

**PEMERINTAH
KABUPATEN KOTAWARINGIN TIMUR**

**LAPORAN KINERJA INSTANSI
PEMERINTAH
(LKIP)**

TAHUN 2019



**DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI
KABUPATEN KOTAWARINGIN TIMUR**

JL. Jendral Sudirman Km. 0,3 No. 9 Telp (0531) 21430

Alamat Email : disnakertrans@kotimkab.go.id

SAMPIT

KATA PENGANTAR

Puji syukur kami panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah memberikan rahmat, hidayah dan kekuatan sehingga kami diberikan kemudahan dan kelancaran untuk menyelesaikan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah sebagai bentuk pertanggungjawaban tugas sesuai visi misi dan tujuan SKPD sebagaimana diamanatkan dalam Peraturan Presiden No 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah serta Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014. Tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Revisi atas Laporan Kinerja, setiap Instansi Pemerintah wajib menyampaikan Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) sebagai media pertanggungjawaban tugas sesuai visi, misi dan tujuan organisasi.

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kotawaringin Timur sebagai bagian integral dari penyelenggaraan Pemerintahan Kabupaten Kotawaringin Timur yang melaksanakan urusan Bidang Ketenagakerjaan dan Bidang Ketransmigrasian berkewajiban menyusun LKIP dimaksud sebagai bentuk pertanggungjawaban pelaksanaan tugas, dengan demikian akan dapat diukur secara obyektif tingkat keberhasilan kinerjanya selama 1 tahun Anggaran.

Selanjutnya atas disusunnya LKIP tahun 2019 ini kami berharap adanya kritikan yang konstruktif dari semua pihak untuk penyempurnaannya baik dalam aspek substansi maupun redaksionalnya, demikian semoga bermanfaat bagi kita semua.

Sampit, 05 Januari 2020

Plt. KEPALA DINAS TENAGA KERJA DAN
TRANSMIGRASI KOTAWARINGIN TIMR



Ir. HERU RIO WIBISONO

PEMBINA UTAMA MUDA IV/C

NIP. 19620111 199502 1 001

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pembangunan Daerah merupakan salah satu sub sistem dari pembangunan Nasional yang meliputi kehidupan bermasyarakat, berbangsa dan bernegara yang ditujukan untuk meningkatkan harkat, martabat dan memperkuat jati diri serta kepribadian masyarakat dalam pendekatan lokal, nasional dan global. Dalam perspektif perencanaan pembangunan, Pemerintah Daerah harus memperhatikan keseimbangan berbagai aspek dalam satu kesatuan Wilayah pembangunan ekonomi, hukum, sosial, budaya, politik, Pemerintahan dan lingkungan hidup untuk mendukung pembangunan yang berkelanjutan, dengan diikuti oleh penyelenggaraan pemerintahan yang akuntabel (Good Governance). Kepemerintahan yang akuntabel merupakan sebuah keharusan yang perlu dilaksanakan dalam usaha mewujudkan visi misi pembangunan Daerah dan aspirasi serta cita – cita masyarakat dalam mencapai masa depan yang lebih baik.

Berkaitan dengan hal itu, diperlukan pengembangan dan penerapan sistem pertanggungjawaban yang tepat, jelas dan terukur, sehingga penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan dapat berlangsung secara berdaya guna, berhasil guna, serta bebas dari korupsi, kolusi dan nepotisme. Salah satu tuntutan publik pada saat ini adalah adanya transparansi dan akuntabilitas pengelolaan keuangan negara. Muara tuntutan ini pada intinya adalah terselenggaranya tata pemerintahan yang baik (Good Governance), sehingga penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan dapat berlangsung secara berdaya guna, berhasil guna, bersih dan bertanggung-jawab serta bebas dari korupsi, kolusi dan nepotisme.

Sebagai pelaksanaan Tap. MPR RI Nomor IX/MPR/1998 dan Undang Undang Nomor 28 Tahun 1999 tentang Penyelenggaraan Negara Yang Bersih dan Bebas Dari Korupsi, Kolusi dan Nepotisme, maka diterbitkan Peraturan Presiden No 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah serta Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 Tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Revisi atas Laporan Kinerja

Dalam ketentuan tersebut dinyatakan bahwa azas-azas umum penyelenggaraan Negara meliputi kepastian hukum, azas tertib penyelenggaraan negara, azas kepentingan umum, azas keterbukaan, azas proporsionalitas dan profesionalitas serta akuntabilitas.

Dari 7 (tujuh) azas - azas umum penyelenggaraan negara tersebut dinyatakan bahwa azas akuntabilitas merupakan azas yang paling utama yang mensyaratkan bahwa setiap kegiatan dan hasil akhir dari kegiatan penyelenggara Negara harus dipertanggungjawabkan kepada masyarakat dan rakyat sebagai pemegang kedaulatan tertinggi negara sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Sehingga setiap penyelenggara Negara wajib untuk menyajikan laporan akuntabilitas kinerja program dan kegiatan yang dilaksanakan selama kurun waktu satu tahun.

1.2 Dasar Hukum

- a. Ketetapan MPR RI No. XI/MPR/1998 tentang Penyelenggaraan Negara yang Bersih dan Bebas Korupsi, Kolusi dan Nepotisme
- b. Undang – undang No. 28 Tahun 1999 tentang Penyelenggaraan Negara yang Bersih dan Bebas Korupsi, Kolusi dan Nepotisme
- c. Inpres RI No. 9 Tahun 1998 tentang Penyelenggaraan Pendayagunaan Aparatur Negara
- d. Inpres RI No. 7 Tahun 1999 tentang Akuntabilitas Kinerja Intansi Pemerintah
- e. Peraturan Menteri Negara PAN dan RB No. 29 Tahun 2010 tentang Pedoman Penyusunan Penetapan Kinerja dan Pelaporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
- f. Peraturan Daerah Kabupaten Kotawaringin Timur Nomor 20 Tahun 2008 tentang Organisasi dan Tata Kerja SKPD dan Kelurahan di Kabupaten Kotawaringin Timur
- g. Peraturan Daerah Kabupaten Kotawaringin Timur Nomor 22 Tahun 2000 tentang Kewenangan Pemerintah Kabupaten Kotawaringin Timur sebagai Daerah Otonom (Lembaran Daerah Kabupaten Kotawaringin Timur Tahun 2000 Nomor 23);
- h. Peraturan Daerah Kabupaten Kotawaringin Timur Nomor 19 Tahun 2008 tentang Organisasi dan Tata Kerja Dinas Daerah Kabupaten Kotawaringin Timur (Lembaran Daerah Kabupaten Kotawaringin Timur Tahun 2008 Nomor 22, Tambahan Lembaran Daerah Kabupaten Kotawaringin Timur Nomor 188);
- i. Peraturan Daerah Kabupaten Kotawaringin Timur Nomor 2 Tahun 2008 tentang Pokok-pokok Pengelolaan Keuangan Daerah (Lembaran Daerah Kabupaten Kotawaringin Timur Tahun 2008 Nomor 3, Tambahan Lembaran Daerah Kabupaten Kotawaringin Timur Nomor 180);
- j. Peraturan Daerah Kabupaten Kotawaringin Timur Nomor 1 Tahun 2008 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah Kabupaten Kotawaringin Timur Tahun 2005 - 2025;
- k. Peraturan Daerah Kabupaten Kotawaringin Timur Nomor 8 Tahun 2016 Tentang RPJMD

1. Peraturan Daerah Kabupaten Kotawaringin Timur Nomor 9 Tahun 2016 Tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Kotawaringin Timur;
- m. Peraturan Bupati Kotawaringin Timur Nomor 35 Tahun 2016 tentang Rincian Tugas Pokok, Fungsi dan Uraian Tugas Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kotawaringin Timur.

1.3 Maksud dan Tujuan

Laporan Kinerja Instansi Pemerintahan (LKIP) ini dimaksudkan sebagai bentuk pertanggung jawaban secara periodik yang berisi informasi mengenai kinerja Dinas dalam mencapai misi dan tujuan dalam rangka perwujudan pemerintahan yang baik (Good Governance).

Laporan ini menggambarkan tingkat pencapaian kinerja, keberhasilan dan atau kegagalan dalam melaksanakan tugas Pokok dan Fungsi sesuai visi dan misi organisasi.

Laporan Akutanbilitas Kinerja ini bermanfaat untuk :

1. Bahan evaluasi akutanbilitas bagi pihak yang membutuhkan.
2. Penyempurnaan dokumen perencanaan periode yang akan datang.
3. Penyempurnaan pelaksanaan program dan kegiatan yang akan datang.
4. Penyempurnaan berbagai kebijakan yang diperlukan.

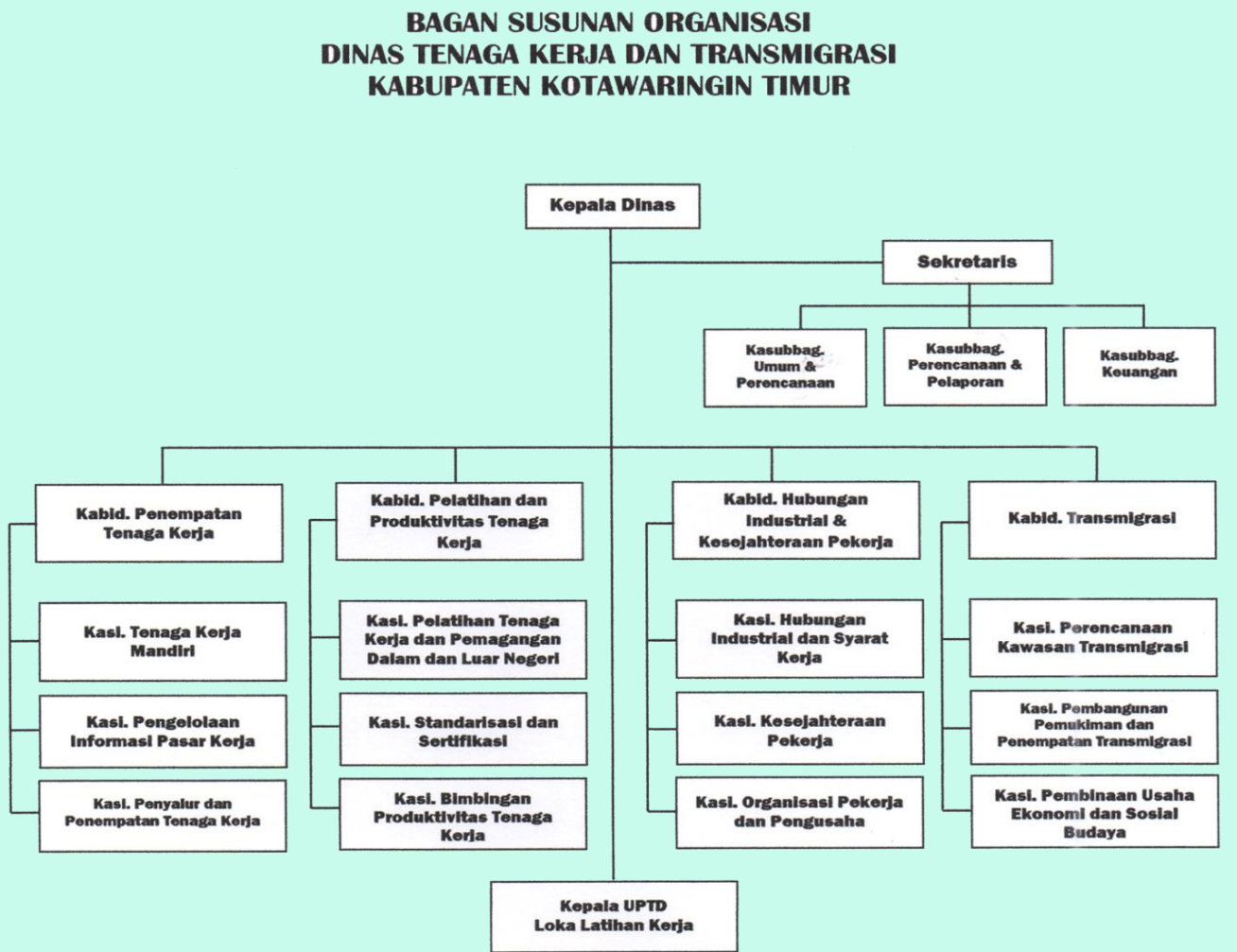
1.4 Kondisi Umum

Struktur organisasi dan tata kerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kotawaringin Timur Ditetapkan Berdasarkan Peraturan Daerah (Perda) Kabupaten Kotawaringin Timur Nomor 09 Tahun 2016 tentang tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Kotawaringin Timur dengan susunan sebagai berikut :

- a. Kepala Dinas
- b. Sekretariat terdiri dari :
 - a. Sub Bagian Perencanaan dan Pelaporan
 - b. Sub Bagian Umum dan Kepegawaian; dan
 - c. Sub Bagian Keuangan dan Aset
- c. Bidang Terdiri dari :
 1. Bidang Penempatan Tenaga Kerja terdiri dari :
 - 1) Seksi Tenaga Kerja Mandiri
 - 2) Seksi Pengelolaan Informasi Pasar Kerja; dan
 - 3) Seksi Penyaluran dan Penempatan Tenaga Kerja
 2. Bidang Pelatihan dan Produktivitas Tenaga Kerja terdiri dari :
 - 1) Seksi Pelatihan Tenaga Kerja dan Pemagangan Dalam dan Luar Negeri
 - 2) Seksi Standarisasi dan Sertifikasi; dan
 - 3) Seksi Bimbingan Produktivitas Tenaga Kerja

3. Bidang Hubungan Industrial dan Kesejahteraan Pekerja terdiri dari :
 - 1) Seksi Hubungan Industrial dan Syarat Kerja
 - 2) Seksi Kesejahteraan Pekerja; dan
 - 3) Seksi Organisasi Pekerja dan Pengusaha.
4. Bidang Transmigrasi terdiri dari :
 - 1) Seksi Perencanaan Kawasan Transmigrasi
 - 2) Seksi Pembangunan Pemukiman dan Penempatan Transmigrasi; dan
 - 3) Seksi Pembinaan Usaha Ekonomi dan Sosial Budaya
- d. Kelompok Jabatan Fungsional
- e. Unit Pelaksana Teknis Dinas

Untuk lebih jelasnya Bagan Struktur Organisasi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kotawaringin Timur dapat dilihat dibawah ini :



1.5 Tugas Pokok dan Fungsi

Berdasarkan Keputusan Bupati Kotawaringin Timur Nomor Nomor 35 Tahun 2016 Tentang Rincian Tugas Pokok, Fungsi dan Uraian Tugas Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kotawaringin Timur adalah :

- (1) Perencanaan dan perumusan program kegiatan tenaga kerja dan transmigrasi sesuai visi dan misi Kabupaten;
- (2) Penyusunan dan penetapan tata kelola ketenagakerjaan dan transmigrasian;
- (3) Pelaksanaan kegiatan pelatihan produktifitas, perluasan dan penempatan tenaga kerja;
- (4) Pembinaan hubungan industrial dan kesejahteraan pekerja;
- (5) Pelaksanaan kegiatan penyiapan permukiman, penempatan transmigran dan pembinaan lokasi transmigrasi;
- (6) Penyelenggaraan ketatausahaan dinas; dan
- (7) Pelaksanaan dan pembinaan kegiatan UPTD.

Untuk melaksanakan fungsi sebagaimana di maksud, maka Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi mempunyai kewenangan sebagai berikut :

- a. menyusun kebijakan dan perencanaan pembangunan di bidang tenaga kerja dan transmigrasi;
- b. menjalin kerjasama dengan pihak-pihak terkait dalam rangka pembangunan di bidang tenaga kerja dan transmigrasi;
- c. melakukan koordinasi pemerintahan di bidang tenaga kerja dan transmigrasi dalam rangka sinkronisasi dan harmonisasi pelaksanaan pedoman dan standarisasi;
- d. melaksanakan pembinaan tenaga kerja, penyaluran, penempatan dan perluasan kerja;
- e. melaksanakan pembinaan pelatihan dan produktifitas serta peningkatan ketrampilan tenaga kerja;
- f. menetapkan jaminan pedoman kesejahteraan purna kerja;
- g. menetapkan dan pengamatan atas pelaksanaan upah minimum;
- h. mengalokasikan sumber daya manusia potensial di bidang ketenagakerjaan dan transmigrasi;
- i. penelitian ketenagakerjaan yang mencakup daerah Kabupaten Kotawaringin Timur; dan
- j. menyiapkan pengusulan rencana lokasi pembangunan daerah pengembangan, pengarahannya, perpindahan dan penempatan transmigrasi skala kabupaten berdasarkan hasil pembahasan dengan Pemerintah Kabupaten;

1.6 Isu Strategis

Seiring dengan kemajuan pembangunan di bidang ketenagakerjaan dan ketransmigrasian yang telah dicapai dalam kurun waktu dua tahun terakhir, ternyata masih ada isu - isu ketenagakerjaan dan ketransmigrasian yang belum terselesaikan. Di bidang ketenagakerjaan, isu - isu yang diperkirakan masih mewarnai dinamika lima tahun ke depan adalah :

- a. Masih rendahnya kompetensi tenaga kerja yang ada di Kabupaten Kotawaringin Timur, sehingga belum mampu bersaing di bursa pasar kerja.
- b. Masih terdapat pengangguran di Kabupaten Kotawaringin Timur sebanyak 6.957 orang atau sebesar 3,15 %.
- c. Masih adanya perselisihan hubungan industrial antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.
- d. Masih adanya pekerja/buruh yang belum ikut dalam kepesertaan program BPJS Ketenagakerjaan dan BPJS Kesehatan, masih adanya pekerja anak, belum dipahaminya peraturan perundang-undangan tentang perlindungan tenaga kerja, masih adanya perusahaan yang belum memiliki peraturan perusahaan, masih adanya perusahaan yang belum memberlakukan UMK, dan kurangnya minat pengusaha untuk mempekerjakan tenaga kerja penyandang cacat.
- e. Sedangkan di bidang ketransmigrasian, isu - isu yang diperkirakan masih mewarnai dinamika lima tahun ke depan adalah belum terintegrasi dan terkoordinasikannya secara optimal program - program antar sektor dalam pembangunan transmigrasi, baik antar pemerintah pusat, antar pemerintah daerah, maupun antar pemerintah pusat dengan pemerintah daerah.

1.7 Sistematika Penyajian

Pada dasarnya Laporan Akuntabilitas Kinerja ini memberikan penjelasan mengenai pencapaian kinerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kotawaringin Timur selama Tahun 2019. Capaian kinerja (performance results) Tahun 2019 tersebut dibandingkan dengan Penetapan Kinerja (performance agreement) Tahun 2018 sebagai tolok ukur keberhasilan tahunan organisasi.

Analisis atas capaian kinerja terhadap rencana kinerja ini akan memungkinkan di identifikasikannya sejumlah celah kinerja (performance gap) bagi perbaikan kinerja di masa datang. Adapun sistematika penyajian Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKIP) Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kotawaringin Timur Tahun 2019 berpedoman pada Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 Tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara.

Revisi atas Laporan Kinerja, sebagai berikut :

1. **Bab I – Pendahuluan**, Menjelaskan secara ringkas latar belakang, struktur organisasi, aspek strategis dan Isu Strategis Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kotawaringin Timur;
2. **Bab II – Perencanaan dan Penetapan Kinerja**, menjelaskan secara ringkas dokumen perencanaan yang menjadi dasar pelaksanaan program, kegiatan dan anggaran Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kotawaringin Timur Tahun 2019 meliputi RPJMD 2016 - 2021, Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kotawaringin Timur Tahun 2016 – 2021 dan Penetapan Kinerja Tahun 2019;
3. **Bab III – Akuntabilitas Kinerja Tahun 2019**, menjelaskan analisis pencapaian kinerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kotawaringin Timur dikaitkan dengan pertanggungjawaban publik terhadap pencapaian sasaran strategis untuk Tahun 2019;
4. **Bab IV – Penutup**, menjelaskan kesimpulan menyeluruh dari Laporan Akuntabilitas Kinerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kotawaringin Timur Tahun 2019 dan menguraikan rekomendasi yang diperlukan bagi perbaikan kinerja di masa mendatang.

BAB II

PERENCANAAN KINERJA DAN PERJANJIAN KINERJA

Dikarenakan peralihan dari RPJMD tahun 2010 – 2015 ke RPJMD Tahun 2016 – 2021 baru ditandatangani pada November 2016, sedangkan perubahan Nomenklatur SOPD/PD baru ditandatangani pada Desember 2016. Sesuai saran dari evaluator LKIP Kemenpan dan RB, RPJMD Tahun 2016 – 2021 dan Renstra SOPD direvisi atas disesuaikan kembali, sebagai dampak penyesuaian ini IKU Kabupaten Kotawaringin Timur dan IKU Perangkat Daerah, telah dibahas berkali – kali dan dikonsultasikan berkali – kali dengan fasilitator Kemenpan dan RB mulai Januari 2019 - September 2019. Baru di bulan Oktober 2019 IKU Kabupaten Kotawaringin Timur dan IKU Perangkat Daerah ditetapkan / ditandatangani Bupati Kotawaringin Timur. Sehingga Perjanjian Kinerja SOPD / Perangkat Daerah baru ditetapkan pada tanggal 06 Oktober 2019.

Sebagaimana disebutkan bahwa berdasarkan Peraturan Bupati Kotawaringin Timur Nomor 35 Tahun 2016 tentang Rincian Tugas Pokok, Fungsi dan Uraian Tugas Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kotawaringin Timur, maka Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi diberikan tugas untuk melaksanakan urusan pemerintahan Daerah di Bidang Tenaga Kerja dan Transmigrasi. Untuk melaksanakan tugas tersebut, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kotawaringin Timur 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. Pembinaan dan pelaksanaan tugas di Bidang Tenaga Kerja dan Transmigrasi;
4. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Bupati sesuai tugas dan fungsinya.

Dalam rangka melaksanakan tugas pokok dan fungsinya agar efektif, efisien dan akuntabel, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kotawaringin Timur berpedoman pada dokumen perencanaan yang terdapat pada :

- 1) RPJMD 2016 - 2021;
- 2) Renstra Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi 2016 - 2021;
- 3) Penetapan Kinerja Tahun 2019.

2.1 Rencana Strategis

Perencanaan Strategis adalah merupakan suatu proses yang berorientasi pada hasil yang ingin dicapai selama kurun waktu 1 (satu) sampai 5 (lima) tahun dengan mempertimbangkan potensi, peluang dan kendala yang mungkin timbul. Rencana Strategis mengandung Visi, Misi, Tujuan, Sasaran dan Program yang realistis dan rencana masa depan yang diinginkan dan dicapai.

I. Visi

Visi adalah pandangan jauh ke depan, kemana dan bagaimana Instansi Pemerintah akan dibawa dan berkarya agar tetap konsisten dan dapat eksis, antisipatif, inisiatif serta produktif. Visi adalah suatu gambaran yang menantang tentang keadaan masa depan berisikan cita dan citra yang ingin diwujudkan oleh Instansi Pemerintah. Visi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi telah ditetapkan dengan rumusan yakni :

“Terwujudnya Tenaga Kerja dan Masyarakat Transmigrasi yang Produktif, Kompetitif dan Sejahtera”

II. Misi

Misi adalah sesuatu yang harus di emban atau dilaksanakan oleh Instansi Pemerintah sesuai dengan visi yang telah ditetapkan agar tujuan organisasi dapat terlaksana dan berhasil guna dengan baik, dengan misi tersebut diharapkan seluruh aparatur dan pihak yang berkepentingan dapat mengetahui akan peran dan program – program serta hasil yang hendak di capai di waktu yang akan datang dari visi yang telah ditetapkan tersebut. Adapun Misi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kotawaringin Timur adalah sebagai berikut :

- a. Memperluas kesempatan kerja dan meningkatkan pelayanan penempatan tenaga kerja serta penguatan informasi pasar kerja dan bursa kerja
- b. Meningkatkan kompetensi keterampilan dan produktivitas tenaga kerja dan masyarakat transmigrasi.
- c. Meningkatkan pembinaan hubungan industrial serta perlindungan social tenaga kerja dan masyarakat transmigrasi.
- d. Membangun dan mengembangkan kawasan transmigrasi
- e. Penetapan organisasi yang efisien, tatalaksana yang efektif dan terpadu dengan prinsip ke Pemerintahan yang baik (*Good Governance*).

2.2 Sasaran dan Tujuan

Sasaran adalah penjabaran dari tujuan secara terukur yaitu sesuatu yang akan dicapai/dihasilkan secara nyata oleh Instansi Pemerintah. Tujuan diatas diharapkan dapat dicapai melalui penjabaran dalam bentuk sasaran yang ditetapkan sebagai berikut:

1. Meningkatkan fasilitas latihan pendidikan bagi pencari kerja.
2. Memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal
3. Meningkatkan hubungan industrial yang harmonis, dinamis dan berkeadilan.
4. Memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya
5. Mewujudkan kesinambungan pembangunan wilayah transmigrasi.
6. Mewujudkan UPT yang layak berkembang dan mandiri.

Tujuan adalah penjabaran/implementasi dari pernyataan Misi yang berisi tentang sesuatu (apa) yang akan di capai atau dihasilkan pada jangka waktu 1 (satu) sampai 5 (lima) tahun. Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi menetapkan tujuan sebagai penjabaran Misi yang akan dicapai sebagai berikut :

1. Penciptaan kesempatan kerja yang efektif dan lapangan kerja baru serta terbentuknya wirausaha baru;
3. Menyediakan tenaga kerja yang kompeten dan produktif;
4. Menciptakan hubungan industrial yang harmonis dinamis dan berkeadilan dan meningkatkan kelembagaan hubungan industrial;
5. Mewujudkan kawasan transmigrasi menjadi pusat pertumbuhan baru dan tempat usaha yang layak serta pemerataan persebaran penduduk di Kalimantan Tengah;
6. Meningkatkan kemandirian masyarakat melalui pemberdayaan transmigrasi dan peningkatan sarana dan prasarana pemukiman.

2.3. Strategi dan Kebijakan

Strategi adalah keseluruhan cara atau langkah dengan penghitungan yang pasti untuk mencapai tujuan atau mengatasi persoalan dan dirumuskan lebih bersifat makro dibandingkan dengan teknik yang lebih sempit dan merupakan rangkaian kebijakan, sehingga strategi merupakan cara mencapai tujuan dan sasaran yang dijabarkan ke dalam kebijakan - kebijakan dan program – program :

- a. Meningkatkan kualitas pelatihan dan produktivitas Tenaga Kerja usia di atas 15 Tahun.

- b. Peningkatan kualitas dan Produktivitas Tenaga Kerja
- d. Memfasilitasi sara Hubungan Industrial di Perusahaan
- e. Menunjang Program Transmigrasi Lokal dan Regional
- f. Meningkatkan kerjasama antar Wilayah, pelaku, sektor Bidang Tranmigrasi

2.4. Program dan Kegiatan

Program adalah rancangan suatu azas yang berkaitan dengan tujuan yang ingin dicapai. Program yang ditetapkan hendaknya benar - benar mencerminkan kondisi riil dan tepat sasaran terhadap apa yang akan dilaksanakan melalui kegiatan - kegiatan. Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi mempunyai program yang dilaksanakan, sebagai berikut :

Uraian Program dan Kegiatan Tahun 2019

No	Program	Kegiatan	Target Capaian
1	Program Pelayanan Administrasi Perkantoran	Penyediaan Jasa Surat Menyurat	850 Surat
		Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber daya air dan Listrik	8 Rekening
		Penyediaan Jasa Pemeliharaan dan Perizinan Kendaraan Dinas/Operasional	11 Unit
		Penyediaan Jasa Administrasi Keuangan	12 bulan
		Penyediaan Jasa Kebersihan Kantor	12 bulan
		Penyediaan Alat Tulis Kantor	12 Bulan
		Penyediaan Barang Cetakan dan Penggandaan	12 Bulan
		Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor	2 gedung kantor
		Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang - Undangan	12 Bulan
		Penyediaan Makanan dan Minuman	12 Bulan
		Rapat - rapat Koordinasi dan Konsultasi ke Luar Daerah	12 Bulan
		Rapat - rapat Koordinasi dan	12 bulan
2	Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur	Pengadaan perlengkapan gedung kantor	1 Paket
		Pengadaan peralatan gedung kantor	4 unit
		Pemeliharaan Rutin/Berkala	8 Unit
		Kendaraan Dinas /Operasional	

		Pemeliharaan Rutin /Berkala Peralatan Kantor	10 Unit
3	Program Peningkatan Disiplin Aparatur	Pengadaan Pakaian Dinas Beserta Perlengkapannya	50 Stell
4	Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur	Bimbingan teknis Implementasi peraturan perundang-undangan	15 Orang
5	Program Pengembangan Wilayah Transmigrasi	Peningkatan kerja sama antar wilayah dlm rangka pengembangan wilayah transmigrasi	150 orang
		Penjajagan calon lokasi transmigrasi	2 Desa
		Pengurusan Tanah dan Hak Kepemilikan Tanah	1 desa
6	Program Peningkatan Kualitas dan Produktivitas Tenaga Kerja	Peningkatan prefesionalisme tenaga pelatihan dan instruktur BLK	9 Orang
		Pendidikan dan pelatihan keterampilan bagi pencari kerja	50 Orang
		Pelatihan operator angkat angkut	20 orang
		Sertifikat Tenaga Pengajar LPK	10 Tenaga Pengajar
		Sertifikasi Lulusan LPK	50 orang
7	Program Peningkatan Promosi dan Kerjasama Investasi	Pelaksanaan Sampit Expo	1 Kegiatan
8	Program Peningkatan Kesempatan Kerja	Penyuluhan dan bimbingan kewirausahaan bagi pencari kerja	40 Orang
		Penyuluhan/Sosialisasi prosedur izin penggunaan tenaga kerja asing	120 Orang
		Penyuluhan Bimbingan dan analisa potensi diri bagi pencari kerja	60 Orang
9	Program Perlindungan dan Pengembangan Lembaga Ketenagakerjaan	Pelaksanaan prosedur dan penyelesaian perselisihan Hubungan Industrial	75 Kasus
		Penyusunan/Penetapan UMK dan UMSK	1 Dokumen
		Sosialisasi UMK dan UMSK	10 Perusahaan
		Pembentukan LKS bapirit	10 Perusahaan
		Pembinaan organisasi pekerja	10 Perusahaan
		Pembinaan Hubungan Industrial	10 Perusahaan

2.5 Perjanjian/Penetapan Kinerja 2019

Perjanjian Kinerja pada dasarnya adalah pernyataan komitmen pimpinan yang mempersentasikan tekad dan janji untuk mencapai kinerja yang jelas dan terukur dalam rentang waktu satu tahun berdasarkan tugas, fungsi dan wewenang

serta mempertimbangkan sumberdaya yang tersedia. Tujuan penyusunan Perjanjian kinerja, yaitu :

- 1. Sebagai wujud nyata komitmen antara penerima dan pemberi amanah untuk meningkatkan akuntabilitas, transparansi dan kinerja aparatur;
- 2. Menciptakan tolok ukur kinerja sebagai dasar evaluasi kinerja aparaur;
- 3. Sebagai dasar penilaian keberhasilan / kegagalan pencapaian tujuan dan sasaran organisasi dan sebagai dasar pemberian penghargaan dan sanksi;
- 4. Sebagai dasar bagi pemberi amanah untuk melakukan monitoring, evaluasi dan supervisi atas perkembangan / kemajuan kinerja penerima amanah;
- 5. Sebagai dasar dalam penetapan sasaran kinerja pegawai.

Adapun Perjanjian kinerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupten Kotawaringin Timur Tahun 2019 sebagai berikut :

PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2019

No	Sasaran Program	Indikator Kinerja	Target
(1)	(2)	(3)	(4)
1	Meningkatkan perluasan kerja dan penempatan tenaga kerja	Persentase Pekerja yang diterima di Pemerintah dan Swasta	200 lowongan
2	Meningkatnya Pembinaan Warga Transmigrasi	Persentasi Pembinaan Warga Yang Dibina Tingkat Berhasil dan Tidak Berhasil	1 Kecamatan

Dalam penetapan kinerja ini adalah penjabaran dari rencana kinerja tahunan dan ditambah anggaran dari setiap indikator kinerja. Anggaran yang dipakai adalah anggaran setelah perubahan. Adapun Komponen Penetapan Kinerja Tahunan (PKT) adalah Sasaran, Indikator Kinerja, Target, Program/kegiatan dan Anggaran Tahun 2019 dapat dilihat sebagai berikut :

NO	SASARAN STRATEGI	INDIKATOR KINERJA	TARGET	PROGRAM / KEGIATAN	ANGGARAN (Rp)
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
1	Meningkatnya Kerjasama antar	Terlaksananya kerjasama antar	150 Orang	Pengembangan Wilayah Transmigrasi	Rp. 5.000.000,-

	wilayah antar transmigrasi	pelaku, antar sektor warga transmigrasi			
2	Meningkatnya pen jajagan calon lokasi transmigrasi	Tersedianya calon lokasi transmigrasi	2 Desa	Pengembangan Wilayah Transmigrasi	Rp.4.445.000,-
3	Meningkatnya pengembangan wilayah transmigrasi	Tersedianya pengembangan wilayah transmigrasi	1 Desa	Pengembangan Wilayah Transmigrasi	Rp. 7.750.000,-
4	Meningkatnya promosi dan kerjasama investarsi	Terlaksannya kegiatan Sampit EXPO	1 Kegiatan	Penigkatan Promosi dan kerjasama investasi	Rp. 21.636.400,-
5	Meningkatnya kualitas dan produktifitas tenaga kerja	Tersedianya kualitas dan produktifitas tenaga kerja	9 Orang	Peningkatan Kualitas dan Produktivitas Tenaga Kerja	Rp. 73.227.000,-
6	Meningkatnya kualitas dan produktifitas tenaga kerja	Tersedianya kegiatan pendidikan dan pelatihan ketrampilan bagi pencari kerja	50 Orang	Peningkatan Kualitas dan Produktivitas Tenaga Kerja	Rp. 232.113.540,-
7	Meningkatnya kualitas dan produktifitas tenaga kerja	Terlaksananya pelatihan operator Angkat Angkut	20 Orang	Peningkatan Kualitas dan Produktivitas Tenaga Kerja	Rp. 70.265.000,-
8	Meningkatnya kualitas dan produktifitas tenaga kerja	Terlaksananya sertifikasi Tenaga Pengajar LPK	10 Tenaga Pengajar	Peningkatan Kualitas dan Produktivitas Tenaga Kerja	Rp. 96.690.000,-
9	Meningkatnya kualitas dan produktifitas tenaga kerja	Terlaksannya sertifikasi lulusan LPK	50 Orang	Peningkatan Kualitas dan Produktivitas Tenaga Kerja	Rp. 70.828.000,-
10	Meningkatkan Kesempatan Kerja	Terlaksananya dan bimbingan kewirausahaan bagi pencari kerja	40 Orang	Peningkatan Kesempatan Kerja	Rp. 34.480.000,-

11	Meningkatkan Kesempatan Kerja	Terlaksananya sosialisasi prosedur ijin penggunaan tenaga kerja asing	120 Orang	Peningkatan Kesempatan Kerja	Rp. 25.805.000,-
12	Meningkatkan Kesempatan Kerja	Terlaksananya penyuluhan bimbingan dan analisa potensi diri bagi pencari kerja	60 Orang	Peningkatan Kesempatan Kerja	Rp. 51.350.000,-
13	Peningkatan Perlindungan dan Pengembangan Lembaga Ketenagakerjaan	Terlaksananya Prosedur dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial	75 Kasus	Perlindungan dan Pengembangan Lembaga Ketenagakerjaan	Rp. 21.900.000,-
14	Peningkatan Perlindungan dan Pengembangan Lembaga Ketenagakerjaan	Terlaksananya penyusunan/ penetapan UMK dan UMSK	1 Dokumen	Perlindungan dan Pengembangan Lembaga Ketenagakerjaan	Rp. 44.585.000,-
15	Peningkatan Perlindungan dan Pengembangan Lembaga Ketenagakerjaan	Terlaksananya sosialisasi UMK dan UMSK	10 Perusahaan	Perlindungan dan Pengembangan Lembaga Ketenagakerjaan	Rp. 37.541.000,-
16	Peningkatan Perlindungan dan Pengembangan Lembaga Ketenagakerjaan	Terlaksananya pembentukan LKS Bipartit	10 Perusahaan	Perlindungan dan Pengembangan Lembaga Ketenagakerjaan	Rp. 28.800.000,-
17	Peningkatan Perlindungan dan Pengembangan Lembaga Ketenagakerjaan	Terlaksananya Pembinaan organisasi pekerja	10 Perusahaan	Perlindungan dan Pengembangan Lembaga Ketenagakerjaan	Rp. 34.750.000,-
18	Peningkatan Perlindungan dan Pengembangan Lembaga Ketenagakerjaan	Pembinaan Hubungan Industrial	10 Perusahaan	Perlindungan dan Pengembangan Lembaga Ketenagakerjaan	Rp.35.200.000,-

BAB III

AKUNTABILITAS KINERJA

Akuntabilitas merupakan hal yang penting untuk menjamin nilai - nilai seperti efisiensi dan efektivitas. Efisiensi merupakan suatu ukuran keberhasilan yang dinilai dari segi besarnya sumber/biaya untuk mencapai hasil dari kegiatan yang dijalankan. Sedangkan efektivitas adalah pencapaian tujuan secara tepat atau memilih tujuan-tujuan yang tepat dari serangkaian alternatif atau pilihan cara dan menentukan pilihan dari beberapa pilihan lainnya. Dalam sistem pemerintahan dikenal Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP).

Akuntabilitas kinerja digunakan sebagai dasar untuk menilai keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan dengan kegiatan sesuai sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan dalam rangka mewujudkan visi dan misi.

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kotawaringin Timur selaku unsur pelaksana Pemerintah Daerah dalam Bidang Ketenagakerjaan dan Transmigrasi berkewajiban untuk melakukan akuntabilitas kinerja melalui penyajian Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKIP) yang disusun berdasarkan Keputusan Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor : 53 Tahun 2014 Tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Revisi atas Laporan Kinerja, dimana LKIP tersebut menggambarkan tingkat keberhasilan ataupun kegagalan selama kurun waktu tahun 2019 berdasarkan sasaran, program dan kegiatan yang telah ditetapkan dalam rencana strategis.

Dalam tahun anggaran 2019, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kotawaringin Timur telah menetapkan sasaran yang akan dicapai. Sasaran tersebut selanjutnya diukur dengan mengaplikasikan 42 Indikator Kinerja. Realisasi pada akhir tahun menunjukkan bahwa dari sasaran tersebut dapat dicapai dengan baik. Kriteria pencapaian indikator kinerja dinyatakan berhasil adalah jika pencapaiannya melebihi 80 %.

A. Pengukuran Capaian Kinerja Tahun 2019

Pengukuran tingkat capaian kinerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kotawaringin Timur Tahun 2019 dilakukan dengan cara membandingkan antara target dengan realisasi masing - masing indikator kinerja sasaran. Perhitungan persentase pencapaian rencana tingkat capaian (target) dalam Pengukuran Kinerja Kegiatan (PKK) memperhatikan karakteristik komponen realisasi dalam kondisi semakin tinggi realisasi menunjukkan pencapaian kinerja yang semakin baik, maka digunakan rumus :

Rencana Tingkat = $\frac{Realisasi}{Rencana} \times 100 \%$

Berdasarkan Pengukuran Kinerja Kegiatan dalam formulir PKK, dilakukan evaluasi terhadap pencapaian setiap indikator kinerja untuk memberikan penjelasan keberhasilan / kegagalan pelaksanaan suatu kegiatan dan penyampaian sasaran. Evaluasi bertujuan agar diketahui pencapaian realisasi kemajuan pencapaian visi dan misi, serta agar dapat dinilai dan dipelajari guna perbaikan pelaksanaan program / kegiatan dimasa yang akan datang.

Untuk mempermudah interpretasi atas pencapaian sasaran dan program / kegiatan serta indikator makro diberlakukan nilai disertai makna dari nilai tersebut yaitu :

No.	Rentang Capaian	Kategori Capaian
1.	➤ 90 %	Sangat baik /sangat berhasil
2.	➤ 80 % - 90 %	Baik /berhasil
3.	➤ 60 % - 80 %	Cukup berhasil
4.	➤ 60 %	Kurang berhasil

Selanjutnya berdasarkan hasil evaluasi kinerja dilakukan analisa pencapaian kinerja untuk memberikan informasi yang lebih transparan mengenai sebab - sebab tercapai atau tidak tercapainya kinerja yang diharapkan. Rincian tingkat capaian kinerja masing - masing **sasaran** dapat diilustrasikan sebagai berikut :

1. Meningkatkan Kerja sama antar wilayah antar Transmigrasi

SASARAN STRATEGI	INDIKATOR KINERJA	TARGET	PROGRAM / KEGIATAN	ANGGARAN (Rp)
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Meningkatnya kerjasama antar wilayah transmigrasi	Terlaksananya kerjasama antar pelaku, antar sektor warga transmigrasi	150 Orang	Pengembangan Wilayah Transmigrasi	Rp. 5.000.000,-
	Tersedianya Penjajagan calon lokasi transmigrasi	2 Desa	Pengembangan Wilayah Transmigrasi	Rp. 4.445.000,-
	Tersedianya pengembangan wilayah transmigrasi	1 Desa	Pengembangan Wilayah Transmigrasi	Rp. 7.750.000,-
Meningkatkan Promosi dan Kerjasama Investasi	Tersedianya kegiatan Sampit EXPO	1 Kali Kegiatam	Peningkatan Promosi dan	Rp. 21.636.400,-

			Kerjasama Investasi	
--	--	--	------------------------	--

Pada sasaran ini semua indikator tercapai sesuai dengan target yang ada dan akan dilanjutkan pelaksanaannya pada tahun 2019.

2. Meningkatnya Kualitas dan Produktifitas Tenaga Kerja.

SASARAN STRATEGIS	INDKATOR KINERJA	TARGET	PROGRAM / KEGIATAN	ANGGARAN (Rp)
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Meningkatnya Perluasan Kerja dan Penempatan Tenaga Kerja	Peningkatan profesionalisme tenaga kepelatihan dan instruktur BLK	9 Orang	Peningkatan Kualitas dan Produktifitas Tenaga Kerja	Rp. 73.227.000,-
	Tersedianya Pendidikan dan Pelatihan Keterampilan bagi pencari kerja	50 Orang	Peningkatan Kualitas dan Produktifitas Tenaga Kerja	Rp. 232.113.540,-
	Peningkatan kualitas Pelatihan Operator angkat angkut	20 Orang	Peningkatan Kualitas dan Produktifitas Tenaga Kerja	Rp. 70.265.000,-
	Terlaksananya Sertifikasi Tenaga Pengajar LPK	10 Tenaga Pengajar	Peningkatan Kualitas dan Produktifitas Tenaga Kerja	Rp. 96.690.000,-
	Terlaksananya Sertifikasi Lulusan LPK	50 Orang	Peningkatan Kualitas dan Produktifitas Tenaga Kerja	Rp. 70..828.000,-

Pada sasaran ini hampir semua indikator tercapai, namun untuk kegiatan Penyusunan Informasi bursa tenaga kerja dimana salah satu kegiatannya adalah tidak terlaksana dikarenakan rasionalisasi anggaran, sehingga kegiatan ini akan dilaksanakan pada tahun 2019.

3. Meningkatkan Kesempatan Kerja

SSARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	TARGET	PROGRAM / KEGIATAN	ANGGARAN (Rp)
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Meningkatkan Kesempatan Kerja	Terlaksananya penyuluhan dan bimbingan kewirausahaan bagi Pencari Kerja	40 Orang	Peningkatan kesempatan kerja	Rp. 34,480.000,-
	Terlaksananya Penyuluhan / Sosialisasi Prosedur Izin Penggunaan Tenaga Kerja Asing	120 Orang	Peningkatan kesempatan Kerrja	Rp. 25,805,000,-
	Terlaksananaya Penyuluhan Bimbingan dan Analisa Potensi Diri bagi Pencari Kerja	60 Orang	Peningkatan Kesempatan Kerja	Rp. 51.350.000,-

Pada sasaran ini realisasi sesuai target yang ada dan kegiatan bisa dilaksanakan dengan baik. Semua kasus dapat teratasi dan ada kecenderungan jumlah kasus semakin berkurang dari tahun sebelumnya.

Hal ini menunjukkan bahwa ketenangan berusaha dan bekerja di Kabupaten Kotawaringin Timur sangat kondusif, namun yang perlu diingat bahwa timbulnya masalah ketenagakerjaan akhir - akhir ini sangat dipengaruhi adanya keterbukaan informasi ketenagakerjaan yang sering dimanfaatkan oleh pihak - pihak yang kurang bertanggung jawab.

4. Meningkatkan Perlindungan dan Pengembangan Lembaga Ketenagakerjaan

SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	TARGET	PROGRAM / KEGIATAN	ANGGARAN (Rp)
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)

Meningkatkan Perlindungan dan Pengembangan Lembaga KetenagaKerjaan	Terlaksananya Prosedur dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial	75 kasus	Perlindungan dan Pengembangan Lembaga Ketenagakerjaan	Rp. 21.900.000,-
	Terlaksananya Penyusunan / Penetapan UMK dan UMSK	1 Dokumen	Perlindungan dan Pengembangan Lembaga Ketenagakerjaan	Rp. 44,585,000,-
	Terlaksananya Sosialisasi UMK dan UMSK	10 perusahaan	Perlindungan dan Pengembangan Lembaga Ketenagakerjaan	Rp. 37.541.500,-
	Terlaksananya Pembentukan LKS Bipartit	10 perusahaan	Perlindungan dan Pengembangan Lembaga Ketenagakerjaan	Rp. 28.800.000,-
	Terlaksananya Pembinaan Organisasi Pekerja	10 perusahaan	Perlindungan dan Pengembangan Lembaga Ketenagakerjaan	Rp.34.750.000,-
	Terlaksananya Pembinaan Hubungan Industrial	10 Perusahaan	Perlindungan dan Pengembangan Lembaga Ketenagakerjaan	Rp. 35.200.000,-

Pada sasaran ini kegiatan Pengurusan tanah dan hak kepemilikan lahan dapat dilaksanakan dengan baik kecuali untuk kegiatan Penjajagan calon lokasi transmigrasi tidak dilaksanakan dikarenakan Rasionalisasi Anggaran dan akan dilaksanakan pada tahun 2019.

B. Analisis Akuntabilitas Kinerja

Analisis akuntabilitas kinerja merupakan hasil evaluasi secara komprehensif terhadap kinerja, oleh karenanya termasuk hasil analisis dan evaluasi terhadap perencanaan strategis, akuntabilitas kinerja, aspek keuangan dan lain-lain. Dari

Pengukuran kinerja dan Evaluasi kinerja dapat disimpulkan bahwa pencapaian kinerja baik/berhasil. Dari 4 (empat) sasaran yang telah ditetapkan, semua sasaran dapat tercapai walaupun ada beberapa kegiatan yang mengalami Rasio. Berikut ini analisis dari masing-masing sasaran :

1. Meningkatkan Kompetensi dan Kualitas Tenaga Kerja

Pada sasaran ini realisasi sesuai target yang ada dan kegiatan bisa dilaksanakan dengan baik. Hal ini menunjukkan bahwa jumlah pencari kerja terdidik semakin meningkat jumlahnya sehingga mereka siap bersaing memasuki dunia kerja yang terbuka luas di Kabupaten Kotawaringin Timur.

2. Meningkatkan Perluasan Kerja dan Penempatan Tenaga Kerja

Pada sasaran ini hampir semua indikator tercapai, namun untuk kegiatan Penyusunan Informasi Bursa Tenaga Kerja dimana salah satu kegiatannya tidak dapat dilaksanakan dikarenakan rasionalisasi anggaran, sehingga kegiatan ini akan dilaksanakan pada tahun 2018 dan Kepada perusahaan pengguna TK, AKAD, dan TKA agar mengerti dan mengetahui prosedur tata cara memproses IMTA dan Ijin TKA dan AKAD. Sesuai target yang ada dan kegiatan bisa dilaksanakan dengan baik. Hal ini dibuktikan dengan retribusi IMTA yang dibayarkan oleh perusahaan pada tahun 2019 dengan total penerimaan retribusi sebesar Rp. 249.460,008,- tentunya jumlah penerimaan ini masih dapat ditingkatkan pada tahun 2020 dengan lebih mengoptimalkan Kegiatan Sosialisasi ke Perusahaan yang memperkerjakan Tenaga Kerja Asing di Kabupaten Kotawaringin Timur.

3. Meningkatkan Hubungan Industrial yang Harmonis, Dinamis dan Berkeadilan.

Pada sasaran ini realisasi sesuai target yang ada dan kegiatan bisa dilaksanakan dengan baik. Semua kasus dapat teratasi dan ada kecenderungan jumlah kasus semakin berkurang dari tahun sebelumnya. Hal ini menunjukkan bahwa ketenangan berusaha dan bekerja di Kabupaten Kotawaringin Timur sangat kondusif, namun yang perlu diingat bahwa timbulnya masalah ketenagakerjaan akhir - akhir ini sangat dipengaruhi adanya keterbukaan informasi ketenagakerjaan yang sering dimanfaatkan oleh pihak - pihak yang kurang bertanggung jawab.

4. Ketersediaan informasi lahan Transmigrasi.

Pada tahun 2018 kegiatan Pengurusan tanah dan hak kepemilikan lahan dapat dilaksanakan dengan baik. Berdasarkan data di atas secara umum Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi telah dapat melaksanakan tugas dalam rangka mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan dalam RPJMD Kabupaten Kotawaringin Timur Tahun 2016 – 2021.

C. Akuntabilitas Keuangan

1. Pagu anggaran Tahun 2019 sebesar Rp. (6.463.107.750,-) dengan rincian :

- Belanja Pegawai (BTL)	Rp.	4.104.835.850,-
- Belanja Barang /Jasa	Rp.	2.211.801.900,-
- Belanja Modal	Rp.	12.850.000,-
- Belanja Pegawai (BL)	Rp.	133.620.000,-

2. Realisasi pada per 31 Desember 2019 adalah sebesar Rp. 5.991.274.684,- (92.70%) dari pagu anggaran, dengan rincian :

- Belanja Pegawai	Rp.	3.782.112.310,-
- Belanja barang / jasa	Rp.	2.196.487.374,-
- Belanja modal	Rp.	12.675.000,-

Rincian tingkat capaian keuangan masing-masing indikator dari program yang ada dapat diilustrasikan dalam tabel berikut :

1. Program Pengembangan Wilayah Transmigrasi

PROGRAM/KEGIATAN	ANGGARAN	REALISASI	%
1	2	3	4
Meningkatnya Kerjasama antar wilayah antar transmigrasi	Rp.5.000.000,-	Rp.4.324.800,-	86.50%
Penjajakan Calon Lokasi Transmigrasi	Rp.4.445.000,-	Rp.4.010.600,-	90.23%
Tersedianya pengembangan wilayah transmigrasi	Rp.7.750.000,-	Rp.3.882.900,-	50.10%
TOTAL	Rp.17.195.000,-	Rp.12.218.300,-	71.06%

Pada program ini dari anggaran Rp. 17.195.000,- yang terealisasi sebesar Rp. 12.218.300,- dengan persentasi sebesar (71.06%) dan kegiatan dalam program ini yang tidak terealisasi dengan baik itu dikarenakan akibat rasinalisasi anggaran.

2. Meningkatnya Kualitas dan Produktifas Tenaga Kerja

PROGRAM/KEGIATAN	ANGGARAN	REALISASI	%
1	2	3	4
Peningkatan profesionalisme tenaga kepelatihan dan instruktur BLK	Rp.73.227.000,-	Rp.73.061.500,-	99.77%
Pendidikan dan pelatihan keterampilan bagi pencari Kerja	Rp.232.113.540,-	Rp.232.113.540,-	100%
Pelatihan Operatur Angkat Angkut	Rp.70.265.000,-	Rp.68.394.400,-	98.76%
Sertifikasi Tenaga Pengajar LPK	Rp.96.690.000,-	Rp.91.491.161,-	94.62%
Sertifikasi Lulusan LPK	Rp.70.828.000,-	Rp.68.355.200,-	96.51%
TOTAL	Rp. 543.123.540,-	Rp. 533.415.801,-	97.93%

Pada program ini dari anggaran Rp. 543.123.540,- yang terealisasi sebesar Rp. 533.415.801,- dengan persentasi sebesar 97.93 % dan kegiatan dalam program ini terlaksana sebanyak 5 (lima) Kegiatan dan 2 (dua) kegiatan tidak dilaksanakan karena Rasionalisasi anggaran pada tahun 2019.

3. Program Peningkatan Promosi dan Kerja sama Investasi

PROGRAM/KEGIATAN	ANGGARAN	REALISASI	%
1	2	3	4
Pelaksanaan Sampit EXPO	Rp. 21.636.400	Rp. 21.636.400	100%

Pada program ini dari anggaran Rp. 21.636.400,- yang terealisasi sebesar Rp. 21.636.400,- dengan persentase sebesar 100 % dan semua kegiatan dalam program ini terlaksana dengan baik.

4. Meningkatkan Kesempatan Kerja

PROGRAM/KEGIATAN	ANGGARAN	REALISASI	%
1	2	3	4
Penyuluhan dan Bimbingan Kewirausahaan bagi Pencari Kerja	Rp.34.480.000,-	Rp.34.480.000,-	100%
Penyuluhan/sosialisasi Prosedur Ijin Penggunaan Tenaga Kerja Asing	Rp.25.805.000,-	Rp.25.305.000,-	98,06%
Penyuluhan Bimbingan dan Analisa Potensi diri Bagi Pencari Kerja	Rp.51.350.000,-	Rp.51.350.000,-	100%
TOTAL	Rp.111.635.000,-	Rp.111.135.000,-	99.35%

Pada program ini dari anggaran Rp. 111.635.000,- yang terealisasi sebesar Rp. 111.135.000,- dengan persentase sebesar 99.35% ada kegiatan yang tidak dapat dilaksanakan karna tidak sesuai antara input dan ouput kegiatan.

5. Meningkatkan Perlindungan dan Pengembangan Lembaga Ketenagakerjaan

PROGRAM/KEGIATAN	ANGGARAN	REALISASI	%
1	2	3	4
Pelaksanaan Prosedur dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Insdustrial	Rp.21.900.000,-	Rp.21.900.000,-	100%
Penyusunan Penetapan UMK dan UMSK	Rp.44.585.000,-	Rp.44.335.000,-	99.44%
Sosialisasi UMK dan UMSK	Rp.37.541.500,-	Rp.37.541.500,-	100%
Pembentukan UKS Bipartit	Rp.28.800.000,-	Rp.28.800.000,-	100%
Pembinaan Organisasi Pekerja	Rp.34.750.000,-	Rp.34.750.000,-	100%

Pembinaan Hubungan Industrial	Rp.35.200.000,-	Rp.35.200.000,-	100%
TOTAL	Rp.202.776.500,-	Rp.202.526.500	99.90%

Pada program ini dari anggaran Rp. 202.778.500,- yang terealisasi sebesar Rp. 202.526.500,- dengan persentase sebesar 99.90% dan kegiatan dalam program ini terlaksana sebanyak 6 (enam) Kegiatan dan 1 (satu) kegiatan tidak dilaksanakan karena Rasionalisasi anggaran pada tahun 2019.

D. Beberapa faktor tercapainya penyerapan atau rendahnya penyerapan

Pada tahun 2019 kinerja keuangan pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kotawaringin Timur masih dalam keadaan baik karena prosentase rata - rata seluruh belanja sebesar Rp. 6.463.107.750,- artinya bahwa setiap program / kegiatan tingkat penyerapannya sudah cukup baik dan mencerminkan kinerja keuangan yang baik pula. Hal ini disebabkan oleh beberapa faktor antara lain :

1. Program / kegiatan sudah tersusun, terjadwal dengan baik sesuai dengan yang direncanakan namun masih ada 2 kegiatan yang tidak terlaksana;
2. Setiap proses dalam rangka pelaksanaan kegiatan terpantau dengan baik artinya bahwa Sistem Pengendalian Internal (SPI) berjalan aktif dan efektif memantau setiap jengkal proses pelaksanaan kegiatan.
3. Hubungan internal terjalin harmonis, sinergi, koordinatif dan sinkronitatif.

E. Catatan Penting lainnya

Pada Tahun 2019 Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kotawaringin Timur tidak mempunyai catatan penting yang mesti disampaikan namun bukan berarti tanpa goresan seperti sebuah kertas putih polos tapi lebih kepada bagaimana Dinas bahu membahu dengan keterbatasan kuantitas SDM yang dimiliki melaksanakan kegiatan dalam tahun ini. Semoga kinerja pada tahun berikutnya akan semakin meningkat dan memberikan kontribusi yang optimal terhadap program sesuai dengan harapan bersama.

BAB IV

PENUTUP

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kotawaringin Timur secara fungsi sangat erat terkait dengan Program dan Sasaran baik mulai dari tingkat Pusat, Provinsi sampai Daerah, artinya bahwa setiap program kegiatan mempunyai benang merah mulai dari Pemerintah Pusat, Pemerintah Provinsi dan Pemerintah Daerah (Sustainable Programme). Adapun program / kegiatan dimaksud adalah terkait dengan pemberantasan kemiskinan, menurunkan tingkat pengangguran yang merupakan program dalam skala prioritas di tingkat pusat, regional.

Pada tahun 2019 banyak hal sudah dilaksanakan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kotawaringin Timur dalam menopang sasaran prioritas RPJMD Kabupaten Kotawaringin Timur utamanya. Hal ini tercermin dari kinerja yang dihasilkan dan ditunjang pula oleh kinerja keuangan yang baik dengan menggunakan prinsip 3E (Ekonomis, Efektif dan Efisien) dengan mempertimbangkan azas *Money Follow Function*. Kontribusi yang diberikan untuk mengentaskan kemiskinan dan menurunkan tingkat pengangguran signifikan dengan Program / Kegiatan yang ada dan dilaksanakan dengan baik oleh Dinas. Keberhasilan Program / Kegiatan yang ada tak lepas dari aspek koordinasi, integrasi, sinkronisasi dan sinergitas baik internal dan eksternal.

A. Kesimpulan

Dari uraian pengukuran kinerja dan analisa kinerja di atas dapat disimpulkan akan hal-hal sebagai berikut :

1. Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kotawaringin Timur pada tahun 2019 telah melaksanakan segala kegiatan yang telah ditetapkan namun ada 1 (satu) kegiatan yang tidak terlaksana pada tahun anggaran 2019 dengan kinerja yang terukur, terarah yaitu rata - rata kegiatan telah dilaksanakan dengan output yang maksimal.
2. Kinerja Bidang Tenaga Kerja, Hubungan Industrial dan Transmigrasi pada tahun 2019 ini menunjukkan sangat baik dibandingkan dengan tahun 2020, artinya semakin tahun semakin menunjukkan peningkatan kinerja yang semakin baik.
3. Optimalisasi SDM yang berada di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kotawaringin Timur meski dengan keterbatasan kuantitas bersama dengan stakeholder secara koordinatif, integratif, sinkronitatif dan sinergitas telah menunjukkan kinerja yang meningkat pula.
4. Peningkatan kinerja pada tahun ini yang secara signifikan telah berhasil menopang sasaran dalam RPJMD Kabupaten Kotawaringin Timur yang telah ditetapkan.

B. Saran


Berdasarkan uraian diatas, maka Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kotawaringin Timur mempunyai saran dalam upaya meningkatkan kinerja pada tahun - tahun berikutnya, adalah :

1. Dengan keterbatasan kuantitas SDM yang ada, maka diperlukan tambahan personil untuk menunjang dan lebih meningkatkan pelayanan kepada publik dan kegiatan sesuai dengan tupoksi Dinas.
2. Penanganan masalah pada Bidang Tenaga Kerja dan Transmigrasi perlu adanya penambahan gedung/lokal untuk menampung para Transmigran dan pencari kerja agar bisa mendapatkan pelayanan yang lebih maksimal.
3. Dalam rangka menekan jumlah pengangguran atau pencari kerja kegiatan Pendidikan dan Pelatihan Keterampilan Bagi Pencari Kerja tetap dilaksanakan, karena berfungsi sebagai wadah instan lapangan kerja dan sangat efektif karena langsung merekrut para pencari kerja dengan spesifik persyaratan yang diperlukan oleh perusahaan.
4. Diperlukan rehabilitasi tempat pelatihan atau L o k a L a t i h a n K e r j a (LLK) di Kabupaten Kotawaringin Timur untuk mendidik dan melatih para angkatan kerja dalam memperoleh pengetahuan sebagai daya saing untuk memperebutkan lapangan kerja yang ditawarkan sehingga tidak perlu jauh dalam memperoleh pengetahuan / ketrampilan.

Sampit, 05 Januari 2020

Plt. KEPALA DINAS TENAGA KERJA
DAN TRANSMIGRASI KABUPATEN

KOTAWARINGIN TIMUR



Ir. HERU RIO WIBISONO

PEMBINA UTAMA MUDA IV/C

NIP. 19620111 199502 1 001