

LKjIP

2018



PEMERINTAH KABUPATEN BONE
DINAS KETENAGAKERJAAN

Jl. H. A. Mappanyukki No. Telp./Fax 0481 22457
WATAMPONE

KATA PENGANTAR

Puji Syukur yang tiada terhingga Kepada Tuhan Yang Maha Kuasa atas segala limpahan taufik dan hidayahnya sehingga penyusunan laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintahan (LKjIP) Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bone Tahun 2018 dapat diselesaikan berdasarkan realita kinerja dan hasil kerja sesuai dengan program yang telah dirumuskan.

Laporan ini menerangkan bagaimana perencanaan strategik yang disusun berdasarkan tugas dan fungsi dalam mewujudkan Visi dan Misi serta pencapaian Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah dengan menyesuaikan pada aspek pembiayaan dan sarana yang ada untuk mengatasi semua bentuk permasalahan dalam pencapaian sasaran.

Laporan Akuntabilitas Tahun 2018 kami jadikan sebagai media untuk menyampaikan pertanggungjawaban kinerja kepada seluruh stakeholders yang berkepentingan serta sebagai bahan dalam upaya untuk memperbaiki dan meningkatkan kinerja secara berkelanjutan.

Akhirnya, Semoga Laporan Akuntabilitas Kinerja Dinas Ketenagakerjaan ini dapat memberikan manfaat bagi pihak-pihak yang terkait dalam rangka peningkatan kinerja pemerintah pada masa yang akan datang.

Watampone, 28 Februari 2019

Kepala Dinas,



Drs.H.ALIMUDDIN MASSAPPA,MH

Pangkat : Pembina Utama Muda

NIP. 19650903 198903 1 013

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	ii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 LATAR BELAKANG	1
1.2 MAKSUD DAN TUJUAN	2
1.3 GAMBARAN UMUM ORGANISASI	3
1.4 ISU STRATEGIS.....	11
BAB II PERENCANAAN KINERJA	12
2.1 RENCANA STRATEGIS	12
2.2 PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2018	16
2.3 INDIKATOR KINERJA UTAMA (IKU)	18
2.4 RENCANA ANGGARAN TAHUN 2018	19
BAB III AKUNTABILITAS KINERJA	24
3.1 CAPAIAN KINERJA ORGANISASI	24
3.2 REALISASI ANGGARAN	20
3.3 HAMBATAN DAN PERMASALAHAN	35
3.4 PEMECAHAN MASALAH	37
BAB IV PENUTUP	39

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 LATAR BELAKANG

Penilaian dan pelaporan kinerja pemerintah daerah menjadi salah satu kunci untuk menjamin penyelenggaraan pemerintahan yang demokratis, transparan, akuntabel, efisien dan efektif. Upaya ini juga selaras dengan tujuan perbaikan pelayanan publik sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2018 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 Tentang Pemerintahan Daerah. Untuk itu, pelaksanaan otonomi daerah perlu mendapatkan dorongan yang lebih besar dari berbagai elemen masyarakat, termasuk dalam pengembangan akuntabilitas melalui penyusunan dan pelaporan kinerja pemerintah daerah.

Penyusunan Laporan Kinerja (LKj) merupakan amanat Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah dan Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah. Penyusunan LKj dilakukan dengan berdasarkan Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 tahun 2016 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Review Atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah, di mana pelaporan capaian kinerja organisasi secara transparan dan akuntabel merupakan bentuk pertanggungjawaban atas kinerja Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bone.

Proses penyusunan LKj dilakukan pada setiap akhir tahun anggaran bagi setiap instansi untuk mengukur pencapaian target kinerja yang sudah ditetapkan dalam dokumen perjanjian kinerja. Pengukuran pencapaian target kinerja ini dilakukan dengan membandingkan antara target dan realisasi kinerja setiap instansi pemerintah, yang dalam hal ini adalah Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bone LKj menjadi dokumen laporan kinerja tahunan yang berisi pertanggung-jawaban kinerja suatu instansi dalam mencapai tujuan/sasaran strategis instansi.

Disinilah esensi dari prinsip akuntabilitas sebagai pijakan bagi instansi pemerintah ditegakkan dan diwujudkan.

Mengacu kepada Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2018, LKj tingkat SKPD disampaikan kepada Gubernur/Bupati/Walikota selambat-lambatnya dua bulan setelah tahun anggaran berakhir.

1.2 MAKSUD DAN TUJUAN

LKj Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bone merupakan salah satu bentuk pertanggungjawaban pelaksanaan tugas dan fungsi pemerintah daerah selama kurun waktu 1 (satu) tahun secara sistematis dalam mencapai tujuan/sasaran strategis instansi. Penyusunan LKj juga menjadi alat kendali untuk mendorong peningkatan kinerja setiap unit organisasi.

LKj Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bone merupakan proses untuk menilai pencapaian setiap indikator kinerja guna memberikan gambaran tentang keberhasilan dan kegagalan pencapaian tujuan dan sasaran yang selanjutnya dianalisis penyebab keberhasilan/kegagalan atau peningkatan/penurunan kinerja serta alternative solusi yang telah dilakukan. Identifikasi keberhasilan, permasalahan dan solusi yang tertuang dalam LKj, menjadi sumber untuk perbaikan perencanaan dan pelaksanaan program dan kegiatan yang akan datang. Dengan pendekatan ini, LKj sebagai proses evaluasi menjadi bagian yang tidak terpisahkan dari perbaikan yang berkelanjutan di pemerintah untuk meningkatkan kinerja pemerintahan melalui perbaikan pelayanan publik.

1.3 GAMBARAN UMUM ORGANISASI

1.3.1 TUGAS POKOK DAN FUNGSI

Pembentukan Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bone tertuang dalam Peraturan Daerah Kabupaten Bone Nomor 8 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah dan untuk melaksanakan tugas pokok dan fungsi Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bone diatur dalam Peraturan Bupati Bone Nomor 68 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bone. Tugas pokok dan fungsi Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bone yaitu sebagai berikut:

A. Tugas Pokok dan Fungsi Dinas Ketenagakerjaan Kab.Bone.

Berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Bone Nomor 68 Tahun 2018, Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bone mempunyai tugas pokok menangani kewenangan di bidang ketenagakerjaan sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Untuk melaksanakan kewenangan tersebut, diuraikan lebih lanjut dalam bentuk tugas pokok dan fungsi jabatan-jabatan struktural yang ada pada Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bone, sebagai berikut :

a) Kepala Dinas

Kepala Dinas mempunyai tugas pokok membantu Bupati Bone dalam melaksanakan kewenangan bidang ketenagakerjaan yang menjadi kewenangan daerah dan tugas pembantuan yang di tugaskan kepada daerah di Kabupaten Bone.

Untuk melaksanakan tugas pokok tersebut, Kepala Dinas mempunyai fungsi :

1. Perumusan penyelenggaraan urusan pemerintah dibidang ketenagakerjaan.
2. Pelaksanaan kebijakan urusan pemerintahan bidang ketenagakerjaan
3. Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan urusan pemerintahan bidang ketenagakerjaan.
4. Pelaksanaan administrasi dinas urusan pemerintahan bidang ketenagakerjaan; dan

5. Pelaksanaan fungsi lain yang di berikan oleh bupati terkait dengan tugas dan fungsinya.

b) Sekretariat

Sekretariat Dinas dipimpin oleh Sekretaris mempunyai tugas membantu Kepala Dinas dalam melaksanakan tugas koordinasi di bidang kesekretariatan yang menjadi tanggungjawab kedinasan.

Untuk melaksanakan tugas pokok tersebut, Sekretaris mempunyai fungsi:

1. penyusunan rencana program dan anggaran belanja Dinas Ketenagakerjaan;
2. pengoordinasian tugas-tugas pada Dinas Ketenagakerjaan dan memberikan pelayanan administrasi kepada bidang-bidang lain Dinas Ketenagakerjaan;
3. penghimpunan bahan untuk penyusunan peraturan-peraturan daerah di bidang lingkungan hidup dan pengelolaan administrasi, umum, keuangan, kepegawaian dan perlengkapan;
4. penyusunan bahan dokumentasi dan statistik, peraturan perundang-undangan, pengelolaan perpustakaan dan penyelenggaraan kemitraan dengan masyarakat;
5. penyusunan data, evaluasi dan penyiapan laporan pelaksanaan program kerja kepada kepala dinas;
6. pelaksanaan urusan ketatausahaan dan rumah tangga;
7. penyelenggaraan pengelolaan naskah dinas dan kearsipan;
8. pelaksanaan pembinaan staf; dan
9. pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Kepala Dinas terkait tugas dan fungsinya.

c) Bidang Pembinaan dan Kompetensi Tenaga Kerja

Bidang Pembinaan dan Kompetensi Tenaga Kerja dipimpin oleh Kepala Bidang Pembinaan dan Kompetensi Tenaga Kerja yang mempunyai tugas melaksanakan penyiapan, perumusan kebijakan teknis dan pelaksanaan kebijakan di bidang ketenagakerjaan.

Bidang Pembinaan dan Kompetensi Tenaga Kerja dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud menyelenggarakan fungsi :

- a. penyiapan bahan perumusan kebijaksanaan teknis penyelenggaraan pelatihan kerja dan bimbingan lembaga pelatihan;
- b. penyiapan bahan penyusunan rencana dan program pemasaran, fasilitas pelatihan, hasil lulusan pelatihan;
- c. penyiapan bahan bimbingan dan pengendalian teknis pemberian izin dan pengawasan lembaga latihan kerja swasta;
- d. penyiapan bahan bimbingan dan pengendalian teknis pemberian layanan informasi pelatihan tenaga kerja;
- e. pengelolaan administrasi urusan tertentu;
- f. melaksanakan fungsi lain yang diberikan oleh Kepala Dinas terkait tugas dan fungsinya.

d) Bidang informasi pasar kerja dan produktivitas.

Bidang Informasi Pasar Kerja dan Produktivitas dipimpin oleh Kepala Bidang Informasi Pasar Kerja dan Produktivitas yang mempunyai tugas melaksanakan koordinasi pelayanan pengelolaan informasi pasar kerja dan pengembangan produktivitas tenaga kerja di tingkat kabupaten/kota.

Bidang Informasi Pasar Kerja dan Produktivitas dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada menyelenggarakan fungsi :

- a. penyiapan perumusan kebijakan di bidang informasi pasar kerja dalam dan luar negeri;
- b. penyiapan pemberian bimbingan teknis dan evaluasi di bidang informasi pasar kerja dalam dan luar negeri;
- c. penyebarluasan informasi produktivitas kepada perusahaan kecil;
- d. pemberian konsultasi produktivitas kepada perusahaan kecil;
- e. penyiapan pelaksanaan kebijakan di bidang peningkatan produktivitas;
- f. pengukuran produktivitas tingkat kabupaten/kota;
- g. penyiapan pemberian bimbingan teknis dan evaluasi dan pemantauan tingkat produktivitas; dan

- h. pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Kepala Dinas terkait tugas dan fungsinya.

e) Bidang Penempatan dan Perluasan Kesempatan Kerja

Bidang Penempatan dan Perluasan Kesempatan Kerja dipimpin oleh Kepala Bidang Penempatan dan Perluasan Kesempatan Kerja yang mempunyai tugas melaksanakan penyebarluasan informasi pasar kerja dalam pelayanan antar kerja serta perluasan kesempatan kerja kepada masyarakat dan koordinasi pelayanan tenaga kerja luar negeri.

Bidang Penempatan dan Perluasan Kesempatan Kerja dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud menyelenggarakan fungsi :

- a. pengoordinasian pemberian dan penyebarluasan informasi pasar kerja dalam pelayanan antar kerja kepada pencari kerja dan pemberi kerja serta perluasan kesempatan kerja kepada masyarakat;
- b. pengoordinasian penyuluhan dan bimbingan jabatan dalam pelayanan antar kerja serta perluasan kesempatan kerja pada masyarakat;
- c. pengoordinasian perantara kerja dalam pelayanan antar kerja serta perluasan kesempatan kerja kepada masyarakat;
- d. penerbitan rekomendasi izin pendirian kepada Lembaga Penempatan Tenaga Kerja Swasta;
- e. promosi penyebarluasan informasi syarat-syarat dan mekanisme bekerja ke luar negeri kepada masyarakat;
- f. pengoordinasian pendaftaran, perekrutan dan seleksi calon TKI;
- g. pengoordinasian pelayanan dan verifikasi kelengkapan dokumen ketenagakerjaan Calon TKI ke luar Negeri;
- h. pengoordinasian pelayanan penandatanganan perjanjian kerja;
- i. pelaksanaan Koordinasi penyelesaian permasalahan TKI pra dan purna penempatan;
- j. pengoordinasian pelayanan pemulangan dan kepulangan TKI;
- k. pelaksanaan pemberdayaan TKI purna;

- l. pelaksanaan penerbitan perpanjangan ijin mempekerjakan tenaga kerja asing (IMTA) yang lokasi kerja lebih dari 1 (satu) daerah kab/kota dalam 1 (satu) daerah/kota; dan
- m. pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Kepala Dinas terkait tugas dan fungsinya.

f) Bidang Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial

Bidang Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial dipimpin oleh Kepala Bidang Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial yang mempunyai tugas melakukan pelayanan pembinaan dan sosialisasi peraturan perusahaan dan perjanjian kerja, melaksanakan mediasi terhadap perselisihan mogok kerja dan penutupan perusahaan serta membina kelembagaan dalam pengupahan ketenagakerjaan.

Bidang Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) menyelenggarakan fungsi :

- a. verifikasi dokumen peraturan perusahaan dan perjanjian kerja bersama dengan ruang lingkup operasi daerah kabupaten/kota;
- b. pelayanan pendaftaran perjanjian kerja bersama daerah kabupaten/kota;
- c. pengoordinasian proses pengesahan dokumen peraturan perusahaan dengan ruang lingkup operasi daerah kabupaten/kota;
- d. pengoordinasian pelaksanaan deteksi dini terhadap potensi perselisihan di perusahaan;
- e. pelaksanaan fasilitasi pembentukan dan pemberdayaan Lembaga Kerja Sama Bipartit di perusahaan;
- f. pengoordinasian pelaksanaan mediasi terhadap potensi dan mediasi perselisihan di perusahaan, mogok kerja dan penutupan perusahaan; dan
- g. pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Kepala Dinas terkait tugas dan fungsinya.

g) UPTD LLK-UKM Bajoe

Kepala Unit Pelaksana Teknis Daerah Loka Latihan Kerja – Usaha kecil menengah (UPTD LLK-UKM) Bajoe mempunyai tugas pokok meningkatkan pelaksanaan latihan kerja dan keterampilan bagi tenaga kerja dan pencari kerja, fasilitas pelaksanaan kerjasama pelatihan dan pemanfaatan secara optimal lembaga latihan kerja yang ada dalam rangka penyiapan tenaga kerja siap pakai.

B. Struktur Organisasi

Seiring dengan perubahan penataan kelembangaan daerah sebagai akibat perubahan pemerintah dari PP Nomor 08 Tahun 2003 ke PP Nomor 41 tentang organisasi perangkat daerah ke peraturan bupati nomor 68 tahun 2018 berubah menjadi Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bone sehubungan dengan hal tersebut Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bone sudah tidak menjalankan urusan transmigrasi dan memiliki struktur organisasi yang dipimpin oleh seorang Kepala Dinas Eselon II/b dan di bantu oleh seorang Sekretaris Eselon III/a, 4 (empat) orang yang bereselon III/b dan 15 (Lima belas) orang yang bereselon IV/a yang terdiri dari Kasubag dan Kepala Seksi serta Kepala UPTD.

Adapun bagian/bidang dan sub bagian tersebut adalah :

- a. Sekretaris, Membawahi Kepala sub bagian sebagai berikut :
 - Kepala Sub Bagian Program.
 - Kepala Sub Bagian Keuangan.
 - Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian.
- b. Kepala Bidang Pembinaan dan kompetensi tenaga kerja, membawahi kepala seksi :
 - Kepala seksi kelembagaan dan kerjasama pelatihan
 - Kepala Seksi Pembinaan tenaga kerja.
 - Kepala Seksi standafrisasi, sertifikasi dan akreditasi.
- c. Kepala Bidang informasi pasar kerja dan produktivitas :
 - Seksi informasi pasar kerja.
 - Seksi Peningkatan produktivitas tenaga kerja.
 - Seksi standarisasi produktivitas tenaga kerja.

- d. Kepala Bidang penempatan dan perluasan kesempatan kerja:
 - Kepala Seksi Penempatan tenaga kerja.
 - Kepala Seksi Perlindungan tenaga kerja.
 - Kepala Seksi Pengembangan dan perluasan kesempatan kerja.
- e. Kepala Bidang hubungan industrial dan jamiunan sosial, membawahi kepala seksi :
 - Kepala Seksi Pembinaan norma dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial.
 - Kepala Seksi norma dan syarat-syarat kerja.
 - Kepala Seksi pengupahan dan jaminan sosial.
- f. Unit Pelaksana Teknis Daerah Lembaga Latihan Kerja – Usaha Kecil Menengah (UPTD LLK – UKM) Bajoe.

Jumlah pegawai yang ada pada Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bone sebanyak 65 orang yang terdiri dari :

- a. PNS sebanyak 39 orang
- b. Tenaga Kontrak/Sukarela 20 orang
1. Berdasarkan Tingkat Pendidikan PNS terdiri dari :
 - a. SD : - orang
 - b. SLTP : - orang
 - c. SLTA : 3 orang
 - d. D.I : 1 orang
 - e. D.II : - orang
 - f. D.III : 2 orang
 - g. D. IV : 1 orang
 - h. Sarjana (S1) : 25 orang
 - i. Pasca Sarjana (S2) : 6 orang
2. Berdasarkan Golongan terdiri dari :
 - a. Gol. II/a : - orang
 - b. Gol. II/b : 4 orang
 - c. Gol. II/c : 5 orang
 - d. Gol. II/d : - orang
 - e. Gol. III/a : 7 orang
 - f. Gol. III/b : 5 orang
 - g. Gol. III/c : 8 orang

- h. Gol. III/d : 4 orang
 - i. Gol. IV/a : 3 orang
 - j. Gol. IV/b : 2 orang
 - k. Gol. IV/c : 1 Orang
3. Berdasarkan Jenis Kelamin PNS terdiri dari :
- a. Laki-Laki : 23 orang
 - b. Perempuan : 16 orang
4. Berdasarkan Diklat Struktural terdiri dari :
- a. Latpim I : - orang
 - b. Latpim II : 1 orang
 - c. Latpim III : 1 orang
 - d. Latpim IV : 8 orang
5. Tenaga Kontrak/Sukarela terdiri dari :
- a. SLTA : 8 orang
 - b. S1 : 12 orang
6. Berdasarkan Jenis Kelamin terdiri dari :
- a. Laki-Laki : 10 orang
 - b. Perempuan : 10 orang

Berdasarkan analisis data yang terkait dengan dukungan sumber daya manusia terhadap penyelenggaraan tugas pokok dan fungsi Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bone saat ini, maka dapat diketahui kuantitas dan kualitas aparatur cukup memenuhi dalam mendukung upaya pencapaian, Visi, Misi dan Program Kerja Tahunan Dinas Ketenagakerjaan meskipun di sadari bahwa Ekselerasi pencapaian Outcome kegiatan masih diperlukan sentuhan pembinaan kepada seluruh staf khususnya pada aspek Teknis Fungsional.

1.4 ISU STRATEGIS

Penyelenggaraan tugas dan fungsi Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bone tidak lepas dari permasalahan maupun isu-isu yang berkembang secara dinamis baik dalam pemerintahan maupun masyarakat. Dalam pelaksanaan program dan kegiatan tersebut ditemui beberapa kendala atau permasalahan namun tidak menjadi penghambat dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsi dinas secara umum.

Kendala atau pemasalahan tersebut dapat disebutkan sebagai berikut:

- 1 Proses pencairan dana kadang-kadang terlambat sehingga berpengaruh terhadap pelaksanaan kegiatan
- 2 Dukungan sarana dan prasarana dalam pelaksanaan tugas, pendidikan dan pelatihan masih terbatas
- 3 Keterbatasan tenaga pelatih/instruktur latihan keterampilan belum maksimal
- 4 Keterbatasan pejabat teknis fungsional terutama aparat tenaga pengawas ketenagakerjaan, pengantar kerja dan mediator
- 5 Tingkat pengetahuan dan keterampilan tenaga instruktur masih relatif rendah.

BAB II

PERENCANAAN KINERJA

2.1 RENCANA STRATEGIS

Rencana Strategis (Renstra) Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bone Tahun 2013-2018 merupakan penjabaran dari Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kabupaten Bone 2013-2018. Rencana Strategis (RENSTRA) sebagai dokumen perencanaan yang memuat penjabaran visi, misi, tujuan, sasaran dan program SKPD selama 5 tahun yang berpedoman kepada Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD).

2.1.1 VISI :

Merupakan acuan yang dapat dijadikan pedoman dalam melakukan langkah-langkah yang terarah (waktu) lima tahun 2013 – 2018 sesuai dengan sasaran yang akan dicapai, oleh karena itu Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bone dengan berorientasi kepada Visi dan Misi yang telah ditetapkan sebagai cermin kebutuhan yang merupakan refleksi ke dalam dinamika pembangunan pelayanan pemerintahan di bidang Ketenagakerjaan yaitu melalui visi :

“TERWUJUDNYA TENAGA KERJA BERKUALITAS DAN PRODUKTIF SERTA TERSEDIANYA LAPANGAN KERJA YANG LUAS”

Sesuai tugas pokok dan fungsi dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bone dengan pertimbangan langkah strategik yang diinginkan, maka makna Visi tersebut adalah sebagai berikut :

1. Tenaga kerja berkualitas adalah orang yang memiliki kemampuan teknis untuk melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan jasa untuk pemenuhan kebutuhan .
2. Tenaga kerja produktif adalah orang yang mampu mengembangkan nilai kualitas dan kuantitas produksi dalam melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan jasa yang berkualitas untuk memenuhi kebutuhan sendiri dan masyarakat

3. Ketersediaan lapangan kerja luas adalah banyaknya bidang kegiatan yang tersedia dari pekerjaan/usaha/perusahaan dimana seseorang bekerja

2.1.2 MISI:

Misi merupakan pernyataan tindakan yang diemban dan harus dilakukan agar tujuan dapat dicapai sesuai dengan Visi yang telah ditetapkan untuk dapat merealisasikan Visi Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bone dirumuskan misi sebagai berikut :

1. Menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan yang berbasis kompetensi, berbasis masyarakat dan berbasis kewirausahaan
2. Mewujudkan peningkatan produktivitas kelompok-kelompok usaha
3. Meningkatkan kesadaran para pelaku usaha dalam memenuhi norma kerja
4. Mendorong dan memfasilitasi tenaga kerja memanfaatkan peluang kerja baik di dalam maupun di luar negeri

Pada visi misi Dinas Ketenagakerjaan sesuai dengan peraturan bupati Bone No. 68 Tahun 2016 mengenai Struktur Organisasi Perangkat Daerah untuk Urusan Transmigrasi sudah tidak menjadi urusan Dinas Ketenagakerjaan Sejak Tahun 2018.

2.1.3 TUJUAN DAN INDKATOR KINERJA

Mengacu kepada misi yang telah ditetapkan, maka tujuan yang hendak dicapai atau dihasilkan dalam kurun waktu 5 tahun adalah, sebagai berikut:

2.1.3.1 Tujuan

Tujuan dari pembangunan Ketenagakerjaan adalah sebagai berikut :

"meningkatkan kompetensi pencari kerja dan perlindungan terhadap tenaga kerja daerah"

Indikator kinerja

1. presentase penyerapan tenaga kerja yang terlatih
2. jumlah tenaga kerja yang ditempatkan pada Perusahaan
3. presentase peserta jamsostek aktif
4. besaran kasus yang diselesaikan dengan Perjanjian bersama (PB).

Indikator kinerja dan target kinerja untuk masing-masing tujuan strategis diuraikan dalam tabel berikut ini:

Tabel 2.1
Tujuan dan Indikator Kinerja Dinas Ketenagakerjaan 2018

TUJUAN	INDIKATOR	SATUAN	KONDISI AWAL	TARGET AKHIR RENSTRA
meningkatkan kompetensi pencari kerja dan perlindungan terhadap tenaga kerja daerah	presentase penyerapan tenaga kerja yang terlatih	%	-	51,8%
	jumlah tenaga kerja yang ditempatkan pada Perusahaan	orang	500 orang	775 orang
	presentase peserta jamsostek aktif	%	-	73%
	besaran kasus yang diselesaikan dengan Perjanjian bersama (PB)	%	-	100%

2.1.4 SASARAN

Mengacu kepada tujuan yang telah ditetapkan, maka sasaran yang hendak dicapai atau dihasilkan adalah sebagai berikut:

Sasaran :

1. Meningkatnya daya saing dan penyerapan tenaga kerja yang berkompeten.
2. Meningkatnya jaminan perlindungan tenaga kerja daerah.

Tabel 2.2
Sasaran dan Indikator Kinerja Dinas Ketenagakerjaan 2018

SASARAN	INDIKATOR	SATUAN	KONDISI AWAL	TARGET AKHIR RENSTRA
Meningkatnya daya saing dan penyerapan tenaga kerja yang berkompeten	Tingkat pengangguran terbuka.	%	3,82	4,40%
	Persentase penyerapan tenaga kerja terlatih	%	-	51,8%
	Jumlah tenaga kerja yang ditempatkan Dalam negeri : - Perusahaan - AKAL	orang orang	250 orang 950 orang	775 orang 2000 orang
	Luar negeri : - TKI	orang	100 orang	20 orang
Meningkatnya jaminan perlindungan tenaga kerja daerah	Persentase peserta jamsostek aktif	%	-	73%
	Besaran kasus yang diselesaikan dengan perjanjian bersama (PB)	%	-	100%

2. 1.5 PROGRAM UNTUK PENCAPAIAN SASARAN

Berdasarkan visi, misi, tujuan, dan sasaran yang telah ditetapkan dalam RENSTRA, maka upaya pencapaiannya kemudian dijabarkan secara lebih sistematis melalui perumusan program-program. Adapun program-program untuk mendukung masing-masing sasaran tahun 2018 sebagai berikut:

Tabel 2.3
Program Untuk Pencapaian Sasaran Tahun 2018

SASARAN	PROGRAM PENDUKUNG
Meningkatnya penyerapan tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan pasar	Peningkatan kualitas dan produktivitas tenaga kerja
Bertambahnya jaminan keselamatan dan kesehatan tenaga kerja	Perlindungan pengembangan lembaga ketenagakerjaan.
Meningkatnya jumlah tenaga kerja yang mampu mengakses peluang kerja di dalam maupun Luar Negeri	<ul style="list-style-type: none">- Peningkatan kesempatan kerja- Peningkatan kualitas dan produktivitas tenaga kerja

2.2 PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2018

Perjanjian Kinerja (PK) merupakan dokumen pernyataan/kesepakatan antara atasan dan bawahan untuk mencapai target kinerja yang ditetapkan satu instansi. Dokumen ini memuat sasaran strategis, indikator kinerja dan target kinerja beserta program dan anggaran. Penyusunan PK 2018 dilakukan dengan mengacu kepada RENSTRA, RENCANA KERJA (RENJA) 2018, IKU dan APBD Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bone telah menetapkan PK sebagai berikut:

Tabel 2.4
Perjanjian Kinerja Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bone Tahun 2018

NO	SASARAN	INDIKATOR UTAMA	SATUAN	TARGET
1	Meningkatnya akuntabilitas kinerja dan keuangan urusan ketenagakerjaan	Nilai SAKIP oleh APIP	Predikat	CC
2	meningkatkan daya saing dan penyerapan tenaga kerja yang berkompeten	presentase penyerapan tenaga kerja yang terlatih	%	51,8%
		jumlah tenaga kerja yang ditempatkan antar kerja antar lokal (AKAL)	Orang	2000 orang
		jumlah tenaga kerja Indonesia (TKI)	Orang	20 orang
		jumlah tenaga kerja yang ditempatkan pada Perusahaan	Orang	775 orang
	meningkatkan jaminan perlindungan tenaga kerja	presentase peserta jamsostek aktif	%	73%
		besaran kasus yang diselesaikan dengan Perjanjian bersama (PB)	%	100%

2.3 INDIKATOR KINERJA UTAMA (IKU)

Indikator Kinerja Utama (IKU) merupakan ukuran keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan dan merupakan ikhtisar hasil berbagai Program dan Kegiatan sebagai penjabaran tugas dan fungsi organisasi. Dinas Ketenagakerjaan telah menetapkan IKU sebagai berikut:

Tabel 2.5
IKU Dinas Ketenagakerjaan

NO	SASARAN	INDIKATOR KINERJA	FORMULASI PERHITUNGAN	SUMBER DATA	PENAGGUNG JAWAB
1	meningkatkan daya saing dan penyerapan tenaga kerja yang berkompeten	tingkat pengangguran terbuka	$\frac{\text{jumlah pengangguran}}{\text{jumlah angkatan kerja}} \times 100\%$	Laporan Tahunan	DISNAKER
		presentase penyerapan tenaga kerja yang terlatih	$\frac{\text{jumlah tenaga kerja terserap terlatih}}{\text{jumlah pencari kerja yang mengikuti pelatihan}} \times 100\%$	Laporan Tahunan	UPTD BLK dan Bidang Pengembangan
		jumlah tenaga kerja yang ditempatkan antar kerja antar lokal (AKAL)	jumlah tenaga kerja antar kerja lokal.	Laporan Tahunan	Bidang Penempatan dan Bidang IPK
		jumlah pekerja migran indonesia (PMI)	jumlah pekerja migran indonesia yang terdaftar	Laporan Tahunan	Bidang Penempatan
		jumlah tenaga kerja yang ditempatkan pada Perusahaan	jumlah tenaga kerja yang terserap pada perusahaan	Laporan Tahunan	Bidang Penempatan
	meningkatkan jaminan perlindungan tenaga kerja	presentase peserta jamsostek aktif	$\frac{\text{jumlah peserta jamsostek aktif}}{\text{jumlah buruh/pekerja}} \times 100\%$	Laporan Tahunan	Bidang Hi

		besaran kasus yang diselesaikan dengan Perjanjian bersama (PB)	$\frac{\text{jumlah kasus yang diselesaikan}}{\text{jumlah kasus yang ditangani}} \times 100\%$	Laporan Tahunan	Bidang Hi
--	--	--	---	-----------------	-----------

2.4 RENCANA ANGGARAN TAHUN 2018

Berdasarkan Dokumen Pelaksanaan Anggaran Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bone maka jumlah pendanaan yang dimungkinkan untuk dibelanjakan pada Tahun Anggaran 2018 adalah sebesar Rp. 6.087.946.000 yang digunakan untuk membiayai Belanja Tidak Langsung dan Belanja Langsung. Secara rinci rencana anggaran Belanja Tidak Langsung dan Belanja Langsung dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 2.6
Rencana Belanja Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bone TA 2018

No	Uraian	Rencana (Rp)	%
1	Belanja Tidak Langsung	3.087.946.000	100
2	Belanja Langsung	3.000.000.000	100
Jumlah			100

Alokasi anggaran belanja langsung tahun 2018 yang dialokasikan untuk membiayai program-program yang langsung mendukung pencapaian sasaran pembangunan adalah sebagai berikut :

Tabel 2.7
Alokasi per Sasaran Tahun Anggaran 2018

SASARAN	INDIKATOR	PROGRAM / KEGIATAN	ANGGARAN	REALISASI	%
1	2	3	4	5	6
Meningkatnya akuntabilitas kinerja dan keuangan urusan ketenagakerjaan	Nilai SAKIP oleh APIP	Program Pelayanan Administrasi Perkantoran	656,412,492	608,531,521	92.71
		- Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air Dan Listrik	123,900,000	90,316,482	72.89
		- Penyediaan Jasa Administrasi Keuangan	148,744,992	144,194,992	96.94
		- Penyediaan Jasa Kebersihan Kantor	7,389,500	6,189,500	83.76
		- Penyediaan Bahan Bacaan Dan Peraturan Perundang-undangan	20,000,000	16,310,000	81.55
		- Rapat-rapat Kordinasi Dan Konsultasi Ke Luar Daerah	260,000,000	257,339,447	98.98
		- Pelaksanaan Administrasi Perkantoran	96,378,000	94,181,100	97.72
		Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur	361,079,960	351,939,316	97.47
		- Pengadaan Perlengkapan Gedung Kantor	27,100,000	27,100,000	100.00

- Pengadaan Peralatan Gedung Kantor	114,500,000	114,200,000	99.74
- Pemeliharaan Rutin/Berkala Perlengkapan Kantor	2,100,000	2,100,000	100.00
- Pemeliharaan Rutin/Berkala Peralatan Kantor	8,900,000	3,000,000	33.71
- Pemeliharaan Rutin/berkala Gedung Kantor	150,750,000	150,750,000	100.00
- Pemeliharaan Rutin/berkala Kendaraan Dinas/operasional	57,729,960	54,789,316	94.91
Program Pengembangan Komunikasi , Informasi dan Media Massa	35,000,000	35,000,000	100.00
- Pembinaan dan Pengembangan Jaringan Komunikasi dan Informasi	35,000,000	35,000,000	100.00
Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur	15,000,000	14,000,000	93.33
- Pendidikan Dan Pelatihan Formal	15,000,000	14,000,000	93.33
Program Pening. Pengemb. Sistem Pelaporan Capaian Kinerja dan Keuangan	26,300,000	24,200,000	92.02
- Penyusunan Laporan Capaian Kinerja Dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD	13,500,000	13,500,000	100.00

		Penyusunan Laporan Keuangan Semesteran	12,800,000	10,700,000	83.59
Meningkatnya daya saing dan penyerapan tenaga kerja yang berkompeten	Tingkat pengangguran terbuka	Program Peningkatan Kualitas Dan Produktivitas Tenaga Kerja	1,666,993,948	1,662,575,282	99.73
	Persentase penyerapan tenaga kerja terlatih.				
	Jumlah tenaga kerja antar kerja lokal (AKAL).	- Pendidikan Dan Pelatihan Keterampilan Bagi Pencari Kerja	1,411,633,500	1,409,157,682	99.82
	jumlah tenaga kerja pada perusahaan	Pemeliharaan Rutin/ Berkala Sarana dan Prasarana BLK	25,000,000	25,000,000	100.00
	jumlah tenaga kerja indonesia (TKI)	Sosialisasi Mekanisme Penempatan dan Perlindungan Calon Tenaga Kerja Indonesia	142,873,448	141,804,100	99.25
		- Peningkatan Produktifitas Tenaga Kerja	23,232,500	23,232,500	100.00
		- Penilaian Akreditasi Lembaga Pelatihan Kerja	12,687,500	12,687,500	100.00
		- Sosialisasi Standar Kompetensi Kerja Lembaga Pelatihan Kerja (LPK)	51,567,000	50,693,500	98.31
		Program Peningkatan Kesempatan Kerja	139,022,600	138,982,600	99.97
		- Perluasan Kesempatan Kerja Melalui TKM	71,979,600	71,979,600	100.00

		- Bimtek Pengukuran Produktifitas Tenaga Kerja	67,043,000	67,003,000	99.94
meningkatnya jaminan perlindungan tenaga kerja daerah	persentase peserta jamsostek aktif	Program Perlindungan Pengembangan Lembaga Ketenagakerjaan	100,191,000	98,811,000	98.62
	besaran kasus yang diselesaikan dengan perjanjian bersama (PB)	- Fasilitas Penyelesaian Prosedur Pemberian Perlindungan Hukum dan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan	70,752,000	69,372,000	98.05
		- Sosialisasi Berbagai Peraturan Pelaksanaan Tentang Ketenagakerjaan	29,439,000	29,439,000	100.00

Pada tabel di atas, jumlah anggaran untuk program/kegiatan sebesar Rp.3.000.000.000 dengan jumlah kegiatan sebanyak 26 kegiatan dengan realisasi anggaran sebesar **Rp. 2.934.039.719.**

BAB III

AKUNTABILITAS KINERJA

3.1 CAPAIAN KINERJA ORGANISASI

A. SASARAN 1

a. Indikator 1

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target	Capaian Kinerja		
				2018	2017	2016
1.	Meningkatnya daya saing dan penyerapan tenaga kerja yang berkompeten	Tingkat pengangguran terbuka	4,40%	4,40%	4,55%	-

Berdasarkan table tersebut diatas dapat diketahui bahwa realisasi target pada indikator kinerja utama tingkat pengangguran terbuka telah mencapai target. Capaian indikator tersebut mengalami penurunan dibandingkan tahun 2017 4,55% Realisasi pada tahun 2018 mencapai 4,40% dimana dapat dikatakan tingkat pengangguran menurun dengan Capaian dikategorikan baik.

Keberhasilan pencapaian target indikator ini disebabkan oleh Upaya Pemerintah Kabupaten Bone dalam hal ini Dinas ketenagakerjaan telah melakukan upaya peningkatan kualitas dan produktivitas calon tenaga kerja berupa sosialisasi sosialisasi bagi para pencari kerja maupun perusahaan dan juga membuka pelatihan kerja yang dilakukan setiap tahunnya yang bertujuan agar para pencari kerja memiliki keterampilan yang mumpuni sehingga dapat di terima pada perusahaan maupun membuka usaha sendiri,

Walaupun telah mencapai target namun masih terdapat permasalahan yang terjadi yaitu tingkat Angkatan kerja yang masih banyak disebabkan karena jumlah tamatan SMP dan SMA setiap tahunnya meningkat di banding tahun sebelumnya, selain itu permasalahan yang terjadi yaitu masih banyak pencari kerja yang belum mempunyai kemampuan atau kriteria yang dibutuhkan pasar kerja/perusahaan.

Untuk mendukung pencapaian kinerja indikator kinerja utama tersebut maka telah dilaksanakan program dan kegiatan sebagai berikut

No	Program	Kegiatan	Anggaran	Realisasi	ket
1	Peningkatan kualitas dan produktifitas tenaga kerja	Pendidikan Dan Pelatihan Keterampilan Bagi Pencari Kerja	1,411,633,500	1,409,157,682 (99.82%)	APBD
		Sosialisasi Mekanisme Penempatan dan Perlindungan Calon Tenaga Kerja Indonesia	142,873,448	141,804,100 (99.25%)	APBD
2	Program peningkatan kesempatan kerja	Perluasan Kesempatan Kerja Melalui TKM	71,979,600	71,979,600 (100%)	APBD

Analisis efisiensi sumber daya bila dibandingkan dengan capaian dan realisasi anggaran dapat dijelaskan dalam tabel berikut :

No	Sasaran	Indikator Kinerja	Capaian Kinerja (%)	Realisasi Anggaran (%)	Efisiensi %
	Meningkatnya daya saing dan penyerapan tenaga kerja yang berkompeten	Tingkat pengangguran terbuka	100%	99,69%	0,31%

b. Indikator 2

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target	Capaian Kinerja		
				2018	2017	2016
1.	Meningkatnya daya saing dan penyerapan tenaga kerja yang berkompeten	Persentase penyerapan tenaga kerja terlatih	51,8%	52,9%	48,9%	-

Berdasarkan table tersebut diatas dapat diketahui bahwa realisasi target pada indikator kinerja persentase penyerapan tenaga kerja terlatih telah melebihi target. Capaian indikator tersebut mengalami peningkatan

dibandingkan tahun 2017 48,9% dan Realisasi pada tahun 2018 mencapai 52,9% dimana dapat dikatakan dengan Capaian dikategorikan baik.

Keberhasilan pencapaian target indikator ini disebabkan oleh Upaya Pemerintah Kabupaten Bone dalam hal ini Dinas ketenagakerjaan telah melakukan upaya peningkatan kualitas dan produktivitas calon tenaga kerja dengan membuka pelatihan kerja yang dilakukan setiap tahunnya yang bertujuan agar para pencari kerja memiliki keterampilan yang mumpuni sehingga dapat di terima pada perusahaan maupun membuka usaha sendiri,

Walaupun telah mencapai target namun masih terdapat permasalahan yang terjadi yaitu tingkat Angkatan kerja yang masih banyak disebabkan karena jumlah tamatan SMP dan SMA setiap tahunnya meningkat di banding tahun sebelumnya, selain itu permasalahan yang terjadi yaitu masih banyak pencari kerja yang belum mempunyai kemampuan atau kriteria yang dibutuhkan pasar kerja/perusahaan.

Untuk mendukung pencapaian kinerja indikator kinerja utama tersebut maka telah dilaksanakan program dan kegiatan sebagai berikut

No	Program	Kegiatan	Anggaran	Realisasi	ket
1	Peningkatan kualitas dan produktifitas tenaga kerja	Pendidikan Dan Pelatihan Keterampilan Bagi Pencari Kerja	1,411,633,500	1,409,157,682 (99.82%)	APBD

Analisis efisiensi sumber daya bila dibandingkan dengan capaian dan realisasi anggaran dapat dijelaskan dalam tabel berikut :

No	Sasaran	Indikator Kinerja	Capaian Kinerja (%)	Realisasi Anggaran (%)	Efisiensi %
	Meningkatnya daya saing dan penyerapan tenaga kerja yang berkompeten	Persentase penyerapan tenaga kerja terlatih.	102,1%	99,82%	2,28%

c. Indikator 3

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target	Capaian Kinerja		
				2018	2017	2016
1.	Meningkatnya daya saing dan penyerapan tenaga kerja yang berkompeten	Jumlah tenaga kerja yang ditempatkan antar kerja local (AKL)	2000 orang	5785 orang	5275 orang	-

Berdasarkan table tersebut diatas dapat diketahui bahwa realisasi target pada indikator kinerja persentase penyerapan tenaga kerja terlatih telah melebihi target. Capaian indikator tersebut mengalami peningkatan dibandingkan tahun 2017 5275 orang dan Realisasi pada tahun 2018 mencapai 5785 orang dimana dapat dikatakan dengan Capaian dikategorikan baik sekali.

Keberhasilan pencapaian target indikator ini disebabkan oleh Upaya Pemerintah Kabupaten Bone dalam hal ini Dinas ketenagakerjaan telah melakukan upaya sosialisasi dan koordinasi kepada perusahaan perusahaan dan lebih meningkatkan lagi informasi informasi lowongan pekerjaan yang ada di perusahaan.

Walaupun telah mencapai target namun masih terdapat permasalahan yang terjadi yaitu masih kurang informasi lowongan perusahaan yang dilaporkan pada Dinas Ketenagakerjaan, jadi masih kurangnya informasi yang diterima oleh para pencari kerja mengenai lowongan pekerjaan, selain itu juga masih banyaknya pencari kerja yang belum mempunyai kemampuan dan belum memenuhi syarat syarat yang ditetapkan oleh perusahaan.

Adapun solusi yang dapat dilakukan yaitu di perlukan peningkatan lebih terhadap upaya upaya yang dilakukan Pemerintah Kabupaten Bone melalui Dinas Ketenagakerjaan kabupaten bone berkoordinasi dengan instansi terkait, stake holder dan perusahaan dalam mengurangi pengangguran melalui penyerapan/penempatan tenaga kerja Antar Kerja Lokal (AKAL)

Untuk mendukung pencapaian kinerja indikator kinerja utama tersebut maka telah dilaksanakan program dan kegiatan sebagai berikut

No	Program	Kegiatan	Anggaran	Realisasi	ket
1	Peningkatan kualitas dan produktifitas tenaga kerja	Pendidikan Dan Pelatihan Keterampilan Bagi Pencari Kerja	1,411,633,500	1,409,157,682 (99.82%)	APBD

Analisis efisiensi sumber daya bila dibandingkan dengan capaian dan realisasi anggaran dapat dijelaskan dalam tabel berikut :

No	Sasaran	Indikator Kinerja	Capaian Kinerja (%)	Realisasi Anggaran (%)	Efisiensi %
	Meningkatnya daya saing dan penyerapan tenaga kerja yang berkompeten	Jumlah tenaga kerja yang ditempatkan antar kerja local (AKL)	289,2%	99,82%	189,4%

d. Indikator 4

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target	Capaian Kinerja		
				2018	2017	2016
1.	Meningkatnya daya saing dan penyerapan tenaga kerja yang berkompeten	Jumlah tenaga kerja Indonesia (TKI)	20 orang	10 orang	5 orang	-

Berdasarkan table tersebut diatas dapat diketahui bahwa realisasi target pada indikator kinerja jumlah tenaga kerja Indonesia (TKI) belum mencapai target. Tetapi Capaian indikator tersebut mengalami peningkatan dibandingkan tahun 2017 5 orang dan Realisasi pada tahun 2018 mencapai 10 orang dimana dapat dikatakan dengan Capaian dikategorikan kurang.

Ketidakberhasilan pencapaian target indikator ini disebabkan oleh masih banyaknya tenaga kerja Indonesia yang bekerja diluar negeri secara illegal atau tidak terdaftar pada dinas ketenagakerjaan.

Seperti yang kita ketahui bersama bahwa jumlah tenaga kerja indonesia yang bekerja di luar negeri sangat banyak, tetapi sebagian besar dari TKI tersebut berangkat untuk bekerja di luar negeri tidak melalui proses

ataupun prosedur yang ada, maka dari itu jumlah TKI yang terdata sangat sedikit. Maka dari itu diperlukan peran dan upaya Pemerintah dari tingkat paling atas hingga ke paling bawah untuk meningkatkan pengawasan dan melakukan sosialisasi ataupun memfasilitasi kepada masyarakatnya mengenai penempatan tenaga kerja diluar negeri

Untuk mendukung pencapaian kinerja indikator kinerja utama tersebut maka telah dilaksanakan program dan kegiatan sebagai berikut

No	Program	Kegiatan	Anggaran	Realisasi	ket
1	Peningkatan kualitas dan produktifitas tenaga kerja	Sosialisasi mekanisme penempatan dan perlindungan calon tenaga kerja indonesia	142,873,448	141,804,100 (99.25%)	APBD
2	Erlindungan pengembangan lembaga ketenagakerjaan	Sosialisasi berbagai peraturan pelaksanaan tentang ketenagakerjaan	29,439,000	29,439,000 (100%)	APBD

Analisis efisiensi sumber daya bila dibandingkan dengan capaian dan realisasi anggaran dapat dijelaskan dalam tabel berikut :

No	Sasaran	Indikator Kinerja	Capaian Kinerja (%)	Realisasi Anggaran (%)	Efisiensi %
	Meningkatnya daya saing dan penyerapan tenaga kerja yang berkompeten	Jumlah tenaga kerja Indonesia (TKI)	50%	99,62%	<i>Tidak efisien</i>

e. Indikator 4

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target	Capaian Kinerja		
				2018	2017	2016
1.	Meningkatnya daya saing dan penyerapan tenaga kerja yang berkompeten	Jumlah tenaga kerja yang ditempatkan pada perusahaan	775 orang	580 orang	483 orang	-

Berdasarkan table tersebut diatas dapat diketahui bahwa realisasi target pada indikator kinerja jumlah tenaga kerja yang ditempatkan pada perusahaan belum mencapai target. Tetapi Capaian indikator tersebut mengalami peningkatan dibandingkan tahun 2017 483 orang dan Realisasi pada tahun 2018 mencapai 580 orang dan target 775 orang dimana dapat dikatakan dengan Capaian dikategorikan baik.

Ketidakberhasilan pencapaian target indikator ini disebabkan oleh Ada beberapa faktor yang mempengaruhi penyerapan tenaga kerja pada perusahaan yaitu tingginya syarat dan kriteria yang dibutuhkan perusahaan, dan kurangnya kualitas dan keterampilan pencari kerja dan juga kurangnya perusahaan yang membuka penerimaan tenaga kerja.

Oleh karna itu Pemerintah Kabupaten Bone melalui Dinas Ketenagakerjaan terus melakukan upaya dalam meningkatkan penyerapan tenaga kerja pada perusahaan melalui program dan kegiatan kegiatan yang dapat meningkatkan kompetensi maupun keterampilan pencari kerja, serta sosialisai sosialisasi bagi perusahaan dan pencari kerja.

Untuk mendukung pencapaian kinerja indikator kinerja utama tersebut maka telah dilaksanakan program dan kegiatan sebagai berikut

No	Program	Kegiatan	Anggaran	Realisasi	ket
1	Peningkatan kualitas dan produktifitas tenaga kerja	Pendidikan dan pelatihan keterampilan bagi pencari kerja	1,411,633,500	1,409,157,682 (99.82%)	APBD
		Peningkatan produktifitas tenaga kerja	23,232,500	23,232,500 (100%)	APBD
2	Peningkatan kesempatan kerja	Perluasan kesempatan kerja melalui tenaga kerja mandiri	71,979,600	71,979,600 (100%)	APBD

Analisis efisiensi sumber daya bila dibandingkan dengan capaian dan realisasi anggaran dapat dijelaskan dalam tabel berikut :

No	Sasaran	Indikator Kinerja	Capaian Kinerja (%)	Realisasi Anggaran (%)	Efisiensi %
	Meningkatnya daya saing dan penyerapan tenaga kerja yang berkompeten	Jumlah tenaga kerja yang di tempatkan pada perusahaan	74,8%	99,94%	<i>Tidak efisien</i>

B. SASARAN 2

a. Indikator 1

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target	Capaian Kinerja		
				2018	2017	2016
1.	Meningkatnya jaminan perlindungan tenaga kerja daerah	Persentase peserta jamsostek aktif	73%	73,26 %	-	-

Berdasarkan table tersebut diatas dapat diketahui bahwa realisasi target pada indikator kinerja utama persentase peserta jamsostek aktif telah melampaui target. Dari target 73 % Realisasi pada tahun 2018 mencapai 73,26 dimana dapat dengan Capaian dikategorikan baik.

Pada tahun 2017 sebanyak 8.324 orang yang menjadi peserta jamsostek dan meningkat pada tahun 2018 menja 13.460 orang dimana target yang ingin dicapai dalam RKPD sebanyak 2000 orang. Data tersebut jauh melampaui target disebabkan karna.

- Adanya perubahan nomenklatur dari PT.Jamsostek dibawah naungan BUMN berali ke Badan Penyelenggara Independen yang bertanggung jawab langsung kepada presiden.
- Setelah beralih dari PT. Jamsostek ke BPJS kabupaten Bone mendapat prioritas sebagai Pusat pelayanan Kepesertaan Jamsostek yang mewilayahi kabupaten
Dimana KCP (kantor cabang pembantu) berada di Kabupaten Bone.
Adapun solusi yang akan dilaksanakan untuk meningkatkan

kepesertaan jamsostek yaitu :

- Sejak adanya KCP pada saat itu pula pihak BPJS membuat MOU dengan Pemerintah Daerah tentang peningkatan kepatuhan kepesertaan jaminan sosial tenaga kerja..
- Pelaksanaan pemberian jaminan sosial tenaga kerja kepada tenaga tenaga kontrak yang ada di lingkup SKPD pemerintahan Kab. Bone.

Tetapi jumlah buruh atau pekerja tidak sebanding dengan yang jumlah pekerja/buruh yang terdaftar sebagai kepesertaan jamsostek. Tingginya jumlah buruh tidak sebanding dengan jumlah yang terdaftar kepesertaan jamsostek hal ini disebabkan karna masih banyaknya perusahaan ataupun instansi yang tidak mendaftar ataupun memasukkan pekerja atau buruhnya dalam kepesertaan jamsostek. Adapun hal yang sebaiknya dilakukan untuk meningkatkan kepesertaan jamsostek antara lain :

- Meningkatkan sosialisasi kepada perusahaan maupun pekerja terhadap pentingnya jaminan sosial kesehatan dan keselamatan kerja.
- Mendaftarkan tenaga tenaga kontrak/honorer dalam SKPD pemerintahan daerah menjadi peserta jamsostek.

Untuk mendukung pencapaian kinerja indikator kinerja utama tersebut maka telah dilaksanakan program dan kegiatan sebagai berikut

No	Program	Kegiatan	Anggaran	Realisasi	ket
1	Perlindungan pengembangan lembaga ketenagakerjaan	Fasilitasi penyelesaian prosedur pemberian perlindungan hukum dan jaminan sosial ketenagakerjaan	70,752,000	69,372,000 (98,05%)	APBD
		Sosialisasi berbagai peraturan pelaksanaan tentang ketenagakerjaan	29,439,000	29,439,000 (100%)	APBD

Analisis efisiensi sumber daya bila dibandingkan dengan capaian dan realisasi anggaran dapat dijelaskan dalam tabel berikut :

No	Sasaran	Indikator Kinerja	Capaian Kinerja (%)	Realisasi Anggaran (%)	Efisiensi %
	Meningkatnya jaminan perlindungan tenaga kerja daerah	Persentase peserta jamsostel aktif	100%	99%	0,1%

b. Indikator 2

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target	Capaian Kinerja		
				2018	2017	2016
1.	Meningkatnya jaminan perlindungan tenaga kerja daerah	Besaran kasus yang diselesaikan dengan perjanjian bersama (PB)	100%	100%	-	-

Berdasarkan table tersebut diatas dapat diketahui bahwa realisasi target pada indikator kinerja utama besaran kasus yang diselesaikan dengan perjanjian bersama telah mencapai target. Hal ini dikarenakan setiap kasus/laporan yang masuk/ditangani dapat terselesaikan dengan perjanjian bersama, dimana dapat dikatakan tingkat dengan Capaian dikategorikan baik sekali.

Untuk mendukung pencapaian kinerja indikator kinerja utama tersebut maka telah dilaksanakan program dan kegiatan sebagai berikut

No	Program	Kegiatan	Anggaran	Realisasi	ket
1	Perlindungan pengembangan lembaga ketenagakerjaan	Fasilitasi penyelesaian prosedur pemberian perlindungan hukum dan jaminan sosial ketenagakerjaan	70,752,000	69,372,000 (98,05%)	APBD
		Sosialisasi berbagai peraturan pelaksanaan tentang ketenagakerjaan	29,439,000	29,439,000 (100%)	APBD

Analisis efisiensi sumber daya bila dibandingkan dengan capaian dan realisasi anggaran dapat dijelaskan dalam tabel berikut :

No	Sasaran	Indikator Kinerja	Capaian Kinerja (%)	Realisasi Anggaran (%)	Efisiensi %
	Meningkatnya jaminan perlindungan tenaga kerja daerah	Persentase peserta jamsostel aktif	100%	99%	0,1%

3.2 REALISASI ANGGARAN

1. Realisasi Anggaran

Realisasi anggaran APBD yang dikelola Dinas Ketenagakerjaan Tahun Anggaran 2018 sebesar Rp. 5.411.470.516,- atau 93,88 %

1. Anggaran Kinerja :

- Belanja Tidak Langsung Rp. 2.477.430.797,-
- Belanja Langsung Rp. 2.792.793.719,-
- Belanja Modal Rp. 141.300.000,-

Jumlah Rp. 5.411.470.516,-

3. Pemanfaatan Anggaran

a. Pemanfaatan anggaran yang bersumber dari anggaran kinerja Dinas Ketenagakerjaan terdiri dari :

1) Belanja Tidak Langsung

Anggaran belanja tidak langsung Dinas Ketenagakerjaan dalam Tahun Anggaran 2018 sebesar Rp. 2.763.999.627,- dan terealisasi sebesar Rp. 2.477.430.797,- atau 89,63 % yang diarahkan untuk Belanja pegawai.

2) Belanja Langsung

Anggaran belanja langsung Dinas Ketenagakerjaan Tahun Anggaran 2018 sebesar Rp. 2.858.400.000,- dan terealisasi sebesar 2.792.739.719,- atau 97,70% dengan jumlah 8 program dan 26 kegiatan.

3) Belanja Modal.

Anggaran belanja Modal Dinas Ketenagakerjaan Tahun Anggaran 2018 sebesar Rp. 141.600.000,- dan terealisasi sebesar Rp.141.300.000,- atau 99,78% digunakan untuk belanja peralatan dan mesin.

3.3 Hambatan dan Permasalahan

Beberapa hal yang berpengaruh sehingga pencapaian kinerja sasaran Dinas Ketenagakerjaan Kab. Bone tahun 2018 belum tercapai secara optimal disebabkan hal-hal sebagai berikut :

Hambatan dan Permasalahan

1. Aspek Pemerintahan

- Belum maksimalnya pemahaman aparaturnya terhadap tugas pokok dan fungsinya
- Masih terbatasnya sarana dan prasarana pelayanan pelatihan
- Masih kurangnya tenaga instruktur/pelatih dan tenaga pengawas ketenagakerjaan serta tenaga pengawasan ketenagakerjaan serta tidak adanya mediator dan pengantar kerja.
- Belum memadainya sistem informasi dan komunikasi antara pemerintah, pengusaha dan masyarakat serta dukungan pihak terkait dalam pelaksanaan urusan ketenagakerjaan.
- Semakin besarnya tuntutan dan dinamika masyarakat dalam pemenuhan segala aspek kehidupan dalam hal mencapai kehidupan yang layak.
- Belum optimalnya koordinasi antara pemerintah pusat, provinsi maupun kabupaten dalam hal pelaksanaan pengentasan kemiskinan dan penanganan pengangguran.
- Keterbatasan dalam menjalin hubungan dengan dunia usaha baik dalam daerah, luar daerah maupun luar negeri.

2.Aspek Dunia Usaha

- Masih rendahnya kepekaan dan daya tangkap masyarakat terhadap peluang usaha dan kebutuhan pasar dalam penciptaan wirausaha baru.
- Rendahnya kemampuan mengakses informasi pasar kerja terutama pada sektor industri
- Pelaksanaan jaringan usaha dan pola kemitraan belum berjalan optimal
- Masih banyaknya pengusaha yang belum memenuhi kewajiban kepada pemerintah sesuai dengan norma kerja
- Komitmen perwujudan pemberdayaan pengusaha kecil dan menengah belum optimal, hal ini disebabkan oleh dominasi pengusaha yang besar.
- Persaingan dunia usaha semakin meningkat akan tetapi fluktuasi praktek monopoli kegiatan usaha semakin berkembang.

3.Aspek Masyarakat

- Tingginya angka pengangguran
- Jiwa wirausaha yang lemah
- Kurangnya investasi yang memberikan lowongan pekerjaan
- Masih rendahnya tingkat pengetahuan dan keterampilan masyarakat dalam memenuhi kebutuhan pasar
- Masih rendahnya pemanfaatan potensi lokal masyarakat dalam hal pembinaan pemberdayaan tenaga kerja
- Masih rendahnya budaya dan etos kerja pada sebagian masyarakat sehingga berpengaruh terhadap tingginya angka pengangguran
- Masih adanya pemikiran masyarakat yang menganggap bahwa bekerja adalah menjadi pegawai negeri.
- Semakin tingginya tingkat persaingan antar daerah dalam rangka peningkatan pendapatan dan daya saing daerah.
- Semakin besarnya tuntutan dan dinamika masyarakat dalam pemenuhan kebutuhan hidup secara luas.

3.4 Pemecahan Masalah

Untuk menyikapi permasalahan ketenagakerjaan tersebut di atas, telah dilakukan upaya-upaya sebagai berikut:

1. Sebagai langkah solutif atas permasalahan/hambatan tersebut, maka telah dilakukan penyesuaian khusus dari aspek pembiayaan dan pengupayaan peningkatan sumber daya manusia aparatur melalui bimbingan teknis aparat sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya.
2. Mengoptimalkan sumber daya manusia yang ada dengan memberdayakan tenaga pelatih/instrukturn yang ada dan mengontrak instruktur sesuai kebutuhan serta mengatur jadwal kegiatan pelatihan sedemikian rupa sehingga instruktur yang ada dapat diatur dengan sebaik-baiknya dalam memberikan pelatihan.
3. Mengusulkan kepada Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan terhadap kekurangan pegawai khususnya tenaga pengawasan, mediator, pengantar kerja dan instruktur sesuai dengan kualifikasi pendidikan.
4. Mengadakan sosialisasi kepada perusahaan-perusahaan dan pekerja terhadap program kelembagaan dan perlindungan ketenagakerjaan
5. Melaksanakan pelatihan dan keterampilan berbasis kompetensi, masyarakat dan berbasis kewirausahaan berdasarkan sumber daya alam suatu wilayah dan sumber daya manusia.
6. Menginventarisir pencari kerja yang telah mengikuti pelatihan keterampilan dari berbagai jenis kejuruan sebagai tenaga kerja siap pakai.
7. Meningkatkan koordinasi pada instansi terkait, stake holder dan perusahaan untuk penyerapan tenaga kerja sesuai dengan program dan kegiatan yang dilaksanakan.

BAB IV

PENUTUP

Dalam manajemen pembangunan berbasis kinerja dan perbaikan pelayanan publik, setiap organisasi pemerintah melakukan pengukuran dan pelaporan atas kinerja institusi dengan menggunakan indikator yang jelas dan terukur. Bagi Satuan Kerja Perangkat Daerah, LKj menjadi bagian dari upaya pertanggungjawaban dan mendorong akuntabilitas publik. Sementara bagi publik sendiri, LKj akan menjadi ukuran akan penilaian dan juga keterlibatan publik untuk menilai kualitas kinerja pelayanan dan mendorong tata kelola pemerintahan yang baik.

LKj bagi Dinas Ketenagakerjaan Kab. Bone juga menjadi punya makna strategis, sebagai bagian dari penerjemahan tugas dan fungsi Dinas Ketenagakerjaan Kab. Bone Pengukuran-pengukuran kinerja telah dilakukan, dan dikuatkan dengan data pendukung yang mengurai bukan hanya pencapaian tahun pelaporan 2018, namun juga melihat tren pencapaiannya dari tahun ke tahun, dan kontribusinya untuk pencapaian target akhir RENSTRA. Secara umum, nampak bahwa kinerja Dinas Ketenagakerjaan Kab. Bone pada tahun 2018 Cukup baik. karena terdapat indikator yang pencapaiannya cukup baik.

Dari evaluasi dan analisis atas pencapaian sasaran dan IKU yang sudah diuraikan dalam bab III, terlihat bahwa kerja keras telah dilakukan oleh Dinas Ketenagakerjaan Kab. Bone untuk memastikan pencapaian kinerja sebagai prioritas dalam pembangunan daerah. Upaya ini telah mencakup perumusan dan penetapan kinerja tahunan dan juga menengah sebagai bagian dari kebijakan strategis maupun tahunan daerah, khususnya dalam RENSTRA dan RENCANA KERJA (RENJA) 2018, yang mencakup juga penentuan program/kegiatan dan alokasi anggarannya. Juga mencakup bukan hanya sekedar pelaksanaan program/kegiatan yang rutin dilakukan, namun juga pengembangan inovasi dalam berbagai bentuk.

Namun demikian, beberapa tantangan perlu menjadi fokus bagi perbaikan kinerja Dinas Ketenagakerjaan Kab. Bone ke depan, maka kami akan merumuskan langkah-langkah penting sebagai strategi pemecahan masalah untuk dijadikan masukan atau sebagai strategi pemecahan masalah untuk dijadikan masukan atau sebagai bahan pertimbangan dimasa yang akan datang.

Bagi instansi di lingkungan Dinas Ketenagakerjaan Kab. Bone sendiri, ini bisa

tantangan ini bisa dijawab.

Sebagai bagian dari perbaikan kinerja pemerintah daerah yang menjadi tujuan dari penyusunan LKj, hasil evaluasi capaian kinerja ini juga penting dipergunakan oleh instansi di lingkungan Dinas Ketenagakerjaan Kab. Bone untuk perbaikan perencanaan dan pelaksanaan program/kegiatan di tahun yang akan datang. Beberapa permasalahan dan solusi yang sudah dirumuskan akan menjadi tidak punya makna jika hanya berhenti menjadi laporan saja, namun harus ada rencana dan upaya konkret untuk menerapkannya dalam siklus perencanaan dan pelaksanaannya. Hal ini akan menjadikan LKj benar-benar menjadi bagian dari sistem monitoring dan evaluasi untuk pijakan peningkatan kinerja pemerintahan dan perbaikan layanan publik.

Watampone, 28 Februari 2019

Kepala Dinas Ketenagakerjaan



Drs. H. ALIMUDDIN MASSAPPA, MH