerja} = \frac{\text{Realisasi}}{\text{Target}} \times 100 \%$$

2. Apabila semakin tinggi realisasi menunjukkan semakin rendahnya kinerja atau semakin rendah realisasi menunjukkan semakin tinggi kinerja, digunakan rumus :

$$\text{Capaian Indikator Kinerja} = \frac{\text{Target} - (\text{Realisasi} - \text{Target})}{\text{Target}} \times 100$$

atau

$$\text{Capaian Indikator Kinerja} = \frac{(2 \times \text{Target}) - \text{Realisasi}}{\text{Target}} \times 100\%$$

3. Capaian Indikator Kinerja Utama penilaian capaian kinerja untuk setiap indikator kinerja sasaran menggunakan interpretasi penilaian dengan pengukuran dengan skala ordinal untuk kinerja organisasi yang dilaporkan bentuk outcome.

Tabel 3.1.
Skala Nilai Peringkat Kinerja

No	Interval Nilai Realisasi Kinerja	Kriteria Penilaian Realisasi Kinerja
1	$91 \leq 100$	Sangat Baik
2	$76 \leq 90$	Baik
3	$66 \leq 75$	Cukup Baik
4	$51 \leq 65$	Kurang Baik
5	≤ 50	Tidak Baik

Indikator-indikator tersebut secara langsung atau tidak langsung dapat mengindikasikan sejauh mana keberhasilan pencapaian sasaran. Selanjutnya adalah menetapkan rencana tingkat capaian (target) yang merupakan gambaran mengenai kinerja yang diinginkan.

Sesuai Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi RI Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata cara Reviu Laporan Kinerja Instansi Pemerintah, untuk setiap pernyataan kinerja sasaran strategis tersebut dilakukan analisis capaian kinerja sebagai berikut:

1. Membandingkan antara target dan realisasi kinerja tahun ini;
2. Membandingkan antara realisasi kinerja serta capaian kinerja tahun ini dengan tahun lalu dan beberapa tahun terakhir;
3. Membandingkan realisasi kinerja sampai dengan tahun ini dengan target jangka menengah yang terdapat dalam dokumen perencanaan strategis organisasi;
4. Membandingkan realisasi kinerja tahun ini dengan standar nasional (jika ada);
5. Analisis penyebab keberhasilan/kegagalan atau peningkatan/penurunan kinerja serta alternative solusi yang telah dilakukan;
6. Analisis atas efisiensi penggunaan sumber daya;
7. Analisis program/kegiatan yang menunjang keberhasilan ataupun kegagalan pencapaian pernyataan kinerja).

B. CAPAIAN INDIKATOR KINERJA UTAMA

Sesuai dengan Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 29 Tahun 2010 tentang Pedoman Penyusunan Penetapan Kinerja dan Pelaporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah dan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah.

Berdasarkan hasil pengukuran kinerja menunjukkan bahwa tingkat capaian kinerja 6 sasaran tersebut secara rincian seluruh sasaran adalah sebagai berikut:

Tabel 3.2.
Ringkasan Capaian Indikator Kinerja Utama
Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pematang Jaya Tahun 2018

No	Sasaran Strategis	Uraian Indikator Kinerja Utama	Tahun 2018			Capaian
			Satuan	Target	Realisasi	
(1)	(2)	(3)	(6)	(7)		
1.	Menurunnya tingkat pengangguran	Prosentase tingkat pengangguran terbuka	%	7,03	6,02	114
2.	Meningkatnya Jumlah pencari kerja yang mendapat pelatihan kerja	Persentase pencari kerja yang mendapatkan pelatihan kerja	%	73,68	91,87	124
3.	Meningkatnya akreditasi dan perijinan lembaga pelatihan kerja	Jumlah LPK milik pemerintah, perusahaan dan milik swasta yang mendapatkan pembinaan	LPK	40	40	100
4.	Meningkatnya penempatan tenaga kerja di dalam dan	Persentase jumlah pencari kerja yang ditempatkan dibandingkan dengan	%	57,96	67,95	117

No	Sasaran Strategis	Uraian Indikator Kinerja Utama	Tahun 2018			Capaian
			Satuan	Target	Realisasi	
(1)	(2)	(3)	(6)	(7)		
	luar negeri	jumlah pencari kerja				
5.	Meningkatkan hubungan industrial dan perlindungan tenaga kerja	Persentase angka perselisihan yang terfasilitasi dan terselesaikan	%	100	100	100
		Persentase jumlah pekerja / buruh yang menjadi peserta program BPJS ketenagakerjaan	%	54	57,89	107
6.	Meningkatnya kuantitas, kualitas Program Transmigrasi	Tercapainya jumlah penempatan transmigrasi (KK)	KK	25	22	88

Dari hasil pengukuran kinerja sasaran strategis tersebut diatas selanjutnya dilakukan evaluasi dan analisis capaian kinerja pada setiap sasaran strategis RENSTRA Dinas Tenaga Kerja 2016-2021, untuk analisis dan capaian kinerja sasaran strategis tahun 2018 secara lengkap dijelaskan dibawah ini.

C. ANALISIS CAPAIAN KINERJA

Analisis capaian kinerja dilakukan terhadap capaian kinerja sasaran strategis, Khususnya terhadap Indikator Kinerja Utama (IKU) dominan pada tiap-tiap sasaran strategis. Analisis juga dilakukan terhadap IKU yang tidak secara langsung mendukung capaian kinerja sasaran namun berpengaruh terhadap perwujudan sasaran strategis. Selain itu, analisis dilakukan dengan membandingkan capaian 2017 dengan capaian 2018, serta mengkaitkannya dengan kemungkinan tercapainya sasaran tahun terahir Renstra Tahun 2016-2021.

Analisis terhadap 6 sasaran strategis yang ditetapkan oleh Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pematang Jaya sebagai tolak ukur keberhasilan dari tujuan dan sasaran strategis Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pematang Jaya beserta target dan capaian realisasi kinerja dapat disajikan sebagai berikut :

Sasaran Strategis 1
Menurunnya tingkat pengangguran

Capaian Kinerja Sasaran Strategis 1: Menurunnya tingkat pengangguran, pada tahun 2018 tercapai sebesar **6,02** atau **114%** kategori **SANGAT BAIK**.

Tabel 3.3
Capaian Kinerja Sasaran Strategis 1

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Capaian Tahun		Tahun 2018			Target Akhir Renstra 2021	% Capaian s/d 2018 terhadap Renstra 2021
			2016	2017	Target	Capaian	%		
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8) = $\frac{6-(7-6)}{(6)}$	(9)	(10) = (7) / (9)
1.	Menurunnya tingkat pengangguran	Prosentase tingkat pengangguran terbuka	6,87	6,87	7,03	6,02	114	6,87	87,62

Indikator prosentase tingkat pengangguran terbuka pada tahun 2018 dari target 7,03 % tercapai 6,02 % (didapat dari jumlah pengangguran terbuka 62.342 dibagi Angkatan kerja 1.036.139 di kalikan 100) atau capaiannya tahun 2018 sebesar 114 %, sehingga capaian s/d 2018 terhadap target akhir Renstra 2021 sebesar 87,62 %.

Permasalahan yang dihadapi adalah :

Pencari kerja pemula lulusan SMA/SMK lebih memilih mencari pekerjaan ke luar daerah (Jabodetabek) sehingga lowongan kerja di perusahaan-perusahaan (terutama Garmen,Bulumata) masih kekurangan tenaga.

Solusi yang dilakukan adalah :

Secara rutin melakukan sosialisasi dan pemahaman kepada pencari kerja untuk bekerja di perusahaan-perusahaan yang ada di kabupaten Pematang Jaya.

Indikator ini didukung oleh Program Peningkatan Kualitas dan Produktivitas Tenaga Kerja dengan kegiatan Pendidikan dan pelatihan ketrampilan bagi pencari kerja.

Sasaran Strategis 2

Meningkatnya jumlah pencari kerja yang mendapat pelatihan kerja

Capaian Kinerja Sasaran Strategis 2 : Meningkatnya jumlah Pencari kerja yang mendapat pelatihan kerja , tercapai sebesar **91,89%** atau kategori **SANGAT BAIK**.

Tabel 3.4

Capaian Kinerja Sasaran Strategis 2

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Capaian Tahun		Tahun 2018			Target Akhir Renstra 2021	% Capaian s/d 2018 terhadap Renstra 2021
			2016	2017	Target	Capaian	%		
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8) = (7) / (6)	(9)	(10) = (7) / (9)
1.	Meningkatnya Jumlah pencari kerja yang mendapat pelatihan kerja	Persentase pencari kerja yang mendapatkan pelatihan kerja		91,5	73,68	91,87	124	78,68	116

Sedangkan untuk indikator prosentase pelatihan ketrampilan bagi pencari kerja pada tahun 2018 dari target 73,68 %, terealisasi 91,87% (Jumlah Peserta Pelatihan Kerja 320 yang ditempatkan 294), sehingga capaian s/d 2018 terhadap target akhir Renstra 2021 sebesar 116 %.

Indikator ini didukung oleh oleh Program Peningkatan Kualitas dan Produktivitas Tenaga Kerja dengan kegiatan Pendidikan dan pelatihan bagi pencari Kerja serta Pengadaan sarana dan prasarana BLK, pelatihan-pelatihan Las Listrik SMAW 3G, Menjahit pakaian, Otomotif Sepeda Motor, Prosesing/Tata Boga. Realisasi capaian kinerja melebihi target disebabkan karena tingginya minat peserta pelatihan untuk bekerja dan berwirausaha dan terbukanya lapangan kerja dan berusaha di Kabupaten Pematang Jaya.

Sasaran Strategis 3

Meningkatnya akreditasi dan perijinan lembaga pelatihan kerja

Capaian Kinerja Sasaran Strategis 3 : Meningkatkan Akreditasi dan perijinan lembaga pelatihan kerja , tercapai sebesar **100 %** atau kategori **SANGAT BAIK**

Tabel 3.5

Capaian Kinerja Sasaran Strategis 3

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Capaian Tahun		Tahun 2018			Target Akhir Renstra 2021	% Capaian s/d 2018 terhadap Renstra 2021
			2016	2017	Target	Capaian	%		
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8) = (7) / (6)	(9)	(10) = (7) / (9)
1.	Meningkatnya akreditasi dan perijinan lembaga pelatihan kerja	Jumlah LPK milik pemerintah, perusahaan dan milik swasta yang mendapatkan pembinaan	100	100	40	40	100	40	100

Dalam usaha mencapai sasaran kualitas instruktur lembaga pelatihan kerja ditetapkan indikator jumlah tenaga kerja yang mendapatkan pelatihan dan ketrampilan Dari target yang ditetapkan 40 LPK terealisasi sebesar 40 LPK (100%).

Kegiatan yang mendukung indikator sasaran ini adalah peningkatan profesionalisme tenaga kepelatihan dan instruktur BLK.

Sasaran Strategis 4

Meningkatnya Penempatan tenaga kerja di dalam dan luar negeri

Capaian Kinerja Sasaran Strategis 4 : Meningkatkan Penempatan tenaga kerja di dalam dan luar negeri, tercapai sebesar **67,95%** atau kategori **CUKUP BAIK**.

Tabel 3.6

Capaian Kinerja Sasaran Strategis 4

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Capaian Tahun		Tahun 2018			Target Akhir Renstra 2021	% Capaian s/d 2018 terhadap Renstra 2021
			2016	2017	Target	Capaian	%		
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8) = (7) / (6)	(9)	(10) = (7) / (9)
1.	Meningkatnya penempatan tenaga kerja di dalam dan luar negeri	Persentase jumlah pencari kerja yang ditempatkan dibandingkan dengan jumlah pencari kerja	57,45	50,10	57,96	67,95	117	76,66	88,63

Upaya Peningkatan Penempatan tenaga kerja di dalam dan luar negeri dari target tahun 2018 sebesar 57,96% terealisasi 67,95 % (Jumlah tenaga kerja yang terdaftar pada tahun 2018 sebanyak 15.565 orang dan yang telah di tempatkan sebanyak 10.577 orang), sehingga capaian s/d 2018 terhadap target akhir 2021 sebesar 88,63 %. Indikator ini didukung oleh pemerintah dalam mengatasi masalah ketenagakerjaan diwujudkan dalam bentuk kebijakan-kebijakan seperti dengan program peningkatan kesempatan kerja dengan kegiatan antara lain pelaksanaan Kegiatan Padat Kerja darurat Penyebarluasan Informasi Bursa Tenaga Kerja, pelatihan-pelatihan ketrampilan.

Upaya yang dilakukan Pemerintah Kabupaten Pematang Jaya dalam rangka menekan angka pengangguran adalah dengan program Program Peningkatan Kualitas dan Produktivitas Tenaga Kerja dengan kegiatan Peningkatan Profesionalisme Tenaga Kelembagaan dan Instruktur BLK, Pendidikan dan pelatihan bagi pencari Kerja, Pengadaan sarana dan prasarana BLK, Pendidikan dan Pelatihan Peningkatan Profesionalisme Tenaga Kerja, Penyusunan profil lembaga pelatihan kerja swasta, dan Program Peningkatan Kesempatan Kerja dengan kegiatan Penyebarluasan Informasi Bursa Tenaga Kerja Penyiapan Tenaga Kerja Siap pakai, Pemberian Fasilitas dan Mendorong sistem pendanaan

pelatihan berbasis masyarakat, Pelaksanaan Kegiatan Padat Kerja darurat, Peningkatan penempatan tenaga kerja di dalam dan di luar negeri.

Salah satu cara menekan tingkat pengangguran yang tinggi adalah dengan cara meningkatkan partisipasi angkatan kerja.

Upaya pemerintah dalam mengatasi masalah ketenagakerjaan diwujudkan dalam bentuk kebijakan-kebijakan:

1. Meningkatkan mutu tenaga kerja Pemerintah dalam rangka meningkatkan mutu tenaga kerja dengan cara memberikan pelatihan-pelatihan bagi tenaga kerja. Pelatihan kerja diselenggarakan dan diarahkan untuk membekali, meningkatkan, dan mengembangkan kemampuan dan produktivitas tenaga kerja. Dengan adanya pelatihan kerja diharapkan dapat meningkatkan kualitas tenaga kerja sehingga mampu bersaing dengan tenaga kerja luar negeri.
2. Memperluas kesempatan kerja Pemerintah berupaya untuk memperluas kesempatan kerja dengan cara: mendirikan industri atau pabrik yang bersifat padat karya, Mendorong usaha-usaha kecil menengah, Mengintensifkan pekerjaan di daerah pedesaan, Meningkatkan investasi (penanaman modal) asing
3. Memperluas pemerataan lapangan kerja Pemerintah mengoptimalkan informasi pemberitahuan lowongan kerja kepada para pencari kerja melalui pasar kerja. Dengan cara ini diharapkan pencari kerja mudah mendapatkan informasi lowongan pekerjaan.
4. Memperbaiki sistem pengupahan dengan pembinaan secara rutin terhadap perusahaan dan teguran kepada pelaku usaha yang belum menerapkan UMK.

Sasaran Strategis 5

Meningkatnya hubungan industrial dan perlindungan tenaga kerja

Capaian Kinerja Sasaran Strategis 5 : Meningkatnya hubungan industrial dan perlindungan tenaga kerja tercapai sebesar **103,5 %** ($100\%+107\%/2$) atau kategori **SANGAT BAIK**.

Tabel 3.7
Capaian Kinerja Sasaran Strategis 5

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Capaian Tahun		Tahun 2018			Target Akhir Renstra 2121	% Capaian s/d 2018 terhadap Renstra 2021
			2016	2017	Target	Capaian	%		
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8) = (7) / (6)	(9)	(10) = (7) / (9)
1.	Meningkatnya hubungan industrial dan perlindungan tenaga kerja	Prosentase angka perselisihan yang terfasilitasi dan terselesaikan	100	100	100	100	100	100	100
		Prosentase jumlah pekerja /buruh yang menjadi peserta program BPJS ketenagakerjaan	52,32	60,81	54	57,89	107	60	96

Dalam RPJMD Tahun 2016-2021 ditetapkan indikator angka sengketa pengusaha pekerja pertahun, pada tahun 2018 ditetapkan target sebesar 100% dan pada tahun 2018 angka sengketa terealisasi 100% (Penyelesaian kasus Bipatrit sebanyak 5 kasus dan 1 kasus masuk ke Pengadilan Perselisihan Hubungan Industrial)

Setiap pekerja mempunyai hak mendapatkan jaminan social tenaga kerja (jamsostek). Dari target 54% terealisasi 57,89% (Jumlah perusahaan wajib lapor tahun 2018 sebanyak 399 perusahaan dan yang terdaftar sebagai peserta program BPJS ketenagakerjaan 231 perusahaan), atau capaian 107 . Apabila

dibandingkan dengan target akhir RPJMD tahun 2016-2021, pada tahun 2018 telah tercapai Kinerja 96 %.Kegiatan yang mendukung sasaran ini adalah sosialisasi berbagai peraturan pelaksanaan tentang ketenagakerjaan.

Sehingga capaian tahun 2018 terhadap target akhir 2021 sebesar 98% $((100\%+96\%)/2)$. Kegiatan yang mendukung pencapaian sasaran ini adalah Fasilitasi penyelesaian prosedur penyelesaian perselisihan hubungan industrial, fasilitasi penyelesaian prosedur pemberian perlindungan hukum dan jaminan sosial ketenagakerjaan, pemberdayaan LKS tripartit, Pembinaan dan pemantauan dan kinerja organisasi, pembinaan dan pemantauan pembentukan sarana hubungan industrial di perusahaan.

Sedangkan selain mendapatkan jaminan sosial, pekerja juga berhak atas pekerjaan dan upah yang layak. Di tiap Kabupaten setiap tahun ditetapkan Upah Minimum Kabupaten disesuaikan dengan Kebutuhan Hidup Layak, untuk tahun 2018 Upah Minimum Kabupaten Pematang di Tetapkan oleh gubernur Jawa Tengah sebesar Rp 1.588.000,00.

Dalam bidang ketenagakerjaan permasalahan begitu luas dan kompleks tidak hanya masih adanya perusahaan yang belum memenuhi aturan ketenagakerjaan dan pelaku usaha yang belum menerapkan Upah Minimum Kabupaten, besarnya jumlah penganggur, terutama disebabkan rendahnya pendidikan dan ketrampilan,masih kurangnya kesempatan kerja yang tersedia dibandingkan dengan jumlah pencari kerja, disamping itu tidak semua dapat dipenuhi dikarenakan kualifikasi tenaga kerja belum sesuai dengan permintaan,masih rendahnya tingkat ketrampilan tenaga kerja pada sisi lain kita masih menghadapi masalah belum optimalnya balai latihan kerja dan lembaga pelatihan kerja swasta serta terbatasnya instruktur yang bersertifikasi, belum optimalnya perlindungan dan jaminan sosial tenaga kerja. Adapun Cara melindungi buruh yaitu : melalui Undang-undang ketenagakerjaan dimana buruh akan terlindungi secara hukum mulai dari jaminann pekerjaan yang layak, jaminan kesehatan, keselamatan kerja dan upah yang layak sampai jaminan sosial dan melalui serikat buruh/serikat pekerja.

Solusi yang dilakukan,melakukan sosialisasi dan pemahaman kepada pencari kerja untuk bekerja di perusahaan-perusahaan yang ada di kabupaten

pemalang, dan pembinaan secara rutin terhadap perusahaan dan teguran kepada pelaku usaha yang belum menerapkan UMK.

Kegiatan yang mendukung pencapaian sasaran ini adalah Peningkatan pengawasan, perlindungan dan penegakan hukum terhadap keselamatan dan kesehatan kerja dan pemberdayaan dewan pengupahan.

Sasaran Strategis 6
Meningkatnya kuantitas, kualitas Program Transmigrasi

Capaian Kinerja Sasaran Strategis 6 : Meningkatkan kuantitas , kualitas Program Transmigrasi, tercapai sebesar **88 %** atau kategori **BAIK**

Tabel 3.8
Capaian Kinerja Sasaran Strategis 6

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Capaian Tahun		Tahun 2018			Target Akhir Renstra 2021	% Capaian s/d 2018 terhadap Renstra 2021
			2016	2017	Target	Capaian	%		
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8) = (7) / (6)	(9)	(10) = (7) / (9)
1.	Meningkatnya kualitas, kuantitas Program Transmigrasi	Tercapaiannya jumlah penempatan transmigrasi (KK)	28	8	25	22	88	25	88

Transmigrasi merupakan perpindahan penduduk dari daerah yang padat penduduknya ke daerah yang jarang penduduknya. Tujuan transmigrasi adalah untuk mencapai persebaran penduduk yang lebih seimbang dan lebih merata diseluruh wilayah Indonesia.

Sesuai dengan Rencana Strategis (Renstra) Tahun 2016-2021 Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pemalang menargetkan, jumlah calon transmigrasi pada tahun 2018 berjumlah 25 KK, dan telah terealisasi penempatannya sejumlah

22 KK (88%). Apabila dibandingkan dengan target pada akhir Renstra 2016-2021, maka sampai tahun 2018 ini telah terealisasi 88%.

Permasalahan ketrasmigrasian adalah :

Kuota calon transmigrasi yang menentukan jumlah dari pusat, sehingga banyak calon transmigrasi yang tertunda keberangkatannya.

Solusi yang dilakukan adalah :

Selalu berkoordinasi baik ke Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Tengah maupun ke Kementerian Desa, PDT dan Transmigrasi untuk menambah kuota calon transmigrasi asal Kabupaten Pemalang.

Program yang mendukung pencapaian indikator tersebut adalah Program Pengembangan wilayah transmigrasi dengan kegiatan Peningkatan kerjasama antar wilayah, antar pelaku dan antar sektor dalam rangka pengembangan kawasan transmigrasi, Pengerahan dan fasilitas perpindahan serta penempatan transmigrasi untuk memenuhi kebutuhan SDM dan Program Trasmigrasi regional dengan kegiatan Pelatihan Transmigrasi Regional Penyiapan database calon Transmigran, Seleksi Calon Transmigran, Pembinaan transmigran pasca penempatan, Pembinaan transmigran pra penempatan.

D. AKUNTABILITAS ANGGARAN

Untuk mewujudkan Pemerintahan yang baik (goodgovernance) salah satu pilarnya adalah akuntabilitas, yang akan menunjukkan sejauh mana sebuah instansi pemerintahan telah memenuhi tugas dan fungsinya dalam penyediaan layanan publik yang langsung bisa dirasakan hasilnya oleh masyarakat. Pengendalian dan pertanggungjawaban Program/kegiatan menjadi bagian penting dalam memastikan akuntabilitas kinerja pemerintah daerah kepada publik telah tercapai.

Dibawah ini disampaikan realisasi anggaran dalam mendukung pencapaian sasaran strategis melalui program dan kegiatan pada tahun 2018 sebagaimana tabel di bawah ini.

Tabel 3.8**Realisasi belanja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pemalang Tahun 2018**

NO.	URAIAN	JUMLAH
1.	Belanja Tidak Langsung	3.231.890.000,-
	a. Belanja Pegawai	3.231.890.000,-
2.	Belanja Langsung	7.540.045.600,-
	a. Belanja Pegawai	553.465.000,-
	b. Belanja Barang dan Jasa	4.985.062.564,-
	c. Belanja Modal	1.822.081.000,-

Adapun Penyerapan Anggaran per program Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pemalang adalah sebagaimana tabel 3.9 dibawah ini :

Tabel 3.9**Penyerapan Anggaran per Program Tahun 2018**

No	Program	Anggaran	Realisasi	Efisiensi	Capaian %
1	Program Pelayanan administrasi Perkantoran	917.947.600	884.258.763	33.688.837	96,33
2	Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur	1.823.378.000	1.719.483.951	103.894.049	94,30
3	Program Peningkatan Kapasitas Sumber	155.285.000.	154.207.504	1.077.496	99,31

	Daya Aparatur				
4	Program peningkatan pengembangan sistem pelaporan capaian kinerja dan keuangan	102.500.000	102.500.000	0	100
5	Program Peningkatan perencanaan dan penganggaran SKPD	455.287.000	454.968.038	318.962	99,93
6	Program Peningkatan Kualitas dan Produktifitas Tenaga Kerja	1.463.050.000	1.437.787.450	25.262.550	98,27
7	Program Peningkatan Kesempatan Kerja	1.483.145.000	1.478.613.800	4.531.200	99,69
8	Program Perlindungan dan Pengembangan Lembaga Ketenagakerjaan	650.000.000	648.946.780	1.053.220	99,84
9	Program pengembangan wilayah transmigrasi	180.703.000	173.208.678	7.494.322	95,85
10	Program transmigrasi umum	308.750.000	306.633.600	2.116.400	99,31

	Jumlah	7.540.045.600	7.360.608.564	179.437.036	97,62
--	---------------	----------------------	----------------------	--------------------	--------------

Jumlah realisasi belanja Langsung Tahun Anggaran 2018 Rp 7.360.608.564 atau 97,62 % dari Pagu Anggaran yang telah ditetapkan sebesar RP 7.540.045.600 sehingga ada efisiensi penggunaan anggaran sebesar RP 179.437.036 atau 2,38 %.

BAB IV

PENUTUP

A. Kesimpulan Umum Capaian Kinerja

Berdasarkan hasil penilaian terhadap capaian kinerja sasaran strategis dan indikator utama, dapat disimpulkan bahwa kinerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pemalang sebagai berikut :

1. Capaian Kinerja Sasaran Strategis 1: Menurunnya tingkat pengangguran, pada tahun 2018 tercapai sebesar 6,02 (114%) atau kategori **SANGAT BAIK**.
2. Capaian Kinerja Sasaran Strategis 2 : Meningkatnya jumlah Pencari kerja yang mendapat pelatihan kerja ,tercapai sebesar 91,89 (124%) atau kategori **SANGAT BAIK**.
3. Capaian Kinerja Sasaran Strategis 3 : Meningkatnya Akreditasi dan perijinan lembaga pelatihan kerja , tercapai sebesar 100 % atau kategori **SANGAT BAIK**.
4. Capaian Kinerja Sasaran Strategis 4 : Meningkatnya Penempatan tenaga kerja di dalam dan luar negeri, tercapai sebesar 67,95 (117%) atau kategori **SANGAT BAIK**.
5. Capaian Kinerja Sasaran Strategis 5 : Meningkatnya hubungan industrial dan perlindungan tenaga kerja tercapai sebesar 103,5 % (100%+107%/2) atau kategori **SANGAT BAIK**.
6. Capaian Kinerja Sasaran Strategis 6 : Meningkatnya kuantitas , kualitas Program Transmigrasi, tercapai sebesar 88 % atau kategori **BAIK**.

Hasil ini merupakan representasi dari kinerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pemalang sebagaimana tercantum dalam Rencana Strategis (RENSTRA) 2016-202, dan Rencana Kerja Tahun 2018.

Berdasarkan hasil pengukuran kinerja menunjukkan bahwa rata-rata tingkat capaian kinerja dari ke 6 (enam) sasaran adalah sebesar 107 %. Secara umum kinerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pemalang Tahun 2018 dapat dikategorikan **SANGAT BAIK**.

Akuntabilitas anggaran tercermin dalam program kegiatan dan anggaran 2018 Jumlah total anggaran Rp 7.540.045.600 dengan realisasi Rp 7.360.608.564 atau 97,62 % sehingga ada efisiensi penggunaan anggaran sebesar RP 179.437.036 atau 2,38 %.

B. Permasalahan Utama

Setelah dilakukan evaluasi dan analisis terhadap capaian kinerja sasaran strategis RENSTRA Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pemalang 2016-2021, berikut adalah permasalahan yang menjadi hambatan bagi optimalnya pencapaian program Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pemalang, khususnya capaian kinerja yang terkait dengan penanganan Issu Strategis yaitu:

Mengacu pada isu-isu strategis yang tercantum dalam Renstra Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pemalang 2016-2021, maka dapat identifikasi permasalahan yang dihadapi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pemalang antara Lain :

1. Aspek Sumber Daya Manusia
 - a) Jumlah Instruktur yang dimiliki BLK masih terbatas, sehingga perlu penambahan Instruktur yang berbasis ASN;
 - b) Instruktur yang ada belum semuanya dapat memahami metode Pelatihan Berbasis Kompetensi, sehingga perlu mengikuti Diklat Dasar Calon Instruktur terutama bagi yang NON PNS;
 - c) Tenaga Kepelatihan /Aparatur yang mengurus administrasi pelatihan berbasis kompetensi belum ada.
2. Pencari kerja pemula lulusan SMA/SMK lebih memilih mencari pekerjaan ke luar daerah (Jabodetabek) sehingga lowongan kerja di perusahaan-perusahaan (terutama Garmen,Bulumata) masih kekurangan tenaga.

3. Masih adanya perusahaan yang belum memenuhi aturan ketenagakerjaan berupa sarana Hubungan Industrial.
4. Masih adanya pelaku usaha yang belum menerapkan Upah Minimum Kabupaten.
5. Kuota calon transmigrasi ditentukan oleh pusat, sehingga banyak calon transmigrasi yang tertunda keberangkatannya.

KEPALA DINAS TENAGA KERJA
KABUPATEN PEMALANG

Drs. MU'MINUN ,M.M

Pembina Tk.I

NIP. 19680526 199403 1 005