

**AN KINERJA INSTANSI PEMERINTAH (LKj-IP)  
AS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI  
TAHUN 2020  
ERINTAH KABUPATEN LOMBOK TENGAH**



**AN KINERJA INSTANSI PEMERINTAH (LKj-IP)  
AS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI  
TAHUN 2021**

## **KATA PENGANTAR**

nemenuhi akuntabilitas implementasi program dan kegiatan berdasarkan 2020, disusun buku Laporan Kinerja Instansi Pemerintah ( LKj-IP) Dinas transmigrasi Kabupaten Lombok Tengah Tahun 2020 yang sebelumnya di sebut satu bentuk pertanggungjawaban pelaksanaan kebijakan dan pengelolaan ngan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Lombok Tengah

a Instansi Pemerintah (LKj-IP)Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi ngah Tahun 2020 berisi tentang gambaran perkembangan pelaksanaan serta capaian sasaran strategis yang dilaksanakan pada Tahun 2020 yang erja tahun II (Ke dua) dari Rencana Strategis (RENSTRA) Dinas Tenaga si Kabupaten Lombok Tengah Tahun 2016-2021 dan dalam upaya isi, serta tujuan sasaran Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah ombok Tengah Tahun 2016-2021.

ini dapat menjadi masukan bagi perumusan kebijakan selanjutnya dan atan manajemen kinerja yang lebih baik serta kerja keras oleh seluruh Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Lombok Tengah sebagai salah satu ada bangsa dan negara pada umumnya dan daerah Kabupaten Lombok

Praya, Januari 2021

Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi  
Kabupaten Lombok Tengah,



**BAIQ SRI HASTUTI HANDAYANI, SH**  
**NIP. 196408041986092003**

## RINGKASAN EKSEKUTIF

umum dokumen lkjip, terutama capaian sasaran kinerja OPD dan kinerja. Contoh sebagai berikut:

Instansi Pemerintah (LKJIP) Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi sebagai wujud pertanggungjawaban atas pelaksanaan berbagai program dilaksanakan dalam rangka mencapai visi, misi, tujuan dan sasaran ditetapkan dalam Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi LKJIP juga sebagai alat kendali dan alat penilai kinerja secara kuantitatif stabilitas pelaksanaan tugas dan fungsi Dinas Tenaga Kerja dan terwujudnya *good governance* yang didasarkan pada peraturan yang berlaku, kebijakan yang transparan dan dapat. Di dalamnya memuat gambaran mengenai pencapaian sasaran-sasaran yang diukur berdasarkan Indikator Kinerja Utama yang ditetapkan.

visi dan misi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Lombok 3 (tiga) sasaran strategis, dengan 3 (tiga) indikator kinerja. Indikator akan iktisar hasil (outcome) berbagai program dan kegiatan sebagai dan fungsi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi. Hal ini dimaksudkan dicapai dapat lebih terukur tingkat kemanfaatannya, tidak hanya sekedar iatan. Rincian capaian kinerja masing-masing indikator tiap sasaran diilustrasikan dalam tabel berikut:

Strategis	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Satuan
Kualitas dan Angkatan Kerja	Pencari Kerja Terdaftar yang terserap	95,17	86,45	%
Perlindungan Tenaga Kerja	Sengketa Ketenagakerjaan yang ditangani	14	17	Kasus
Pengembangan transmigrasi	Jumlah Keluarga Transmigrasi Yang di Bina	234	234	KK

Ilustrasi tabel diatas dapat dijelaskan bahwa untuk sasaran Peningkatan Penempatan Angkatan Kerja dari target 95,17% yang terealisasi adalah 86,45% ini disebabkan oleh adanya pandemi Covid-19 yang menyebabkan pengangguran yang tidak terserap begitu juga dengan sasaran yang kedua Peningkatan Perlindungan Tenaga Kerja dari target 14 Kasus yang terealisasi sebanyak 17 kasus, sebagian besar di dominasi oleh pengurangan jam kerja dan karyawan yang dirumahkan. Untuk sasaran ketiga yaitu Program Pengembangan transmigrasi tidak adanya kuota dari Kementerian PDT.

# BAB I PENDAHULUAN

## Tugas Pokok dan Fungsi OPD

*Kedudukan dan tupoksi OPD berdasarkan perbup tupoksi OPD. Contoh*

... dengan peraturan bupati nomor 69 tahun 2016 tentang Kedudukan, Organisasi, Tugas Dan Fungsi Serta Tata Kerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Lombok Tengah, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi sebagai unsur penunjang urusan pemerintahan di bidang Ketenagakerjaan dan Ketransmigrasian.

Dalam Pemerintah Kabupaten *Lombok Tengah* peran Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Lombok Tengah, sangat vital yaitu sebagai *stakeholders* dalam pemetaan kondisi ketenagakerjaan dan ketransmigrasian serta peluang tenaga kerja, penyiapan SDM dan pengendalian pasca usia kerja sehingga dapat mendukung kelancaran roda pemerintahan daerah dan penurunan angka pengangguran terbuka di Kabupaten *Lombok Tengah*.

## 2. Tugas Pokok dan Fungsi

Dinas Tenaga Kerja dan Trasmigrasi Kabupaten *Lombok Tengah* berdiri berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten *Lombok Tengah* Nomor 6 Tahun 2016 tentang Organisasi Perangkat Daerah dan Peraturan Bupati *Lombok Tengah* No. 69 Tahun 69 tentang Rincian tugas fungsi dan tata kerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten *Lombk Tengah*. Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi mempunyai tugas membantu Bupati melaksanakan fungsi penunjang urusan pemerintahan di bidang Ketenagakerjaan dan Ketransmigrasian yang menjadi kewenangan daerah dan tugas pembantuan yang diberikan kepada Kabupaten. Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dalam melaksanakan tugas pokok tersebut menyelenggarakan fungsi :

- a. Perumusan Kebijakan Teknis dibidang Tenaga Kerja dan Transmigrasi;
- b. Pengawasan terhadap pelaksanaan teknis dibidang Tenaga Kerja dan Transmigrasi;
- c. Pembinaan terhadap unit pelaksana teknis dibidang Tenaga Kerja dan Transmigrasi;
- d. Pelaksanaan Administrasi Dinas di bidang Tenaga Kerja dan Transmigrasi;
- e. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Bupati sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Jumlah Pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Lombok Tengah sejumlah Kabupaten Lombok Tengah kondisi 31 Desember 2020 adalah sebanyak 46 orang sebagaimana dapat dijabarkan dalam tabel data pegawai berikut :

**DATA PEGAWAI OPD Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi**  
**Keadaan : 31 Desember 2020**

<b>NO</b>	<b>JENIS /KUALIFIKASI</b>	<b>JUMLAH</b>
<b>1</b>	<b>ESELON:</b> <b>a. II.b</b> <b>b. III.a</b> <b>c. III.b</b> <b>d. IV.a</b> <b>e. IV.b</b>	<b>1</b> <b>1</b> <b>3</b> <b>12</b> <b>1</b>
<b>2</b>	<b>JABATAN FUNGSIONAL:</b> <b>a. Fungsional Pengantar Kerja</b> <b>b. Instruktur</b>	<b>1</b> <b>7</b>
<b>3</b>	<b>PANGKAT /GOLONGAN:</b> <b>a. IV</b> <b>b. III</b> <b>c. II</b> <b>d. I</b>	<b>5</b> <b>37</b> <b>4</b>
<b>4.</b>	<b>JENJANG PENDIDIKAN:</b> <b>a. S3</b> <b>b. S2</b> <b>c. S1/DIV</b> <b>d.DIII</b> <b>e. SMA sederajat</b> <b>f. Paket A</b>	<b>-</b> <b>5</b> <b>34</b> <b>-</b> <b>7</b>

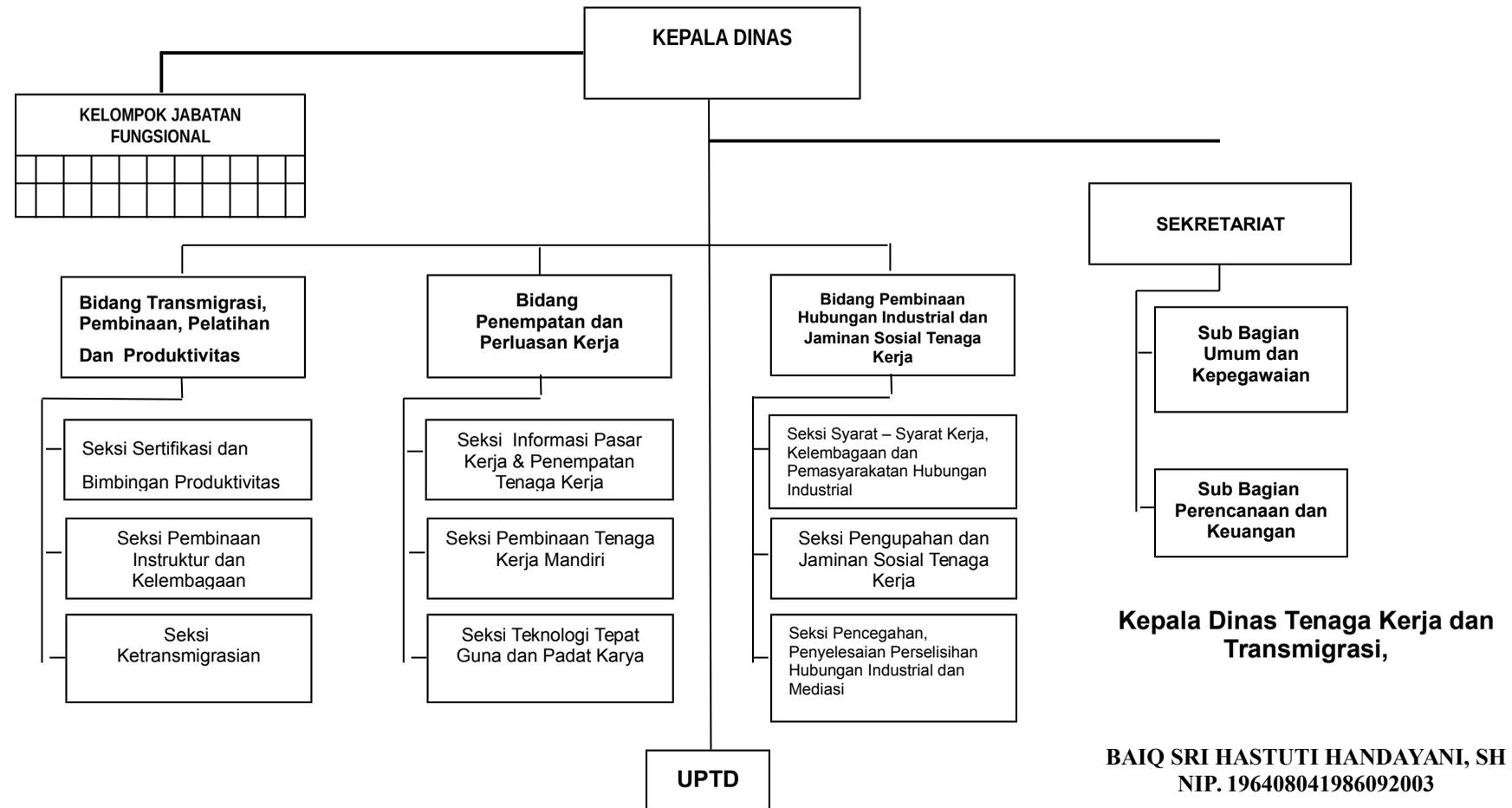
Secara umum kebutuhan personalia dinas tenaga kerja dan transmigrasi masih sangat kurang karena ada beberapa bidang yang masih kekosongan jabatan dan staf. Dari segi kefungsionalannya, tenaga fungsional yang dimiliki dinas tenaga kerja masih sangat kurang juga seperti tenaga fungsional intruktur pelatih di BLK masih sangat kurang terutama pada bidang kepariwisataan atau instruktur bidang pendukung kepariwisataan, tenaga fungsional pengantar kerja juga masih sangat kurang dan tenaga fungsional mediator penyelesaian perselisihan.

1.3

Bagan struktur lengkap dengan nama pejabat

Struktur Organisasi OPD

BAGAN STRUKTUR ORGANISASI  
DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI



## BAB II

### PERENCANAAN DAN PERJANJIAN KINERJA

*Berisi penjabaran tentang rencana strategis, tujuan, sasaran, strategi kebijakan, program kegiatan dan perjanjian kinerja OPD yang bersumber dari dokumen RPJMD dan Renstra OPD. Contoh sebagai berikut.*

#### 2.1.RENCANA STRATEGIS

Visi Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kabupaten Lombok Tengah tahun 2016-2021 adalah: **“Terwujudnya masyarakat lombok tengah yang beriman, sejahtera dan bermutu.”**

Untuk mencapai visi tersebut, maka dirumuskan 4 misi pembangunan sebagai berikut:

1. Mewujudkan sumber daya manusia yang sehat, berprestasi, mandiri, berkarakter dan berbudaya.
2. Menciptakan sistem perekonomian yang berbasis kerakyatan.
3. Mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik dalam lingkungan kehidupan yang aman, tertib dan tenteram.
4. Mewujudkan pembangunan berbasis kawasan dengan mengoptimalkan sumber daya alam dan didukung oleh teknologi serta infrastruktur yang berkualitas.

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi sebagai Organisasi Perangkat Daerah (OPD) teknis mendukung visi dan misi RPJMD 2016-2021, terkait erat dengan pencapaian misi ke-2 yaitu ” Meningkatkan Kesejahteraan sosial, kecerdasan dan kesehatan masyarakat dengan mengedepankan keadilan dan kesetaraan gender”.

Rencana Strategis (Renstra) Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten *Lombok Tengah* 2016-2021 memuat tujuan, sasaran, program dan kegiatan yang harus dicapai selama lima (5) tahun sebagaimana tertuang dalam RPJMD Kabupaten *Lombok Tengah*.

Renstra Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi 2016-2021 menjadi dasar pembuatan Rencana Kerja (Renja) Program dan Kegiatan yang disesuaikan dengan Rencana Kerja Jangka Pendek Daerah (RKPD) Kabupaten *Lombok tengah*.

### 2.1.1. TUJUAN

Tujuan merupakan penjabaran atau implementasi dari pernyataan misi, yang akan dicapai atau dihasilkan dalam jangka waktu 1 (satu) sampai 5 (lima) tahun. Penetapan tujuan dalam Rencana Strategis (Renstra) didasarkan pada potensi dan permasalahan serta isu utama bidang ketenagakerjaan dan ketransmigrasian Kabupaten Lombok Tengah.

Adapun rumusan tujuan di dalam Perencanaan Strategis Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Lombok Tengah Tahun 2016 – 2021 berdasarkan kesesuaian antara faktor kunci keberhasilan dengan misi kepala daerah , maka dirumuskan tujuan **“Meningkatnya Kesempatan Kerja dan Perlindungan Pekerja”**.

### 2.1.2. SASARAN

Sasaran adalah penjabaran tujuan secara terukur, yaitu sesuatu yang akan dicapai/dihasilkan secara nyata oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Lombok Tengah dalam jangka waktu lima tahun mendatang. Sasaran yang harus dicapai oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten *Lombok Tengah* adalah:

1. Peningkatan Kualitas dan Penempatan Angkatan Kerja;
2. Peningkatan Perlindungan Tenaga Kerja;
3. Pengembangan wilayah Transmigrasi.

### KETERKAITAN (INTERELASI)

TUJUAN DAN SASARAN RENCANA STRATEGIS TAHUN 2016-2021

DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI KABUPATEN LOMBOK TENGAH

Tujuan	Sasaran	Indikator Kinerja
Meningkatnya Kesempatan kerja dan Perlindungan Pekerja	1. Peningkatan Kualitas dan Penempatan Angkatan Kerja	1. Persentase Angkatan Kerja Terdaftar Terserap
	2. Peningkatan Perlindungan Tenaga Kerja	2. Sengketa ketenagakerjaan yang ditangani
	3. Pengembangan Wilayah TRansmigrasi	3. jumlah Tenaga kerja Transmigrasi yang dibina

### 2.1.3. STRATEGI DAN KEBIJAKAN

Strategi dan arah Kebijakan merupakan rumusan perencanaan komperhensif mengenai cara Pemerintah daerah mencapai tujuan dan sasaran Renstra SKPD dengan efektif dan efesien. Melalui pendekatan yang komperhensif tersebut, maka dapat disusun strategi dan kebijakan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten *Lombok Tengah* sebagai berikut:

- Sasaran 1 : Peningkatan Kualitas dan Penempatan Angkatan Kerja  
Strategi: Peningkatan mutu dan kualitas angkatan kerja serta melakukan koordinasi dan konsultasi dengan pengguna tenaga kerja dan tenaga kerja

□ Kebijakan:

1. Memberikan penddikan dan pelatihan soft skill kepada angkatan kerja untuk menjadi angkatan kerja siap kerja.
2. melaksanakan kualitas infrastruktur dan instruktur UPTD BLK Disnakertrans dan Instruktur LPKS;
3. melaksanakan kegiatan jobfair, AKL, AKAN dan AKAD dalam rangka menekan angka tingkat pengangguran;
4. pelaksanaan kegiatan Padat Karya Produktif/Infrastruktur dan poemberdayaan masyarakat dengan cara pelaksanaan kegiatan Pelatihan Tenaga Kerja Mandiri (TKM), Teknologi Tepat Guna (TTG) dan Kewirausahaan;
5. Peningkatan layanan terhadap Calon Pekerja Migran Indonesia (CPMI) dalam persiapan pemberangkatan melalui LTSP/LTSA.

- Sasaran 2 : Peningkatan Perlindungan Tenaga Kerja

Strategi: Peningkatan Mutu Tenaga Kerja dan Kualitas Tenaga Kerja dengan penerapan berbagai peraturan-peraturan ketenagakerjaan.

Kebijakan :

1. Pelaksanaan BIMTEK penyusunan peraturan-peraturan antara tenagakerja dengan perusahaan atau SPSI dan APINDO;
2. Sosialisasi pelaksanaan peraturan-peraturan ketenagakerjaan;
3. Pedataan perusahaan dan tenaga kerja kabupaten Lombok Tengah.

- Sasaran 3: Pengembangan Wilayah Transmigrasi

Strategi: Peningkatan pembinaan dan kuota pengiriman transmigran

Kebijakan:

1. Peningkatan pembinaan dan pemberdayaan warga transmigrasi di lokasi dan oembekalan untuk masyarakat pra pemberangkatan kelokasi transmigrasi;
2. Koordinasi dan konsultasi dengan daerah penerima.

#### 2.1.4. PROGRAM DAN KEGIATAN

Untuk mencapai target kinerja sasaran yang telah ditetapkan tahun 2020, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Lombok Tengah melaksanakan program kegiatan sebagai berikut:

NO	Program/kegiatan	Keterangan
1	<p><b>Program Pelayanan Administrasi Perkantoran</b></p> <p>1.1 Kegiatan Penyediaan jasa komunikasi, sumber daya air dan listrik</p> <p>1.2 Kegiatan Penyediaan jasa pemeliharaan dan perizinan kendaraan dinas/operasional</p> <p>1.3 Kegiatan Penyediaan jasa administrasi keuangan</p> <p>1.4 Kegiatan penyediaan jasa ebersihan kantor</p> <p>1.5 Kegiatan penyediaan alat tulis kantor</p> <p>1.6 Kegiatan penyediaan peralatan dan perlengkapan kantor</p> <p>1.7 Kegiatan penyediaan makan dan minum</p> <p>1.8 Kegiatan rapat-rapat koordinasi dan konsultasi ke luar daerah</p>	
2	<p><b>Program Peningkatan Sarana Prasarana Aparatur</b></p> <p>2.1 Kegiatan Pembangunan gedung kantor</p> <p>2.2 Kegiatan Pemeliharaan rutin/berkala gedung kantor</p> <p>2.3 Kegiatan Pemeliharaan rutin/berkala kendaraan dinas operasional</p>	
3	<p><b>Program Peningkatan pengembangan sistem pelaporan capaian kinerja dan keuangan</b></p> <p>3.1 Kegiatan Penyusunan laporan capaian kinerja dan ikhisar realisasi kinerja SKPD</p>	
4	<p><b>Program Pengembangan Wilayah Transmigrasi</b></p> <p>4.1 Kegiatan Pengerahan dan Fasilitasi Perpindahan serta Penempatan Transmigrasi untuk Pemenuhan Sumber Daya Manusia</p>	
5	<p><b>Program Peningkatan Kesmpatan Kerja</b></p> <p>1.1 Penyusunan data basse tenaga kerja</p>	

	<p>daerah</p> <p>1.2 Kegiatan Pendidikan dan pelatihan keterampilan bagi pencari kerja</p> <p>1.3 Kegiatan penyiapan pelatihan/ bimbingan teknis sertifikasi dan bimbingan produktivitas tenaga kerja</p> <p>1.4 Kegiatan peningkatan kapasitas lembaga pelatihan kerja swasta (LPKS)</p> <p>5.5 Penyebarluasan informasi bursa tenaga kerja</p> <p>5.6 Kegiatan Penyerapan tenaga kerja melalui kegiatan padat karya</p> <p>5.7 Kegiatan Pendidikan dan pelatihan TTG, Tenaga Kerja Mandiri dan Kewirausahaan</p> <p>5.8 Kegiatan Pelayanan Dokumen Ketenagakerjaan</p> <p>5.9 Kegiatan Penguatan Layanan Terpadu Satu Pintu (LTSP)</p>	
6	<b>Program Peningkatan Kesempatan Kerja</b>	
7	<p><b>Program Perlindungan dan Pengebangan Lembaga Ketenagakerjaan</b></p> <p>7.1 Kegiatan Penyusunan dan sosialisasi regulasi ketenagakerjaan</p> <p>7.2 Penyelesaian masalah data hubungan industrial (HI)</p> <p>7.3 Kegiatan Peningkatan kualitas data hubungan insutrial (HI)</p> <p>7.4 Pengawasan Pelaksanaan regulasi ketenagakerjaan</p>	

## 2.2 PERJANJIAN KINERJA

Perjanjian Kinerja pada dasarnya adalah pernyataan komitmen pimpinan yang merepresentasikan tekad dan janji untuk mencapai kinerja yang jelas dan terukur dalam rentang waktu satu tahun tertentu dengan mempertimbangkan sumber daya yang dikelolanya. Tujuan khusus perjanjian kinerja antara lain untuk meningkatkan akuntabilitas, transparansi, dan kinerja aparatur sebagai wujud nyata komitmen antara penerima amanah dengan pemberi amanah. Perjanjian kinerja digunakan sebagai dasar penilaian keberhasilan/kegagalan pencapaian tujuan dan sasaran organisasi, menciptakan tolak ukur kinerja sebagai dasar

evaluasi kinerja aparatur, dan sebagai dasar pemberian penghargaan (reward) dan sanksi (punishment).

Perjanjian Kinerja Tahun 2020 merupakan tahun keempat Renstra Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Lombok Tengah, sehingga capaian kinerja tahun 2020 tersebut mencerminkan capaian awal renstra 2016-2021. Perjanjian Kinerja Tahun 2020 terlampir.

Untuk mendukung pencapaian perjanjian kinerja tersebut di atas didukung dengan anggaran sebesar Rp. **1.839.585.000,00** (*Satu Milyar Delapan Ratus Tiga Puluh Sembilan Juta Lima Ratus Delapan Puluh Lima Ribu Rupiah*).

### **BAB III**

#### **AKUNTABILITAS KINERJA**

### III.1. Skala Pengukuran Evaluasi Kinerja

Akuntabilitas kinerja adalah kewajiban untuk menjawab dari perorangan, badan hukum atau pimpinan kolektif secara transparan mengenai keberhasilan atau kegagalan dalam melaksanakan misi organisasi kepada pihak-pihak yang berwenang menerima pelaporan akuntabilitas.

Pengukuran Kinerja digunakan sebagai dasar untuk penelitian keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan kegiatan sesuai dengan sasaran dan tujuan. Pengukuran yang dimaksud itu merupakan suatu hasil dari suatu penilaian yang sistematis dan didasarkan pada kelompok Indikator Kinerja Kegiatan berupa masukan, keluaran, hasil, manfaat dan dampak.

Perhitungan persentase pencapaian rencana tingkat kinerja dihitung menggunakan rumus sebagai berikut :

1. Semakin tinggi realisasi menunjukkan pencapaian kinerja yang semakin baik maka digunakan rumus :

Rumus Tenaga Kerja Terdaftar yang Terserap dan Rumus Warga Transmigrasi yang dibina

$$\text{Persentase pencapaian} = \frac{\text{Realisasi}}{\text{Rencana}} \times 100\%$$

2. Semakin tinggi realisasi menunjukkan semakin rendah pencapaian kinerja maka digunakan rumus :

Rumus Sengketa Ketenagakerjaan

$$\text{Persentase pencapaian} = \frac{(\text{Rencana}) - (\text{Realisasi} - \text{Rencana})}{\text{rencana}} \times 100\%$$

Untuk menilai keberhasilan pencapaian indikator kinerja sasaran digunakan sasaran skala

ordinal sebagai berikut:

No	Capaian Kinerja	Keterangan
1.	Nilai > 100	SANGAT BAIK
2.	Nilai 86 s/d100	BAIK
3.	Nilai 71 s/d<85	SEDANG
4.	Nilai 56 s/d<70	KURANG
5.	Nilai <55	SANGAT KURANG

### III.2 Evaluasi Capaian Kinerja Sasaran

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi telah melaksanakan penilaian kinerja dengan mengacu pada Perubahan Perjanjian Kinerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Tahun 2020. Penilaian ini dilakukan untuk mengevaluasi dan mengukur keberhasilan dan kegagalan dalam pencapaian sasaran Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi. Tolak ukur keberhasilan dari sasaran adalah dengan indikator kinerja sebagaimana tertuang pada perjanjian kinerja kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi . Adapun capaian kinerja sasaran tahun 2020 adalah sebagai berikut:

**a. SASARAN1: Peningkatan Kualitas dan Penempatan Angkatan Kerja**

Sasaran No1 tersebut diukur dengan 1 (satu) Indikator Kinerja Sasaranya itu:

- a. Angkatan Kerja Terdaftar yang terserap.

Capaian masing-masing indikator dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel**  
**Evaluasi Capaian Kinerja Sasaran Tahun 2020.**

No	Indikator Kinerja	Satuan	Target 2020	Realisasi 2020	%	Realisasi Tahun sebelumnya		Target akhir renstra 2021	Sumber Data
						2017	2018		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
	Angkatan Kerja Terdaftar terserap	%	95.17	86,45	%	NA	NA	95.31 %	
RATA-RATA					.....%	KRITERIA tahun 2020: <b>Baik</b>			

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa sasaran **Peningkatan Kualitas dan Penempatan Angkatan Kerja** dengan indikator Angkatan Kerja terdaftar yang terserap pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi menghasilkan capaian kinerja 86, 45 % dengan kriteria **Baik**.

Adapun penjelasan masing-masing indikator diuraikan sebagai berikut:

- a) Indikator 1: Angkatan Kerja Terdaftar yang terserap ; capaian indikator Angkatan Kerja Terdaftar yang terserap tahun 2020 sebesar 86,45 dengan target 95. 17%. Pada Tahun 2020 indikator angkatan kerja terdaftar terserap tidak memenuhi target dikarenakan adanya Pandemi Covid-19 yang mengakibatkan berkurangnya jumlah lapangan kerja dan berkurangnya pencari kerja

catatan:

*penjelasan capaian indikator kinerja dilakukan dengan membandingkan capaian tahun 2020 dengan:*

- *target tahun 2020;*
- *tahun sebelumnya (tahun 2018);*
- *target akhir renstra (2021);*
- *capaian provinsi;*

- *target nasional.*

*Selanjutnya ditambahkan penjelasan /Analisis mengenai faktor- faktor yang mempengaruhi capaian kinerja tersebut baik faktor pendukung maupun faktor penghambat yang antara lain meliputi:*

- *Metode atau cara ,inovasi yang dilakukan dalam mencapai target kinerja*
- *Regulasi atau kebijakan yang mempengaruhi;*
- *Perubahan lingkungan/sosial masyarakat;*
- *Faktor-faktor lain yang berpengaruh;*

*Sebagai tambahan penjelasan ditambahkan Dokumentasi / foto-foto pendukung:*

b) Indikator 2 Sengketa Ketenagakerjaan yang ditangani

No	Indikator Kinerja	Satuan	Target 2020	Realisasi 2020	%	Realisasi Tahun sebelumnya		Target akhir renstra 2021	Sumber Data
						2018	2019		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
	Sengketa Ketenagakerjaan	Kasus	14	17	Kasus	NA	12	14 Kasus	
RATA-RATA						KRITERIA tahun 2020: <b>Sangat Baik</b>			

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa sasaran **Peningkatan Perlindungan Ketenagakerjaan** dengan indikator Sengketa Ketenagakerjaa pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi menghasilkan capaian kinerja 121 % dengan kriteria **Sangat Baik**.

Adapun penjelasan masing-masing indikator diuraikan sebagai berikut:

- a) Indikator 2: Sengketa Ketenagakerjaan ;  
capaian indikator Angkatan Kerja Terdaftar yang terserap tahun 2020 sebesar 86,45 dengan target 95. 17%. Pada Tahun 2020 Peningkatan Perlindungan Ketenagakerjaan dengan indikator sengketa ketenagakerjaan melebihi target dikarenakan banyaknya kasus terlapor

dampak Pandemi Covid-19 yang mengakibatkan berkurangnya jumlah lapangan kerja dan berkurangnya pencari kerja.

b) Indikator 3 Jumlah Keluarga Transmigrasi Yang di Bina

No	Indikator Kinerja	Satuan	Target 2020	Realisasi 2020	%	Realisasi Tahun sebelumnya		Target akhir renstra 2021	Sumber Data
						2018	2019		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
	Jumlah Keluarga Transmigrasi yang di Bina	KK	234 KK	234KK	KK	NA	234	269 KK	
RATA-RATA						KRITERIA tahun 2020: <b>Baik</b>			

Untuk sasaran ketiga yaitu Program Pengembangan Wilayah Transmigrasi tidak adanya kuota dari Kementerian PDT, sehingga jumlah KK yang dibina tidak berubah dari tahun 2019.

**Petunjuk Pengisian tabel :**

1. Kolom (1) cukup jelas
2. Kolom(2) diisi dengan indikator kinerja sasaran strategis OPD sesuai dengan dokumen Perjanjian Kinerja;
3. Kolom (3) diisi dengan satuan dari indikator kinerja seperti : Km, buah, kali, jam, orang, rupiah, dokumen, lokasi/ tempat, dll;
4. Kolom (4) diisi dengan angka target kinerja yang akan dicapai dari setiap indikator sesuai dengan dokumen Perjanjian Kinerja;
5. Kolom(5) diisi dengan realisasi dari masing-masing Indikator Kinerja;
6. Kolom (6) diisi dengan persentase pencapaian target dari masing-masing indikator kinerja;
7. Kolom (7,8) diisi dengan realisasi target tahun sebelumnya (Tahun 2017 dan tahun 2018);
8. Kolom (9) diisi dengan target akhir renstra (Tahun 2021);

9. Kolom (10) diisi dengan jenis dokumen, laporan, Surat Keputusan, hasil survei, hasil penelitian, surat atau hal-hal lain yang menjadi sumber pengisian data pencapaian indikator kinerja. (sumber data ini, agar dapat disimpan dan ditunjukkan saat pelaksanaan evaluasi LKj-IP yang akan dilaksanakan oleh Inspektorat dan BPKP)
10. Kriteria pencapaian kinerja dikelompokkan sesuai skala yang telah ditetapkan

### **III. 3 Analisis Efisiensi Sumber Daya**

#### **a. Analisis efisiensi SDM dan Aset**

Berisi penjelasan tentang kondisi SDM dan aset yang mempengaruhi capaian kinerja OPD. Efisiensi SDM dilihat dari perbandingan antara jumlah kebutuhan pegawai dengan jumlah pegawai yang untuk mencapai sasaran. Efisiensi aset dilihat dari pemanfaatan aset dalam kondisi baik secara optimal. Semakin banyak aset dalam kondisi baik yang tidak digunakan merupakan bentuk inefisiensi sumberdaya. Karena nilai ekonomis aset akan semakin menurun, sementara aset tersebut tidak memberikan manfaat untuk mencapai sasaran kinerja.

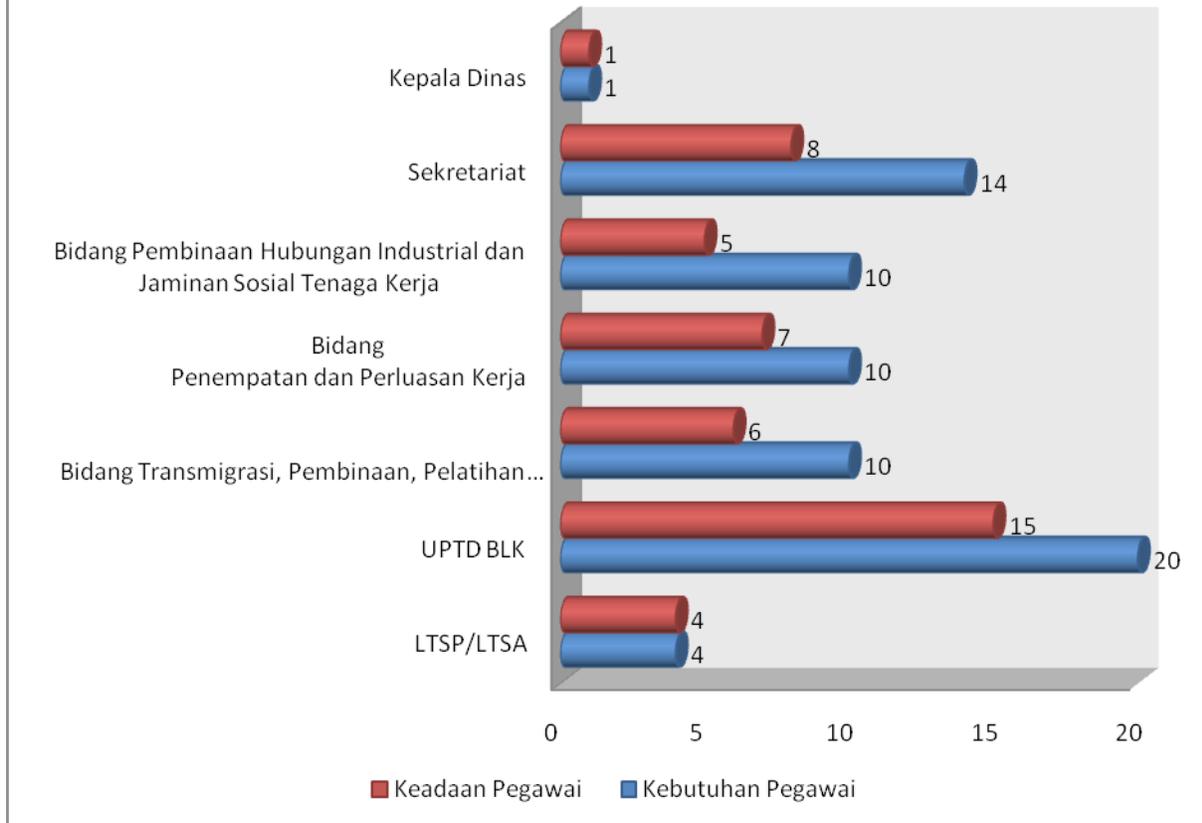
Contoh analisis efisiensi SDM dan Aset adalah sebagai berikut:

Pencapaian sasaran strategis Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi tidak bisa dilepaskan dari aspek sumber daya yang dimiliki. Adapun efisiensi sumber daya aparatur sebagai berikut:

#### **Tabel III. . Kebutuhan Pegawai Berdasarkan Beban Kerja**

---

## KEBUTUHAN PEGAWAI BERDASARKAN BEBAN KERJA



Pada tahun 2020, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi mengalami kekurangan pegawai pada sekretariat dan seluruh bidang teknis. Kondisi ini mengharuskan pegawai yang ada melaksanakan tugas dan fungsi yang lebih besar dari tanggungjawab dan beban kerja yang dimiliki sehingga mengakibatkan kurang maksimalnya kinerja Dinas tenaga Kerja dan transmigrasi dalam menjalankan fungsinya.

Selain aspek sumber daya manusia, pencapaian kinerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dipengaruhi oleh kondisi aset yang dimiliki. Adapun aset yang dimiliki Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi tahun 2020 dirinci sebagai berikut:

**Tabel III**  
**Aset Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Tahun 2020**

No.	Jenis Aset	Nilai (Rp.)	Jumlah item
1.	KIB A	1.567.250.000	2
2.	KIB B	2.972.897.530	228
3.	KIB C	3.307.481.370	43
4.	KIB D	873.089.820	9
5.	KIB E	24.000.000	3
<b>Jumlah</b>		<b>8.744.718.720</b>	<b>285</b>

Jumlah aset dalam kondisi baik yang tidak digunakan tahun 2020 adalah sebagai berikut :

**Tabel III.6**  
**Aset Tidak Digunakan Tahun 2020**

No.	Jenis Aset	Nilai (Rp.)	Jumlah item
1.	KIB A		
2.	KIB B		
3.	KIB C		
4.	KIB D		
5.	KIB E		
<b>Jumlah</b>			.....

Berdasarkan tabel tersebut diatas dapat diketahui bahwa nilai aset dalam kondisi baik yang tidak digunakan sebesar 0 % . Hal ini menunjukkan bahwa Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi telah melakukan efisiensi sumberdaya dengan memanfaatkan aset secara optimal dalam mendukung capaian kinerja.

#### **b. Analisis Efisiensi Anggaran**

*Untuk mengisi analisis efisiensi anggaran, OPD dapat memilih semua atau salah satu dari item dibawah ini sesuai kondisi OPD masing-masing:*

- *apakah ada kegiatan yang dihapus dengan tidak mengurangi capaian kinerja?*

- *apakah ada pengurangan jumlah pagu anggaran kegiatan dibandingkan tahun sebelumnya dengan tidak mengurangi output/ capaian kinerja ? jika ada uraikan nama kegiatan , jumlah pagu serta upaya yang telah dilakukan*
- *apakah ada penghematan anggaran kegiatan dalam mencapai target kinerja ? jika ada uraikan faktor-faktor pendukung penghematan anggaran*
- *apakah ada optimalisasi pelaksanaan kegiatan dengan memilih alternatif , metode/teknik/inovasi yang paling efektif dan efisien dalam mencapai target kinerja.*
- *apakah ada kolaborasi pelaksanaan kegiatan dengan instansi lain yang menimbulkan peningkatan efisiensi dan efektifitas capaian kinerja. contoh percepatan kepemilikan ktp dan kk dinas dukcapil berkolaborasi dengan kegiatan expo*

Untuk Tahun 2020 ada beberapa kegiatan yang dihapus untuk Refocusing Covid-19, kegiatan tersebut antara lain :

1. Penguatan Layanan Terpadu Satu Pintu (LTSP)

Pelayanan CPMI/ PMI tetap dilaksanakan, untuk tahun 2020 dikarenakan Pandemi Covid-19 banyak PMI yang dipulangkan dari luar negeri yang menjadi fokus kegiatan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi. Pihak Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi tetap melakukan koordinasi dengan satgas Covid-19 terkait Penanganan PMI.

2. Fasilitasi Penyelesaian Prosedur, penyelesaian perselisihan Hubungan Industrial

Pada Masa Pandemi Covid-19 Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi banyak menerima Laporan terkait perselisihan hubungan industrial antara lain pengurangan jam kerja karyawan, PHK dan Karyawan dirumahkan. Berdasarkan data yang masuk jumlah kasus terlapor sebanyak 41 Kasus, namun hanya 17 kasus yang bisa diselesaikan ditingkatkan Mediasi dan Bipartit.

### **III.4 Akuntabilitas Keuangan**

Akuntabilitas pengelolaan keuangan pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dapat diketahui dari aspek anggaran dan realisasi belanja tahun 2020 sebagaimana dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel III.20**  
**Anggaran dan Realisasi Tahun 2020**

No	Uraian	Anggaran	Realisasi	%
1.	Belanja Tidak Langsung	3.535.691.673	3.360.969.286	95.06
2.	Belanja Langsung	1.839.585.050	1.694.781.117	92
<b>Jumlah</b>		<b>5.375.276.723</b>	<b>5.055.750.403</b>	<b>94.06</b>

Penyerapan anggaran belanja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi 2020 sebesar 94.06% dari anggaran belanja tidak langsung 95.06% dan belanja langsung sebesar 92%. dari realisasi anggaran diatas menunjukkan bahwa serapan anggaran sudah sangat baik atau lebih dari 91%.

Keseimbangan tingkat kinerja dengan keuangan, berpengaruh terhadap pencapaian kinerja suatu organisasi perangkat daerah. Berikut perbandingan antara realisasi anggaran dengan realisasi kinerja sebagai berikut:

**Tabel III.21**  
**Perbandingan realisasi Anggaran dan Realisasi kinerja Tahun 2020**

Kinerja						Keuangan			
No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Satuan	Program	Target	Realisasi	%
1.	Peningkatan Kualitas dan penempatan anggaran kerja	Pencari Kerja terdaftar Terserap	95,17	86,45%		Peningkatan Kesempatan Kerja	357.602.100	357539700	99,98%
2.	Peningkatan Perlindungan Tenaga Kerja	Sengketa Ketenagakerjaan yang ditangani	14	17	Kasus	Perlindungan dan Pengembangan Lembaga Ketenagakerjaan	236.782.600	224.070.300	96,39%
3	Program Pengembangan Wilayah Transmigrasi	Jumlah Keluarga Transmigrasi yang diterima	234	234	KK	Program Pengembangan Wilayah Transmigrasi	59744000	19744000	33,05%

Berdasarkan data dalam tabel diatas secara umum realisasi keuangan telah dilaksanakan sesuai ketentuan dan perencanaan yang telah ditetapkan selama Tahun 2020 untuk mewujudkan kinerja organisasi sesuai dengan dokumen Perjanjian Kinerja.



## **BAB IV**

### **PENUTUP**

Laporan Kinerja ini disampaikan sebagai wujud komitmen penerima amanah dan kesepakatan antara penerima dan pemberi amanah atas kinerja terukur berdasarkan tugas, fungsi dan wewenang serta sumberdaya yang tersedia. Kinerja yang disepakati tidak dibatasi pada kinerja yang dihasilkan atas kegiatan tahun bersangkutan, tetapi termasuk kinerja (outcome) yang seharusnya terwujud akibat kegiatan tahun-tahun sebelumnya sehingga terwujud kesinambungan kinerja setiap tahunnya.

LAMPIRAN LKj-IP OPD:

1. CASCADING KINERJA
2. INDIKATOR KINERJA UTAMA (IKU)
3. RENCANA KINERJA TAHUNAN (RKT)
4. PERJANJIAN KINERJA PERUBAHAN TAHUN 2020
5. DAFTAR PRESTASI / PENGHARGAAN YANG  
DIPEROLEH OPD TAHUN 2020