

LKjIP Tahun 2021

Laporan Kinerja Instansi Pemerintah



Recover Together

DINAS KETENAGAKERJAAN KABUPATEN BONE



HI & JAMSOS

Syarat Kerja, Jaminan Sosial, Penyelesaian PHI, dan Pengupahan

PEMBINAAN & KOMPETENSI

Kerjasama Kelenbagaan, Pembinaan Tenaga Kerja dan Fasilitasi Sertifikasi

IPK & PRODUKTIVITAS

Informasi Pasar Kerja, Peningkatan Dan Pengukuran Produktivitas

PENEMPATAN DAN PKK

Penempatan, Perlindungan & Perluasan Kesempatan Kerja



MAY DAY 2021 (Recover Together)

“May Day 2021 adalah momentum dan waktu yang tepat untuk bersinergi dan bersama-sama memulai kembali, berinovasi kembali, untuk membangun Indonesia lebih baik.”

(Ida Fauziyah - Menteri Ketenagakerjaan RI)



KETENAGAKERJAAN KAB. BONE DALAM ANGKA

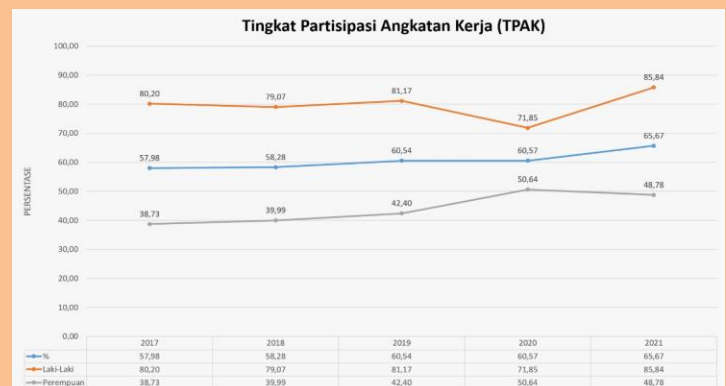
2017 - 2021

383.962 Jiwa
Jumlah Angkatan Kerja
Tahun 2021

4,15% Jiwa
Tingkat Pengangguran
Terbuka Tahun 2021

“Tingkat Pengangguran Terbuka adalah persentase jumlah pengangguran terhadap jumlah angkatan kerja.

Grafik 1



Sumber: BPS Kab. Bone Tahun 2021

PENGANTAR



Drs. ASISWA

KEPALA DINAS KETENAGAKERJAAN KAB. BONE

***“**iyypa narisseng mukkurui
sewae jamang-jamang
narekko purani rilaloi.**”***

*Sulit tidaknya suatu pekerjaan maupun usaha yang
baru dilakukan, akan diketahui setelah kita
mengerjakannya*



KATA PENGANTAR

Pandemi Covid-19 memicu terjadinya kontraksi ekonomi Indonesia. Hal ini berdampak terhadap situasi ketenagakerjaan dalam negeri. Pandemi Covid-19 yang mulai melanda sejak tahun 2020, masih terasa dampaknya pada tahun 2021 kemarin. Sektor ketenagakerjaan turut menjadi sektor yang sangat merasakan dampaknya. Gelombang PHK menjadi indikator khusus terkait kondisi ketenagakerjaan kita.

Pandemi Covid-19 juga memberikan dampak pada meningkatnya tingkat pengangguran di Indonesia. Kontribusi peningkatan pengangguran berasal dari kelompok pekerja informal yang terdiri dari jutaan pekerja berketerampilan rendah dengan upah rendah. Hal ini tentu menjadi ancaman perekonomian negara.

Permasalahan muncul bukan hanya Pemutusan Hubungan Kerja, tetapi sektor lain di bidang ketenagakerjaan juga turut berimplikasi terkait tenaga kerja Indonesia. Kondisi penempatan tenaga kerja kita juga merasakan dampak besar dengan keterbatasan penempatan khususnya ke luar negeri dengan pemberlakuan pembatasan negara-negara tujuan Tenaga Kerja Indonesia (TKI) ke luar negeri.

Kurang lebih dua tahun kondisi ini membuat kita tidak boleh hanya berpangku tangan dalam penanganan dan peningkatan ketenagakerjaan di masa pandemi. Pulih bersama di sektor ketenagakerjaan khususnya di Kabupaten Bone menjadi komitmen bersama Pemerintah Daerah Kabupaten Bone terus bersinergi dengan pemerintah pusat dalam berbagai stimulus penanganan berbagai sektor.

Recover Together menjadi tema dan pesan khususnya di sektor ketenagakerjaan baik pada pelaksanaan May Day 2021 kemarin dan juga menjadi tema yang di usung oleh Pemerintah Indonesia selaku Presidensi Kegiatan KTT G-20 tahun 2022 di Bali. Melalui tema tersebut, Indonesia ingin mengajak seluruh dunia untuk saling membahu dan mendukung agar pulih bersama serta tumbuh lebih kuat dan berkelanjutan dengan tema sentral *Recover Together, Recover Stronger*.

Pesan yang kuat tersebut menjadi modal semangat dan pelecut bagi seluruh sektor di penjuru negeri, tak terkecuali para penyelenggara pemerintahan khususnya di bidang ketenagakerjaan. Meskipun seluruh sektor sempat mengalami penurunan aktivitas, tapi seiring berjalannya waktu seluruh komponen negeri belajar bagaimana beradaptasi untuk tetap menghasilkan karya terbaik di tengah-tengah pandemi.

Pulih bersama menjadi pesan yang ingin ditanamkan kepada semua sektor untuk pulih dan kembali bangkit dalam menatap kemajuan perekonomian khususnya pada sektor ketenagakerjaan termasuk di Kabupaten Bone. Hal inilah yang mendasari kami dalam perbaikan dan evaluasi dalam setiap komponen kegiatan yang kami lakukan selama tahun 2021. Berbagai stimulus dan program telah dilaksanakan, maka sudah menjadi entitas kami dalam menghadirkan pertanggungjawaban yang relevan dengan realitas yang kami hadirkan sepanjang tahun 2021.

Laporan Kinerja tetap menjadi kewajiban bagi setiap Organisasi Pemerintahan sebagai bentuk dan wujud pertanggungjawaban dan sebagai bahan evaluasi berkelanjutan dalam peningkatan pelayanan kepada masyarakat terkait bidang pemerintahan yang diemban. Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bone juga tetap mengambil peran dalam amanah tersebut. Semangat dalam mengembangkan sektor ketenagakerjaan di Kabupaten Bone menjadi pelecut dalam menghadirkan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) tahun 2021.

Terlepas dari berbagai permasalahan ketenagakerjaan di masa pandemi Covid-19, kami tetap memanjatkan syukur yang tiada terhingga Kepada Tuhan Yang Maha Kuasa atas segala limpahan taufik dan hidayahnya sehingga penyusunan laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintahan Dinas Ketenagakerjaan Kab. Bone Tahun 2021 dapat diselesaikan berdasarkan segala keterbatasan yang dihadapi terkait masa pandemi dan yang terpenting keterbatasan anggaran dalam menghadapi realita dampak Covid-19 terhadap sektor ketenagakerjaan tanpa meminggirkan kinerja dan hasil kerja sesuai dengan program yang telah dirumuskan.

LKj Dinas Ketenagakerjaan Kab. Bone disusun berdasarkan pada Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah dan berpedoman pada Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2016. Penyusunan LKj Dinas Ketenagakerjaan Kab. Bone Tahun 2020 merupakan bentuk komitmen terhadap aspek transparansi dan akuntabilitas serta pertanggungjawaban atas kinerja Dinas Ketenagakerjaan Kab. Bone dan komitmen dalam menyusun laporan kinerja Dinas Ketenagakerjaan Kab. Bone bertujuan memberikan informasi kinerja yang terukur, sekaligus sebagai upaya perbaikan yang berkesinambungan dan terus berinovasi bagi Dinas Ketenagakerjaan Kab. Bone untuk senantiasa meningkatkan kinerjanya berdasarkan perjanjian kinerja yang telah disepakati dan dituangkan dalam perjanjian kinerja tahun 2021.

Cakupan LKj Dinas Ketenagakerjaan Kab. Bone Tahun 2021 terdiri atas : Pendahuluan, Perencanaan & Perjanjian Kinerja, Akuntabilitas Kinerja dan Solusi Permasalahan dalam skema perbaikan pencapaian kinerja. Pendahuluan memiliki muatan uraian singkat organisasi, seperti : latar, maksud, isu strategis, dan struktur serta keragaman sumberdaya manusia di pada Dinas Ketenagakerjaan Kab. Bone. Adapun aspek Perencanaan dan Perjanjian Kinerja menggambarkan visi, misi, tujuan, sasaran, IKU dan PK. Sedangkan aspek akuntabilitas kinerja, memberikan gambaran capaian, analisa, dan evaluasi terhadap indikator kinerja utama Dinas Ketenagakerjaan Kab. Bone tahun 2021, termasuk atas analisa efisiensi penggunaan sumberdaya.

Laporan Akuntabilitas Tahun 2021 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.

Analisa dan evaluasi atas capaian kinerja secara komprehensif digunakan sebagai pijakan untuk melakukan perbaikan pelayanan dan mendukung tercapainya *good governance* pada masa mendatang. Berkenaan dengan itu, LKj Dinas Ketenagakerjaan Kab. Bone Tahun 2021 ini, dapat menjadi masukan dan saran evaluasi agar kinerja kedepan menjadi lebih produktif, efektif dan efisien, baik dari aspek perencanaan, pengorganisasian, manajemen keuangan maupun koordinasi pelaksanaannya pada Dinas Ketenagakerjaan Kab. Bone.

Akhirnya, Semoga Laporan Akuntabilitas Kinerja Dinas Ketenagakerjaan Kab. Bone tahun 2021 ini dapat memberikan manfaat bagi pihak-pihak yang terkait dalam rangka peningkatan kinerja pemerintah pada masa yang akan datang.



Drs. Asisya
Kepala Dinas Ketenagakerjaan Kab. Bone



DAFTAR ISI

	Hal.
KATA PENGANTAR	iii
Daftar Isi	vi
Daftar Tabel	vii
Daftar Grafik	viii
BAB I. PENDAHULUAN	1
A. Umum	1
B. Organisasi	4
C. Isu Strategis	10
E. Aspek Strategis Organisasi	11
BAB II. PERENCANAAN KINERJA	12
A. Tujuan dan Sasaran	13
B. Strategi dan Arah Kebijakan	15
C. Indikator Kinerja Utama	17
D. Perjanjian Kinerja	18
E. Standar Penilaian Kinerja	19
BAB III. AKUNTABILITAS KINERJA	20
A. Capaian Kinerja Organisasi	20
B. Realisasi Anggaran	44
BAB VI. PENUTUP	47
A. Simpulan Umum	48
B. Kendala Pelaksanaan dan Upaya Mengatasi	50
LAMPIRAN-LAMPIRAN	51



DAFTAR TABEL

1. Tabel 2.1 (Tujuan, Sasaran dan Target Renstra)	14
2. Tabel 2.2 (Indikator Kinerja Utama)	17
3. Tabel 2.3 (Perjanjian Kinerja)	18
4. Tabel 3.1 (Target dan Realisasi Kinerja Tahun 2021)	23
5. Tabel 3.2 (Tingkat Pengangguran Terbuka)	24
6. Tabel 3.3 (Realisasi Kinerja Tahun 2018-2023)	26
7. Tabel 3.4 (Realisasi Kinerja dan Standar Pelayanan Minimal)	29
8. Tabel 3.5 (Analisa Penyebab Keberhasilan/Kegagalan)	30
9. Tabel 3.6 (Analisis atas Efisiensi Penggunaan Sumber Daya)	37
10. Tabel 3.7 Analisis Menunjang Keberhasilan /Kegagalan)	38
11. Tabel 3.8 (Realisasi Anggaran)	44



DAFTAR GRAFIK DAN GAMBAR

DAFTAR GRAFIK

Hal.

01

Grafik 1 (Kondisi Ketenagakerjaan)

2

02

Grafik 2 (PNS Berdasarkan Pendidikan)

8

03

Grafik 3 (PNS Berdasar Golongan)

8

04

Grafik 4 (PNS Berdasar Jenis Kelamin)

8

05

Grafik 5 (PNS Berdasarkan Diklat)

9

06

Grafik 6 (Tenaga Kontrak Berdasar Pendidikan)

9

07

Grafik 7 (Tenaga Kontrak Berdasar Jenis Kelamin)

9

DAFTAR GAMBAR

08

Gambar 1 (Struktur Organisasi)

6

09

Gambar 2 (Arah Kebijakan)

16

10

Gambar 3 (Standar Penilaian Kinerja)

19

LAPORAN KINERJA TAHUN 2021

DINAS KETENAGAKERJAAN KAB. BONE



“**Alai Cedde'e** risesena engkai mappedeceng, **Sampeanngi Maegae** risesena engkai maega makkasolang.”

Ambil yang sedikit jika yang sedikit itu mendatangkan kebaikan, tolak yang banyak apabila yang banyak itu mendatangkan kebinasaan.

BAB. I

UMUM



**“Unga Tabbakae’ ri Subue’
Nare’kko Nompokni Essoe’
Pajani Baunna.”**

Jangan langsung percaya atau gembira mendengar berita atau janji yang muluk-muluk, sebab berita tersebut mungkin saja tidak sesuai dengan kenyataan.



A. UMUM

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, dimana 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.

B. ORGANISASI



Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bone merupakan salah satu organisasi perangkat daerah yang berada dalam lingkup Pemerintah Kabupaten Bone berdasarkan Peraturan Bupati Bone Nomor 71 Tahun 2020 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Dinas Ketenagakerjaan





1. Tugas, Fungsi dan Struktur Dinas Ketenagakerjaan

Berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Bone Nomor 73 Tahun 2021 dan Keputusan Bupati Bone Nomor 527 tahun 2021 tentang Kelompok Tugas Sub Substansi dan Nomenklatur Sub Koordinator untuk pelaksanaan Sub Koordinator pada Dinas Ketenagakerjaan, 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

2. Tugas Pokok dan Fungsi

Sebagai Instansi Teknis Daerah, Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bone mempunyai tugas Pokok mengenai 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 pada Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bone



Untuk melihat Dokumen Peraturan Bupati No 73 Tahun 2021 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta tata Kerja Dinas Ketenagakerjaan kab. Bone **Scan QR Code**

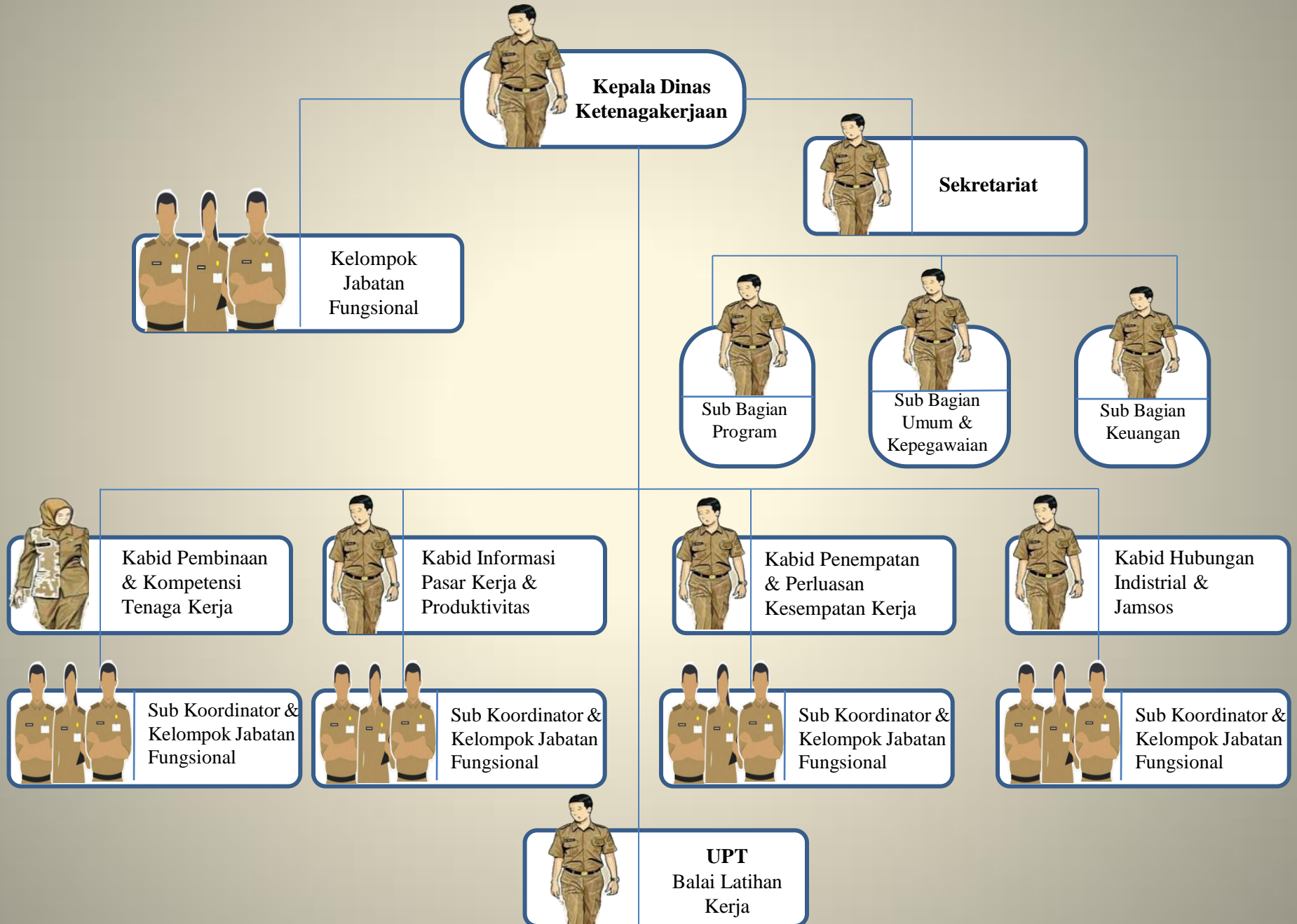


Untuk melihat Dokumen Keputusan Bupati Bone Nomor 527 tahun 2021 tentang Kelompok Tugas Sub Substansi dan Nomenklatur Sub Koordinator untuk pelaksanaan Sub Koordinator pada Dinas Ketenagakerjaan **Scan QR Code**



STRUKTUR ORGANISASI DINAS KETENAGAKERJAAN

Berdasarkan Peraturan Bupati Bone No. 73 Tahun 2021





Berdasarkan Peraturan Bupati Kabupaten Bone Nomor 91 Tahun 2020, Dengan Peraturan Bupati ini dibentuk UPT Balai Latihan Kerja Kelas A Pada Dinas Ketenagakerjaan, Kepala UPT mempunyai tugas membantu Kepala Dinas dalam melaksanakan pelayanan teknis operasional Balai Pelatihan Kerja.

- ✓ Perencanaan teknis pelaksanaan pelayanan latihan kerja;
- ✓ Pelaksanaan teknis pelayanan pelatihan kerja;
- ✓ Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan pelaksanaan pelayanan pelatihan kerja;
- ✓ Pelaksanaan administrasi UPT; dan
- ✓ Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Kepala Dinas terkait tugas dan fungsinya.



Untuk melihat Dokumen
Peraturan Bupati Kabupaten
Bone Nomor 91 Tahun 2020
Tentang Balai Latihan Kerja
Kabupaten Bone **Scan QR
Code**



STATISTIK KEPEGAWAIAN DINAS KETENAGAKERJAAN

Jumlah pegawai yang ada pada Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bone sebanyak 62 orang yang terdiri dari :

a. PNS sebanyak 37 orang

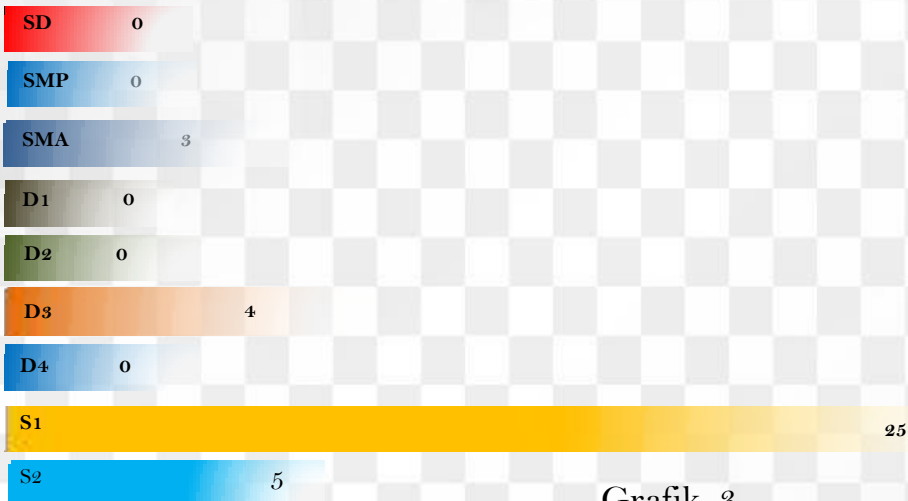


b. Tenaga Kontrak/Sukarela 25 orang



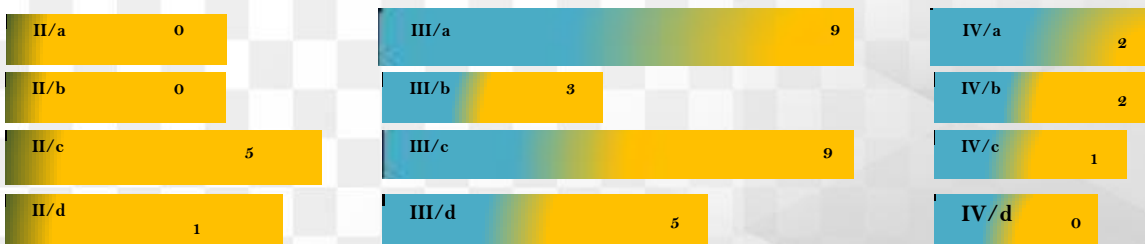
Grafikl 2

1. Jumlah PNS Berdasarkan Tingkat Pendidikan



Grafik. 3

2. Jumlah PNS Berdasar Golongan



3. Jumlah PNS Berdasar Jenis Kelamin

Grafikl 4



Laki-Laki

21

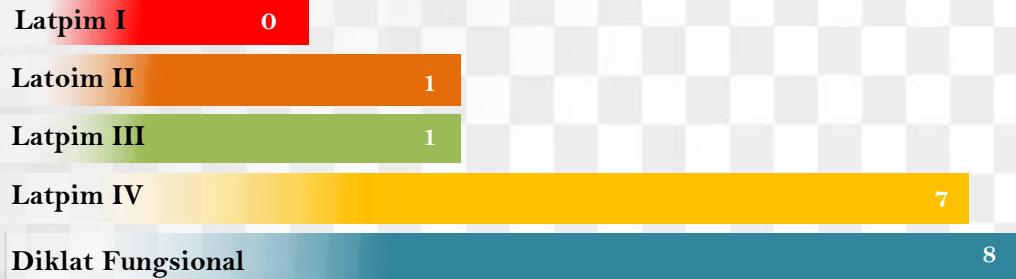


Perempuan

16

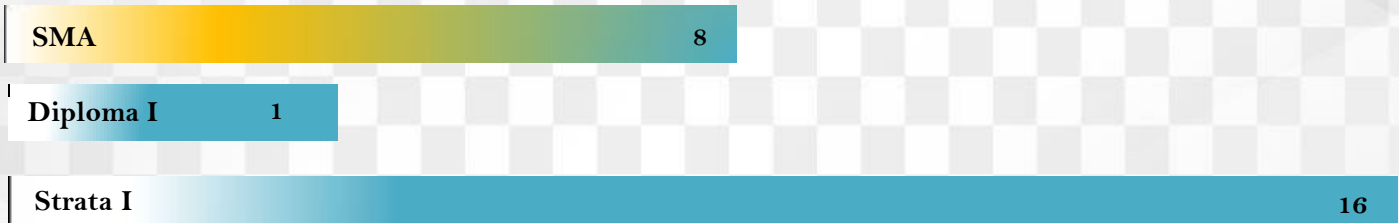
Grafik. 5

4. Jumlah PNS Berdasarkan Diklat Struktural dan Diklat Fungsional



Grafik. 6

5. Jumlah Tenaga Kontrak/Sukarela (Non ASN) Berdasar Tingkat Pendidikan



Grafik. 7

6. Jumlah Tenaga Kontrak/Sukarela (Non ASN) Berdasar Jenis Kelamin



Berdasarkan analisis data yang terkait dengan dukungan sumber daya manusia terhadap penyelenggaraan tugas pokok dan fungsi Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bone saat ini, maka dapat di ketahui kuantitas dan kualitas aparatur cukup memenuhi dalam mendukung upaya pencapaian, Visi, Misi dan Program Kerja Tahunan Dinas Ketenagakerjaan meskipun di sadari bahwa Akselerasi pencapaian Outcome kegiatan masih diperlukan sentuhan pembinaan kepada seluruh Bidang Teknis terkait target dan capaian dari program/kegiatan/sub.kegiatan yang tertuang dalam Renstra/Renja SKPD.

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. Kondisi Pandemi Covid 19 turut menjadi isu dan permasalahan yang di hadapi disektir ketenagakerjaan. Beberapa isu yang berkembang diantaranya:

1. Rendahnya tingkat kesadaran pihak pengusaha untuk memberi hak pada karyawan seperti pesangon, insentif, upah yang layak, uang saku dll
2. Kurangnya komunikasi yang baik antara pengusaha dan pekerja dalam menyelesaikan permasalahan dan perselisihan
3. Rendahnya tingkat pengetahuan dari pengusaha tentang kepesertaan jamsostek
4. Masih kurangnya SDM tenaga kerja dan tenaga kerja terlatih dibidang peningkatan produktivitas tenaga kerja
5. Tingginya Pertumbuhan Angkatan Kerja yang tidak seimbang dengan persediaan lapangan kerja
6. Masih kurangnya SDM tenaga kerja dan tenaga kerja terlatih dibidang kewirausahaan
7. Adanya peningkatan angka pemutusan hubungan kerja akibat pandemi covid-19

Dalam pelaksanaan urusan pemerintahan bidang ketenagakerjaan, Dinas Ketenagakerjaan diarahkan pada beberapa aspek strategis organisasi sebagai berikut:

- ✓ Meningkatkan kualitas proses pembelajaran melalui peningkatan kualitas pelatihan;
- ✓ Meningkatkan kuantitas dan kualitas sarana penunjang pendidikan dan pelatihan tenaga kerja;
- ✓ Meningkatkan produktivitas kelompok usaha mandiri melalui pendampingan dalam manajemen usaha;
- ✓ Meningkatkan pembinaan di bidang ketenagakerjaan terhadap hak dan perlindungan tenaga kerja;
- ✓ Meningkatkan penempatan dan perlindungan tenaga kerja di dalam dan luar negeri.

BAB II

PERENCANAAN KINERJA

Pappaseng
Ye'Essoe

**“Nare'kko mae'lokko made'ceng ri jama-
jamammu, attanngakko ribate'lak-e'.
Ajak muolai bate'lak sigaru-garue',
tuttungngi bate'lak makessingnge'
tumpukna.”**

Bila ingin berhasil dalam usaha atau pekerjaanmu, amatilah jejak-
jejak. Jangan mengikuti jejak orang yang tidak tentu arah tujuan,
tetapi ikutlah jejak orang berhasil dalam kehidupannya.

A. Tujuan dan Sasaran

Mengacu pada Visi Misi Kabupaten Bone yaitu Mandiri, Berdaya Saing, dan Sejahtera (MABESSA) maka berdasarkan hal tersebut Dinas Ketenagakerjaan merumuskan Tujuan dan Sasaran yang tertuang dalam Renstra Dinas Ketenagakerjaan sebagai berikut :

1. Tujuan

Tujuan dari pembangunan Ketenagakerjaan adalah sebagai berikut :

- ✓ Meningkatkan kompetensi pencari kerja dan perlindungan terhadap tenaga kerja daerah
- ✓ Meningkatkan akuntabilitas Kinerja dan Keuangan Urusan Ketenagakerjaan

2. Sasaran

- ✓ Meningkatnya daya saing dan penyerapan tenaga kerja yang berkompeten
- ✓ Meningkatnya jaminan perlindungan tenaga kerja
- ✓ Meningkatnya Akuntabilitas kinerja dan keuangan urusan Ketenagakerjaan



Dokumen RPJMD
Perubahan Kab. Bone
2018-2023
Scan QR Code

Tabel. 2.1 MATRIKS DAN TUJUAN SASARAN RENSTRA

Tabel. 2.1. Tujuan, Sasaran dan Target Renstra

NO	TUJUAN	SASARAN	INDIKATOR TUJUAN / SASARAN	TARGET		
				2021	2022	2023
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
1	Meningkatkan Kompetensi Pencari Kerja dan Perlindungan terhadap Tenaga Kerja Daerah	Meningkatnya Daya Saing dan Penyerapan Tenaga Kerja yang Berkompeten	Persentase Tingkat Pengangguran Terbuka (%)	3,30	3,20	3,00
			Persentase penyerapan Tenaga Kerja yang Terlatih (%)	55	60	65
			Persentase Jumlah Tenaga Kerja yang ditempatkan (%)	81	82	83
		Meningkatnya Jaminan Perlindungan Tenaga Kerja	Persentase Peserta Jamsostek Aktif (%)	77	79	81
			Besaran Kasus yang Diselesaikan dengan Perjanjian Bersama (PB) (%)	100	100	100
2	Meningkatkan Akuntabilitas Kinerja dan Keuangan Urusan Ketenagakerjaan	Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja dan Keuangan Urusan Ketenagakerjaan	Predikat Nilai SAKIP oleh APIP	BB	BB	A

Sumber Data: RPJMD Perubahan dan Renstra Perubahan Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bone 2018-2023



Lihat lebih Lengkap Dokumen
Rencana Strategis Perubahan
Dinas Ketenagakerjaan
Kab. Bone 2018-2023
Scan QR Code

1. Strategi

Untuk mencapai tujuan pembangunan ketenagakerjaan sesuai dengan visi misi Kabupaten Bone sebagaimana yang tertuang dalam Rencana Strategis (Renstra) Dinas Ketenagakerjaan Tahun 2018-2023 maka dirumuskan strategi sebagai berikut :

- ✓ Meningkatkan kualitas proses pembelajaran melalui peningkatan kualitas pelatih, berkembangnya kuantitas dan kualitas sarana penunjang pendidikan dan pelatihan tenaga kerja.
- ✓ Meningkatkan produktivitas kelompok usaha mandiri melalui pendampingan dalam manajemen usaha.
- ✓ Meningkatkan pembinaan di bidang ketenagakerjaan terhadap hak dan perlindungan tenaga kerja.
- ✓ Meningkatkan penempatan dan perlindungan tenaga kerja di dalam dan luar negeri.

2. Arah Kebijakan

Berdasarkan tujuan dan sasaran serta strategi yang ditetapkan, maka selanjutnya menetapkan arah kebijakan sebagai berikut :

- ✓ Peningkatan Kualitas dan produktivitas Tenaga Kerja sesuai dengan kebutuhan pasar.
- ✓ Peningkatan pendampingan terhadap kelompok usaha mandiri dalam manajemen usaha.
- ✓ Peningkatan kesadaran pelaku usaha terhadap jaminan sosial tenagakerjaan.
- ✓ Peningkatan kesadaran pelaku usaha terhadap PP, PK, dan PKB.
- ✓ Peningkatan informasi pasar kerja.
- ✓ Peningkatan fasilitasi dalam rangka perlindungan tenaga kerja di dalam dan luar negeri.



Gambar. 2 TUJUAN, SASARAN STRATEGI & ARAH KEBIJAKAN DINAS KETENAGAKERJAAN



Sumber Data: Renstra Perubahan Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bone 2018-2023

C. Indikator Kinerja Utama

Indikator Kinerja Utama (IKU) adalah ukuran atau indikator kinerja dalam mencapai tujuan dan sasaran tertentu organisasi perangkat daerah. Indikator Kinerja Utama Dinas Ketenagakerjaan ditetapkan melalui Peraturan Bupati Bone Nomor 101 Tahun 2021 Tentang Perubahan Atas Peraturan Bupati Bone Nomor 87 Tahun 2018 Tentang Indikator Kinerja Utama Pemerintah Kabupaten Bone.

Tabel. 2.2

Indikator Kinerja Utama Dinas Ketenagakerjaan 2021

NO	SASARAN	INDIKATOR KINERJA	FORMULASI PERHITUNGAN	PENAGGUNG JAWAB
1	Meningkatnya daya saing dan penyerapan tenaga kerja yang berkompeten	Persentase Tingkat pengangguran terbuka	$\frac{\text{Jumlah pengangguran}}{\text{Jumlah angkatan kerja}} \times 100\%$	Dinas Ketenagakerjaan
		Persentase penyerapan tenaga kerja yang terlatih	$\frac{\text{Jumlah tenaga kerja terserap terlatih}}{\text{Jumlah pencari kerja yang mengikuti pelatihan}} \times 100\%$	UPTD BLK dan Bidang Pembinaan dan Kompetensi Tenaga Kerja
		Persentase Jumlah Tenaga Kerja yang ditempatkan	$\frac{\text{Jumlah Pencari Kerja yang ditempatkan}}{\text{Jumlah Pencari Kerja yang terdaftar}} \times 100\%$	Bidang Penempatan dan Perluasan Kesempatan Kerja, Bidang Informasi Pasar Kerja dan Produktifitas
2.	Meningkatnya jaminan perlindungan tenaga kerja	Persentase peserta jamsostek aktif	$\frac{\text{Jumlah peserta jamsostek aktif}}{\text{Jumlah buruh/pekerja}} \times 100\%$	Bidang Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial
		Besaran kasus yang diselesaikan dengan Perjanjian bersama (PB)	$\frac{\text{Jumlah kasus yang diselesaikan}}{\text{Jumlah kasus yang ditangani}} \times 100\%$	Bidang Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial
3.	Meningkatkan Akuntabilitas Kinerja dan Keuangan Urusan Ketenagakerjaan	Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja dan Keuangan Urusan Ketenagakerjaan	Predikat Nilai SAKIP Oleh APIP	Sekretariat Dinas Ketenagakerjaan

Sumber Data: Renstra Perubahan/IKU Perubahan Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bone 2018-2023



Dokumen Peraturan Bupati Nomor 101 tahun 2021 tentang Perubahan atas peraturan Bupati Bone Nomor 87 tahun 2018 tentang Indikator Kinerja Utama Pemerintah Kab. Bone
Scan QR Code

D. Perjanjian Kinerja

Perjanjian kinerja merupakan pernyataan komitmen yang merepresentasikan tekad dan janji untuk mencapai kinerja yang jelas dan terukur dalam rentang waktu satu tahun. Perjanjian kinerja disepakati bersama antara penerima dan pemberi amanah dan merupakan ikhtisar Rencana Kinerja Tahunan yang telah disesuaikan dengan ketersediaan anggaran.

Tabel. 2.3.
Perjanjian Kinerja Dinas Ketenagakerjaan Tahun 2021

NO	TUJUAN / SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR UTAMA	TARGET	PROGRAM	ANGGARAN
1	Meningkatnya Daya Saing Dan Penyerapan Tenaga Kerja Yang Berkompeten	Tingkat Pengangguran Terbuka	4,25	Program Pelatihan Kerja Dan Produktivitas Tenaga Kerja	Rp. 443.027.450
		Persentase penyerapan tenagakerja yang terlatih	55		
		Persentase Jumlah Tenaga kerja yang ditempatkan	81	Program Penempatan Tenaga Kerja	Rp. 224.438.450
2	Meningkatnya Jaminan Perlindungan Tenaga Kerja	Presentase Peserta Jamsostek Aktif	77	Program Hubungan Industrial	Rp. 85.312.600
		Besaran Kasus Yang Diselesaikan Dengan Perjanjian Bersama (PB)	100		
3	Meningkatkan Akuntabilitas Kinerja Dan Keuangan Urusan Ketenagakerjaan	Predikat Nilai SAKIP Oleh APIP	BB	Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/ Kota	Rp. 4.494.447.733
JUMLAH					Rp. 5.247.226.233

Sumber Data: Dokumen Perjanjian Kinerja Dinas Ketenagakerjaan Tahun 2021



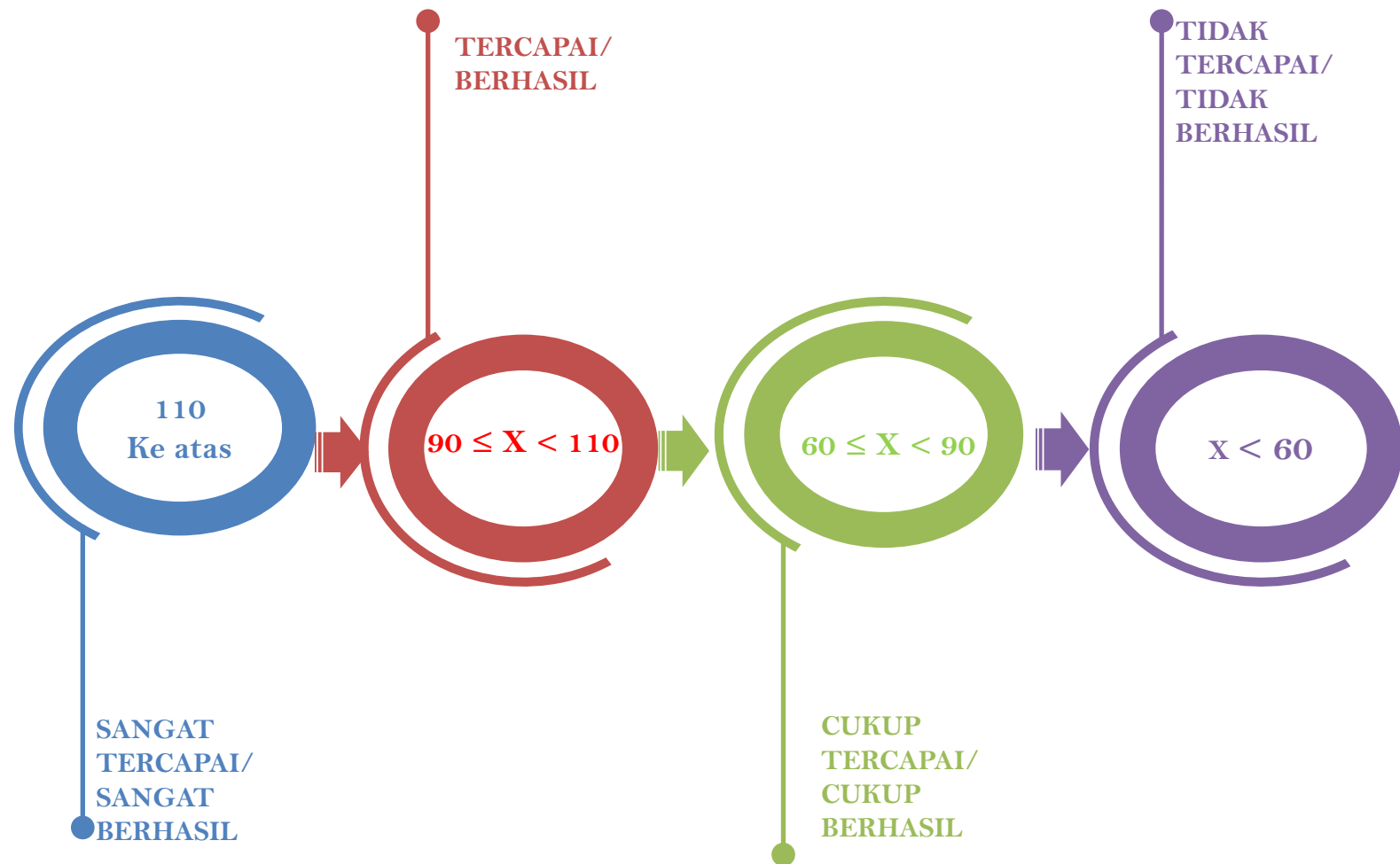
Dokumen Perjanjian Kinerja
Dinas Ketenagakerjaan Kab.
Bone Tahun 2021
Scan QR Code

E. Standar Penilaian Kinerja

Pengukuran kinerja digunakan untuk menilai keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan kegiatan sesuai dengan sasaran dan program yang telah ditetapkan dalam rangka mewujudkan misi dan visi instansi pemerintah.

Standar penilaian kinerja terhadap laporan kinerja perangkat daerah merupakan tolok ukur keberhasilan atau kegagalan dari pelaksanaan kebijakan teknis, program, kegiatan dan sub kegiatan. Agar dapat dilakukan analisis terhadap hasil kinerja Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bone maka telah ditetapkan standar pencapaian sebagai parameter keberhasilan atau kegagalan dari pelaksanaan kebijakan teknis, program, kegiatan dan sub kegiatan sebagai berikut:

Gambar.3. Standar Penilaian Kinerja



Rumus yang digunakan untuk menghitung persentase capaian target indikator kinerja adalah:

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

[illegible]



A. CAPAIAN KINERJA ORGANISASI

”Pengukuran Pencapaian target kinerja dilakukan dengan membandingkan target kinerja & realisasi kinerja”

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

Pengukuran kinerja dilaksanakan sesuai keputusan Kepala Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu Atas Laporan dan Pelaporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah. Selanjutnya diterbitkan Peraturan Bupati Bone nomor 11 Tahun 2019 tentang Petunjuk Teknis Penyusunan Perjanjian Kinerja dan Penyusunan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Bone dalam rangka penyelenggaraan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP)

Akuntabilitas Kinerja Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bone Tahun 2021 diukur berdasarkan capaian kinerja organisasi sesuai dengan Perjanjian Kinerja/Penetapan Kinerja Dinas Ketenagakerjaan pada tahun 2021 dan berdasarkan IKU Perubahan tahun 2018-2023.

A. Capaian Kinerja Organisasi

Capaian kinerja Dinas Ketenagakerjaan menunjukkan setiap pernyataan kinerja sasaran strategis Dinas Ketenagakerjaan sesuai dengan hasil pengukuran kinerja Dinas Ketenagakerjaan. Pengukuran kinerja dilakukan dengan membandingkan antara target kinerja setiap indikator tujuan/sasaran dalam perjanjian kinerja dengan realisasinya. Capaian indikator kinerja tujuan/sasaran atas perjanjian kinerja di atas mengacu pada tujuan/sasaran yang telah ditetapkan dalam Rencana Strategis Dinas Ketenagakerjaan meliputi:.

Tujuan 1 :

Meningkatkan kompetensi pencari kerja dan perlindungan terhadap tenaga kerja daerah dengan indikator:

- ✓ Persentase Tingkat pengangguran terbuka
- ✓ Persentase penyerapan tenagakerja yang terlatih
- ✓ Persentase Jumlah Tenaga kerja yang ditempatkan
- ✓ Persentase peserta Jamsostek Aktif
- ✓ Besaran kasus yang diselesaikan dengan Perjanjian Bersama (PB)

Sasaran 1.1 :

Meningkatnya daya saing dan penyerapan tenaga kerja yang berkompeten dengan indikator:

- ✓ Persentase Tingkat pengangguran terbuka
- ✓ Persentase penyerapan tenagakerja yang terlatih
- ✓ Persentase Jumlah Tenaga kerja yang ditempatkan

Sasaran 1.2 :

Meningkatnya jaminan perlindungan tenaga kerja dengan indikator:

- ✓ Persentase peserta Jamsostek Aktif
- ✓ Besaran kasus yang diselesaikan dengan Perjanjian Bersama (PB)

Tujuan 2 :

Meningkatkan akuntabilitas Kinerja dan Keuangan Urusan Ketenagakerjaan

- ✓ Predikat Nilai SAKIP oleh APIP

Sasaran 2.1 :

Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja dan Keuangan Urusan Ketenagakerjaan dengan indikator:

- ✓ Nilai SAKIP oleh APIP



1. Perbandingan Antara Target dan Realisasi Tahun 2021

Untuk Setiap Pernyataan Kinerja Tujuan/Sasaran Strategis tersebut diatas dilakukan analisis Capaian Kinerja Tahun 2021 sebagai berikut ;

1. Perbandingan Antara Target dan Realisasi Tahun 2021

Pengukuran Target Kinerja dari Sasaran Strategis yang telah ditetapkan Oleh Dinas Ketenagakerjaan Kab Bone pada tahun 2021 dilakukan dengan membandingkan antara target dengan realisasi Kerja.

Tabel 3.1. Target dan Realisasi Kinerja Tahun 2021

Tujuan/ Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target 2021	Realisasi 2021	Capaian 2021	Keterangan
Meningkatnya Daya Saing dan Penyerapan Tenaga Kerja yang Berkompeten	Persentase Tingkat pengangguran terbuka	3,30	4,15	74,24	Cukup Tercapai / Cukup Berhasil
	Persentase penyerapan tenaga kerja yang terlatih	55	61	110	Sangat Tercapai / Sangat Berhasil
	Persentase Jumlah Tenaga Kerja yang ditempatkan	81	81,2	100	Tercapai / Berhasil
Meningkatnya Jaminan Perlindungan Tenaga Kerja	Persentase peserta jamsostek aktif	77	77	100	Tercapai / Berhasil
	Besaran kasus yang diselesaikan dengan Perjanjian bersama (PB)	100	100	100	Tercapai / Berhasil
Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja dan Keuangan Urusan Ketenagakerjaan	Predikat Nilai SAKIP oleh APIP	BB	BB	100	Tercapai / Berhasil
Rata-rata				97,37	Tercapai / Berhasil

Sumber Data: Data Olahan Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bone



1. Perbandingan Antara Target dan Realisasi Tahun 2021

✓ *Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT)*

Tabel 3.2. Tingkat Pengangguran Terbuka

Penduduk Usia Kerja	584.663
Jumlah Angkatan Kerja	383.962
Jumlah Pengangguran	15.930
Jumlah Penduduk Yang Bekerja	368.032
Bukan Angkatan Kerja	200.701
TPAK (Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja)	59,84 %
TPT (Tingkat Pengangguran Terbuka)	4,15 %

4,15%

Sumber Data : BPS Bone 2021

$$\text{TPAK} = \frac{\text{Jumlah Angkatan Kerja}}{\text{Jumlah Penduduk Usia Kerja}} \times 100 \%$$

$$\text{TPT} = \frac{\text{Jumlah Pengangguran}}{\text{Jumlah Angkatan Kerja}} \times 100 \%$$

✓ *Persentase Penyerapan Tenaga Kerja Terlatih*

Jumlah tenaga Kerja yang mengikuti pelatihan pada tahun 2021 yaitu sebanyak 192 Orang sedangkan dari 192 orang tersebut jumlah yang terserap yaitu sebanyak 117 Orang. Persentase Penyerapan Tenaga Kerja Terlatih yaitu 61%.

$$\frac{\text{Jumlah tenaga kerja terserap terlatih}}{\text{Jumlah pencari kerja yang mengikuti pelatihan}} \times 100\%$$

✓ *Persentase Jumlah Tenaga Kerja yang ditempatkan*

Jumlah Pencari Kerja yang terdaftar pada tahun 2021 yaitu sebanyak 2,321 Orang sedangkan dari 2,321 orang tersebut Jumlah Pencari Kerja yang ditempatkan yaitu sebanyak 1.885 Orang. Persentase Jumlah Tenaga Kerja yang ditempatkan yaitu 81.2%



1. Perbandingan Antara Target dan Realisasi Tahun 2021

$$\frac{\text{Jumlah Pencari Kerja yang ditempatkan}}{\text{Jumlah Pencari Kerja yang terdaftar}} \times 100\%$$

Persentase Peserta Jamsostek Aktif

Jumlah buruh/pekerja pada tahun 2021 yaitu sebanyak 24.884 Orang sedangkan dari 24.884 orang tersebut Jumlah peserta jamsostek aktif yaitu sebanyak 19.161 Orang. Persentase Peserta Jamsostek Aktif yaitu 77%

$$\frac{\text{Jumlah peserta jamsostek aktif}}{\text{Jumlah buruh/pekerja}} \times 100\%$$

Besaran Kasus yang diselesaikan dengan Perjanjian Bersama (PB)

Jumlah kasus yang ditangani pada tahun 2021 yaitu sebanyak 7 Kasus yang di tangani dari 7 kasus tersebut dapat di selesaikan semua jadi Besaran Kasus yang diselesaikan dengan Perjanjian Bersama (PB) yaitu 100%

$$\frac{\text{Jumlah kasus yang diselesaikan}}{\text{Jumlah kasus yang ditangani}} \times 100\%$$

Berdasarkan Tabel Capaian Kinerja Tahun 2021 diatas rata-rata capaian Kinerja Dinas Ketenagakerjaan adalah **97,37%** atau dengan kriteria **Tercapai/Berhasil**. Dari tabel diatas terlihat bahwa tingkat capaian Indikator Kinerja Utama dari 6 (enam) Indikator terdapat **1** (Satu) indikator dengan kriteria cukup berhasil **4** (**lima**) indikator dengan kriteria **Tercapai/Berhasil** dan terdapat **1** (**satu**) indikator dengan kriteria **Sangat Tercapai/Sangat Berhasil** yaitu pada indikator **Persentase Penyerapan Tenaga Kerja Terlatih**.

Perbandingan Antara Realisasi dan Capaian Kinerja Tahun 2018-2023 Tahun 2021 merupakan tahun ketiga pelaksanaan Rencana Strategis Dinas Ketenagakerjaan Tahun 2018-2023. Adapun Realisasi dan Capaian Kinerja Dinas Ketenagakerjaan apabila disandingkan dengan tahun sebelumnya diperoleh matriks sebagai Berikut



2. Realisasi Capaian Kinerja 2021

Tabel.3.3 Realisasi Kinerja Tahun 2018-2023

Tujuan/Sasaran Strategis	Indikator Kinerja		Data Awal 2018	Realisasi Kinerja					Capaian Kinerja				
				2019	2020	2021	2022	2023	2019	2020	2021	2022	2023
Meningkatnya daya saing dan penyerapan tenaga kerja yang berkompeten	Persentase Tingkat pengangguran terbuka		4,40	3,01	3,20	4,15	-	-	130	121,9	74,24	-	-
	Persentase penyerapan tenaga kerja yang terlatih		48,9	68,75	51,48	61	-	-	184	85,75	110	-	-
	Persentase	AKAL	5.785	5.082	6.483	-	-	-	87,24	108,8	-	-	-
	Jumlah Tenaga	AKAD	0	0	0	-	-	-	0	0	-	-	-
	Kerja yang ditempatkan	TKI	10	19	7	-	-	-	120,6	35	-	-	-
		Perusahaan	580	404	114	-	-	-	5,679	14,7	-	-	-
	Persentase (%)		-	-	-	81,2	-	-	-	-	100	-	-
Meningkatnya jaminan perlindungan tenaga kerja	Persentase peserta jamsostek aktif		73,26	63,8	76,38	77	-	-	86,80	103	100	-	-
	Besaran kasus yang diselesaikan dengan Perjanjian bersama (PB)		100	100	100	100	-	-	100	100	100	-	-
Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja dan Keuangan Urusan Ketenagakerjaan	Predikat Nilai SAKIP oleh APIP		B	B	BB	BB	-	-	100	100	100	-	-

Sumber Data: BPS Bone Tahun 2021, Renstra dan Data Olah Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bone

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa realisasi kinerja pada Indikator ***Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT)*** untuk tahun 2020 sebesar 3,20% dan Realisasi Kinerja pada tahun 2021 sebesar 4,15%. Sedangkan untuk capaian kinerja pada Indikator ***Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT)*** mengalami penurunan dibandingkan tahun 2019 yaitu sebesar **130%** dan pada tahun 2020 yaitu sebesar **122%** sedangkan pada tahun 2021 sebesar **74,24%**. Besaran persentase capaian kinerja pada indikator ini dapat dikategorikan **Cukup Tercapai/ Cukup berhasil**.



2. Realisasi Capaian Kinerja 2021

Realisasi target pada indikator kinerja Persentase Penyerapan Tenaga Kerja Terlatih mengalami kenaikan dibandingkan tahun 2020 dengan besaran 51,48% dan untuk tahun 2021 Realisasi Kinerja mencapai 61%. Sedangkan pada capaian kinerja untuk tahun 2020 sebesar 85,75% mengalami kenaikan capaian kinerja terkait indikator persentase penyerapan tenaga kerja terlatih tahun 2021 sebesar 110%. Besaran persentase capaian kinerja pada indikator ini dapat dikategorikan dikategorikan sangat tercapai/sangat berhasil.

Capaian target pada indikator kinerja Persentase Jumlah Tenaga Kerja yang ditempatkan berdasarkan tabel dapat dilihat adanya capaian kinerja sebesar 81,2% dari target sebesar 81% di tahun 2021. Berdasarkan nilai capaian kinerja terkait indikator Persentase jumlah tenaga kerja yang ditempatkan tahun 2021 sebesar 100% maka dapat dikategorikan Tercapai/Berhasil. Pada tabel tidak terdapat nilai persentase realisasi tahun sebelum karena adanya perubahan indikator kinerja utama yang sebelumnya merupakan Jumlah Tenaga Kerja yang ditempatkan terdiri 4 (empat) komponen untuk realisasi kinerja tahun 2020 masing-masing :

1. Jumlah tenaga kerja yang ditempatkan antar kerja lokal (AKAL) sebanyak 6.483 orang.
2. Jumlah tenaga kerja yang ditempatkan antar kerja daerah (AKAD) sebanyak 0 (Nol) orang
3. Jumlah Tenaga Kerja Indonesia (TKI) sebanyak 7 orang
4. Jumlah tenaga kerja yang ditempatkan pada perusahaan sebanyak 114 orang.

Realisasi target pada indikator kinerja Persentase Peserta Jamsostek Aktif, berdasarkan tabel dapat dilihat adanya peningkatan dari tahun sebelumnya yaitu sebesar 77% di tahun 2021 dengan tahun 2020 sebesar 76,38%. Sedangkan pada capaian kinerja untuk tahun 2020 sebesar 103% dan untuk tahun 2021 sebesar 100%. Berdasarkan nilai capaian kinerja terkait indikator Persentase Peserta Jamsostek Aktif tahun 2021 sebesar 100% maka dapat dikategorikan tercapai/berhasil.

Realisasi target pada indikator kinerja Besaran Kasus yang diselesaikan dengan Perjanjian Bersama (PB), berdasarkan tabel dapat dilihat dengan realisasi kinerja pada tahun 2020 sebesar 100% dan untuk tahun 2021 sebesar 100%. ini dapat disimpulkan bahwa semua kasus yang ada pada tahun 2020 dan 2021 dapat diselesaikan seluruhnya dengan perjanjian bersama. Berdasarkan nilai capaian kinerja terkait indikator pada tahun 2021 sebesar 100% maka dapat dikategorikan tercapai/berhasil.

Realisasi target pada indikator kinerja utama Predikat Nilai SAKIP oleh APIP untuk tahun 2020 dan tahun 2021 masing-masing sebesar 100%. Untuk tahun 2021 dengan realisasi nilai BB dari target BB dengan nilai capaian sebesar 100%. Berdasarkan nilai capaian kinerja terkait indikator pada tahun 2021 sebesar 100% maka dapat dikategorikan tercapai/berhasil. Capaian Kinerja Meningkatnya akuntabilitas Kinerja Urusan Ketenagakerjaan dengan Indikator Predikat Evaluasi SAKIP Oleh APIP Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bone sejak Tahun 2018 terus mengalami peningkatan dari tahun ke Tahun berada di Level B dan di tahun 2020 dan 2021 mengalami peningkatan sehingga mencapai level BB hal ini dicapai berkat perbaikan dari system akuntabilitas internal di Dinas Ketenagakerjaan.



3. Realisasi Kinerja yang mengacu pada Target Jangka Menengah Renstra

Realisasi target pada indikator kinerja *Persentase Jumlah Tenaga Kerja yang ditempatkan* berdasarkan tabel dapat dilihat adanya realisasi kinerja sebesar **81.2%** di tahun 2021. Nilai realisasi kinerja tersebut belum mencapai target jangka menengah dengan nilai target sebesar 83%.

Realisasi target pada indikator kinerja *Persentase Peserta Jamsostek Aktif*, berdasarkan tabel dapat dilihat realisasi tahun 2021 sebesar 77% ini berarti realisasi target pada indikator ini belum mencapai target jangka menengah sebesar 81% namun demikian peningkatan realisasi dari tahun ke tahun terus meningkat sehingga capaian jangka menengah sebesar 81% sangat memungkinkan untuk tercapai.

Realisasi target pada indikator kinerja *Besaran Kasus yang diselesaikan dengan Perjanjian Bersama (PB)*, berdasarkan tabel dapat dilihat dengan realisasi kinerja ditahun 2021 sebesar 100% ini dapat disimpulkan bahwa semua kasus yang ada ditahun 2021 dapat diselesaikan seluruhnya dengan perjanjian bersama.

Berdasarkan nilai realisasi dari tahun ke tahun sebesar 100% atau dapat dikatakan bahwa semua kasus dapat di selesaikan seluruhnya. Berdasarkan hal tersebut bahwa target jangka menengah dapat tercapai.

Realisasi target pada indikator kinerja *Predikat Nilai SAKIP oleh APIP*, berdasarkan tabel dapat dilihat realisasi tahun 2021 dengan nilai BB. Realisasi target pada indikator ini belum mencapai target jangka menengah dengan target Nilai A, namun demikian peningkatan realisasi dari tahun ke tahun terus meningkat sehingga capaian jangka menengah dengan target Nilai A sangat memungkinkan untuk tercapai.



4. Realisasi Kinerja dan Standar Pelayanan Minimal/ Standar Nasional Lainnya

Dinas Ketenagakerjaan melaksanakan Urusan Wajib Bukan Pelayanan Dasar Sehingga tidak termasuk perangkat daerah yang wajib menerapkan standar Pelayanan Minimal

Tabel.3.4 Realisasi Kinerja dan Standar Pelayanan Minimal /Standar Nasional Lainnya

No	Tujuan/ Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Realisasi Kinerja 2021	Standar Nasional	
				Target 2021	Realisasi 2021
1	Meningkatnya daya saing dan penyerapan tenaga kerja yang berkompeten	Persentase Tingkat pengangguran terbuka	4,15	-	-
		Persentase penyerapan tenaga kerja yang terlatih	61	-	-
		Persentase Jumlah Tenaga Kerja yang ditempatkan	81,2	-	-
2	Meningkatnya jaminan perlindungan tenaga kerja	Persentase peserta jamsostek aktif	77	-	-
		Besaran kasus yang diselesaikan dengan Perjanjian bersama (PB)	100	-	-
3	Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja dan Keuangan Urusan Ketenagakerjaan	Predikat Nilai SAKIP oleh APIP	BB	-	-

Sumber Data: Data Olahan Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bone

Berdasarkan Tabel tersebut diatas dapat dijelaskan kinerja sasaran **Meningkatnya daya saing dan penyerapan tenaga kerja yang berkompeten** Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bone Tidak dapat disandingkan dengan realisasi kinerja standar pelayanan minimal dan Standar Nasional lainnya.



5. Analisa Penyebab Keberhasilan/Kegagalan

Untuk menganalisa keberhasilan atau kegagalan indikator kinerja dalam rangka pencapaian tujuan/sasaran strategis kita lihat tabel ikhtisar pencapaian capaian kinerja sebagai berikut:

Tabel.3.5 Analisa Penyebab Keberhasilan/Kegagalan

Tujuan/Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	% Capaian	Rata-rata Capaian	Predikat			
				>110	$90 \leq s/d < 110$	$60 \leq s/d < 90$	<60
				Sangat Berhasil	Berhasil	Cukup Berhasil	Tidak Berhasil
Meningkatnya daya saing dan penyerapan tenaga kerja yang berkompeten	Persentase Tingkat pengangguran terbuka	74,24	94,74			√	
	Persentase penyerapan tenaga kerja yang terlatih	110		√			
	Persentase Jumlah Tenaga Kerja yang ditempatkan	100			√		
Meningkatnya jaminan perlindungan tenaga kerja	Persentase peserta jamsostek aktif	100	100		√		
	Besaran kasus yang diselesaikan dengan Perjanjian bersama (PB)	100			√		
Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja dan Keuangan Urusan Ketenagakerjaan	Predikat Nilai SAKIP oleh APIP	100	100		√		

Sumber Data: BPS Bone Tahun 2021 dan Data Olah Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bone

Berdasarkan data pada diatas dapat disimpulkan secara umum realisasi capaian sasaran strategis dinas Ketenagakerjaan kabupaten bone tahun 2021 dalam kategori Cukup Berhasil

Beberapa hal yang menjadi penyebab keberhasilan dan kegagalan capaian indikator kinerja sebagai berikut:

Sasaran **Meningkatnya daya saing dan penyerapan tenaga kerja yang berkompeten**

Dari table diatas, terlihat bahwa pencapaian sasaran **Meningkatnya daya saing dan penyerapan tenaga kerja yang berkompeten** menunjukkan predikat **Cukup Berhasil** yang mempunyai nilai capaian rata-rata **74,24%** dengan indikator kinerja **Persentase Tingkat pengangguran terbuka Predikat Cukup Berhasil**.

Beberapa hal yang menjadi penyebab keberhasilan dan kegagalan capaian kinerja sebagai berikut:

- Indikator Persentase Tingkat pengangguran terbuka

Definisi: Persentase Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) adalah persentase Jumlah Pengangguran terhadap Jumlah Angkatan Kerja.

Pada tabel ikhtisar capaian kinerja terlihat bahwa, capaian indikator Persentase Tingkat pengangguran terbuka dalam kategori cukup tercapai/ cukup berhasil, yaitu sebesar 74,24% dengan realisasi 4,15% dari target 3,30%. Terkait keberhasilan pada indikator ini Dinas Ketenagakerjaan menjalankan kebijakan-kebijakan sebagai berikut:

1. Melaksanakan pelatihan-pelatihan kerja bekerjasama dengan berbagai pihak baik dengan Kementerian Tenaga Kerja melalui alokasi pelatihan direktorat jenderal Binalatvoktas, Lembaga Pemasyarakatan Watampone, Lembaga Perguruan Tinggi, Pemerintah Kecamatan/Desa/Kelurahan.
2. Melaksanakan Pembinaan terhadap Lembaga Pelatihan Kerja Swasta (LPKS).
3. Melaksanakan sosialisasi dan fasilitasi Program Pemerintah Pusat (Kementerian Tenaga Kerja) seperti Program Kartu Prakerja dan Subsidi Upah Bagi Pekerja dan Fasilitasi Karyawan yang dirumahkan selama pandemic covid-19.
4. Melaksanakan sosialisasi sebagai bentuk dukungan terhadap inovasi GEMAR LIMAS (*Gerakan Masyarakat Lisu Massikola*) sebagai inovasi Pemerintah Kabupaten Bone dalam hal ini dilaksanakan oleh Bappeda.



Untuk melihat Daftar Peserta Pelatihan di Balai Latihan Kerja, Daftar Lembaga Pelatihan Kerja Swasta dan Daftar Penerima Manfaat Kartu Prakerja



5. Analisa Penyebab Keberhasilan/Kegagalan

Pencapaian di atas telah mencapai target, namun masih terdapat hambatan dalam pencapaiannya, yaitu antara lain:

- 1) Adanya Pandemi Covid-19 dari Tahun 2020 sampai dengan saat ini yang mengakibatkan kurangnya investasi yang berdampak pada pertumbuhan ekonomi dan berefek pada kurangnya lapangan kerja.
- 2) Dinas Ketenagakerjaan melakukan refocusing anggaran yang berdampak pada pelaksanaan program/kegiatan pendukung pencapaian indikator ini secara tidak maksimal.

Beberapa upaya yang telah dilakukan oleh Dinas Ketenagakerjaan untuk meningkatkan capaian indikator Persentase Tingkat pengangguran terbuka antara lain:

- 1) Melaksanakan kerjasama dengan berbagai pihak baik dengan Kementerian Tenaga Kerja melalui kuota pelatihan Balai Pelatihan Kerja Kota Makassar, Lembaga Masyarakat Watampone, Pemerintah Kecamatan/Kelurahan dan Desa dalam rangka pelaksanaan pelatihan kerja.
- 2) Melaksanakan Pembinaan terhadap Lembaga Pelatihan Kerja Swasta.
- 3) Melaksanakan Fasilitasi Program Pemerintah Pusat (Kementerian Tenaga Kerja) seperti Program Kartu Prakerja dan Subsidi Upah Bagi Pekerja dan fasilitasi pekerja/karyawan yang dirumahkan akibat pandemic covid-19.

■ Indikator Persentase penyerapan tenaga kerja yang terlatih

Definisi: Persentase penyerapan tenaga kerja terlatih adalah persentase jumlah tenaga kerja terserap terlatih terhadap jumlah pencari kerja yang mengikuti pelatihan.

Pada tabel ikhtisar capaian kinerja terlihat bahwa, capaian indikator Persentase penyerapan tenaga kerja terlatih dalam kategori sangat berhasil, yaitu tercapai 110% dengan realisasi sebesar 61% dari target 55%. Terkait keberhasilan pada indikator ini Dinas Ketenagakerjaan menjalankan kebijakan-kebijakan sebagai berikut:

- 1) Melaksanakan Monitoring terhadap Pencari Kerja pada layanan antar kerja.
- 2) Melaksanakan Monitoring terhadap keluaran pelatihan kerja
- 3) Melaksanakan Monitoring terhadap keluaran Lembaga Pelatihan Kerja Swasta.
- 4) Melaksanakan Monitoring terhadap Pengguna Tenaga Kerja/Perusahaan.
- 5) Melaksanakan Monitoring terhadap pengelola jasa pelaksana penempatan Tenaga Kerja Indonesia (PJTKI).
- 6) Melaksanakan Koordinasi terhadap Balai Pelayanan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (BP3TKI) ataupun dengan Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (BNP2TKI).



5. Analisa Penyebab Keberhasilan/Kegagalan

Pencapaian di atas telah melampaui target, namun masih terdapat hambatan dalam pencapaiannya, yaitu antara lain:

- 1) Belum maksimalnya Evaluasi hasil Monitoring terhadap Pencari Kerja pada layanan antar kerja.
- 2) Belum maksimalnya Evaluasi hasil Monitoring terhadap keluaran pelatihan kerja
- 3) Belum maksimalnya Evaluasi hasil Monitoring terhadap keluaran Lembaga Pelatihan Kerja Swasta.
- 4) Belum maksimalnya Evaluasi hasil Monitoring terhadap Pengguna Tenaga Kerja/Perusahaan.
- 5) Belum maksimalnya Evaluasi hasil Monitoring terhadap pengelola jasa pelaksana penempatan Tenaga Kerja Indonesia (PJTKI).
- 6) Belum maksimalnya pelaksanaan tindak lanjut hasil Koordinasi terhadap Balai Pelayanan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (BP3TKI) ataupun dnengan Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (BNP2TKI).

Beberapa upaya yang telah dilakukan oleh Dinas Ketenagakerjaan untuk meningkatkan capaian indikator Persentase penyerapan tenaga kerja terlatih antara lain:

- 1) Melaksanakan monitoring dan evaluasi terkait penyerapan tenaga kerja terlatih.
- 2) Melaksanakan Koordinasi dan Konsultasi dengan berbagai pihak terkait penyerapan tenaga kerja terlatih.

•Pada tabel ikhtisar capaian kinerja terlihat bahwa, capaian indikator Persentase Jumlah Tenaga Kerja yang ditempatkan dalam kategori berhasil, yaitu tercapai 100% dengan realisasi sebesar 81,2% dari target 81%. Terkait keberhasilan pada indikator ini Dinas Ketenagakerjaan menjalankan kebijakan-kebijakan sebagai berikut:

1. Melaksanakan Monitoring terhadap keluaran pelatihan kerja
2. Melaksanakan Monitoring terhadap keluaran Lembaga Pelatihan Kerja Swasta.
3. Melaksanakan Monitoring terhadap Pengguna Tenaga Kerja/Perusahaan.
4. Melaksanakan Monitoring terhadap pengelola jasa pelaksana penempatan Tenaga Kerja Indonesia (PJTKI).
5. Melaksanakan Koordinasi terhadap Balai Pelayanan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (BP3TKI) ataupun dnengan Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (BNP2TKI).



5. Analisa Penyebab Keberhasilan/Kegagalan

Pencapaian di atas telah melampaui target, namun masih terdapat hambatan dalam pencapaiannya, yaitu antara lain:

- 1) Belum maksimalnya Evaluasi hasil Monitoring terhadap keluaran pelatihan kerja
- 2) Belum maksimalnya Evaluasi hasil Monitoring terhadap keluaran Lembaga Pelatihan Kerja Swasta.
- 3) Belum maksimalnya Evaluasi hasil Monitoring terhadap Pengguna Tenaga Kerja/Perusahaan.
- 4) Belum maksimalnya Evaluasi hasil Monitoring terhadap pengelola jasa pelaksana penempatan Tenaga Kerja Indonesia (PJTKI).
- 5) Belum maksimalnya pelaksanaan tindaklanjut hasil Koordinasi terhadap Balai Pelayanan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (BP3TKI) ataupun dengan Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (BNP2TKI).

Beberapa upaya yang telah dilakukan oleh Dinas Ketenagakerjaan untuk meningkatkan capaian indikator Persentase Jumlah Tenaga Kerja yang ditempatkan antara lain:

1. Melaksanakan monitoring dan evaluasi terkait penempatan tenaga kerja.
2. Melaksanakan Koordinasi dan Konsultasi dengan berbagai pihak terkait penempatan tenaga kerja.

Sasaran : Meningkatkan jaminan perlindungan tenaga kerja

Dari tabel 3.5 Analisa Penyebab Keberhasilan/Kegagalan di atas, terlihat bahwa pencapaian tujuan Meningkatkan kompetensi pencari kerja dan perlindungan terhadap tenaga kerja daerah dengan sasaran Meningkatkan jaminan perlindungan tenaga kerja meliputi indikator Persentase Peserta Jamsostek dan Besaran Kasus yang diselesaikan dengan Perjanjian Bersama menunjukkan predikat Berhasil yang mempunyai nilai capaian rata-rata 100% yang didukung oleh sasaran dengan jumlah indikator kinerja Persentase Peserta Jamsostek sebesar 100% dan Besaran Kasus yang diselesaikan dengan Perjanjian Bersama sebesar 100%.

Beberapa hal yang menjadi penyebab keberhasilan dan kegagalan capaian indikator kinerja sebagai berikut:

•Indikator Persentase Peserta Jamsostek

Definisi: Persentase Peserta Jamsostek adalah persentase Jumlah peserta jamsostek aktif terhadap Jumlah buruh/pekerja.



5. Analisa Penyebab Keberhasilan/Kegagalan

Pada tabel ikhtisar capaian kinerja terlihat bahwa, capaian indikator Persentase Peserta Jamsostek dalam kategori tercapai/berhasil, yaitu tercapai 100% dengan realisasi sebesar 77% dari target 77%. Terkait keberhasilan pada indikator ini Dinas Ketenagakerjaan menjalankan kebijakan-kebijakan sebagai berikut:

1. Melaksanakan pembinaan untuk peningkatan kesadaran pelaku usaha/pengguna tenaga kerja/perusahaan terhadap jaminan sosial ketenagakerjaan.
2. Melaksanakan koordinasi dan konsultasi dengan BPJS Ketenagakerjaan

Pencapaian di atas telah mencapai target, namun masih terdapat hambatan dalam pencapaiannya, yaitu antara lain:

1. Belum maksimalnya pembinaan untuk peningkatan kesadaran pelaku usaha/pengguna tenaga kerja/perusahaan terhadap jaminan sosial ketenagakerjaan.
2. Belum maksimalnya evaluasi hasil koordinasi dan konsultasi dengan BPJS Ketenagakerjaan.

Beberapa upaya yang telah dilakukan oleh Dinas Ketenagakerjaan untuk meningkatkan capaian indikator Persentase Peserta Jamsostek antara lain:

1. Melaksanakan pembinaan dan sosialisasi terkait jaminan social tenaga kerja.
2. Melaksanakan koordinasi dan konsultasi terkait jaminan sosisal tenaga kerja

• **Indikator Besaran Kasus yang diselesaikan dengan Perjanjian Bersama (PB).**

Definisi: Besaran Kasus yang diselesaikan dengan Perjanjian Bersama adalah persentase Jumlah Kasus yang diselesaikan terhadap Jumlah Kasus yang ditangani.

Pada tabel ikhtisar capaian kinerja terlihat bahwa, capaian indikator Besaran Kasus yang diselesaikan dengan Perjanjian Bersama (PB dalam kategori tercapai/berhasil, tercapai 100% dengan realisasi sebesar 100% dari target 100%. Terkait keberhasilan pada indikator ini Dinas Ketenagakerjaan menjalankan kebijakan-kebijakan sebagai berikut:

1. Melaksanakan pembinaan untuk peningkatan kesadaran pelaku usaha/pengguna tenaga kerja/perusahaan terhadap Perjanjian Bersama.
2. Melaksanakan koordinasi dengan pelaku usaha/pengguna tenaga kerja/perusahaan terkait perlindungan tenaga kerja.
3. Melaksanakan fasilitasi terhadap pekerja/buruh dalam penyelesaian kasus-kasus hubungan industrial.
4. Melaksanakan koordinasi dan konsultasi dengan BPJS Ketenagakerjaan
5. Merumuskan inovasi daerah berupa slogan dalam rangka peningkatan kesadaran baik pekerja maupun pengguna tenaga kerja/perusahaan terhadap perlakuan diskriminasi ditempat kerja dengan nama inovasi HAK ADik (Persamaan Hak Anti diskriminasi). Slogan ini diharapkan menjadi budaya kerja bagi perusahaan agar terbina hubungan industrial yang kondusif.



5. Analisa Penyebab Keberhasilan/Kegagalan

Pencapaian di atas telah mencapai target, namun masih terdapat hambatan dalam pencapaiannya, yaitu antara lain:

1. Belum maksimalnya pembinaan untuk peningkatan kesadaran pelaku usaha/pengguna tenaga kerja/perusahaan terhadap Perjanjian Bersama.
2. Belum maksimalnya evaluasi hasil koordinasi dengan pelaku usaha/pengguna tenaga kerja/perusahaan terkait perlindungan tenaga kerja
3. Belum maksimalnya pembinaan untuk peningkatan kesadaran pekerja/buruh dalam memperoleh perlindungan.
4. Belum maksimalnya evaluasi hasil koordinasi dan konsultasi dengan BPJS Ketenagakerjaan.

Upaya yang telah dilakukan oleh Dinas Ketenagakerjaan untuk meningkatkan capaian indikator Besaran Kasus yang diselesaikan dengan Perjanjian Bersama (PB) antara lain:

1. Melaksanakan pembinaan dan sosialisasi terkait Perlindungan tenaga kerja.
2. Melaksanakan koordinasi dan konsultasi terkait Perlindungan tenaga kerja

Dari tabel 3.5 Analisa Penyebab Keberhasilan/Kegagalan di atas, terlihat bahwa pencapaian tujuan Meningkatkan Akuntabilitas Kinerja dan Keuangan Urusan Ketenagakerjaan dengan indikator Predikat Nilai SAKIP oleh APIP menunjukkan predikat Berhasil nilai BB dari target BB dengan kriteria capain 100% yang didukung oleh sasaran dengan jumlah indikator kinerja hasil review Nilai SAKIP oleh APIP sebesar 72,15% dengan Nilai BB. yang menunjukkan predikat Berhasil. Berikut ini hasil review oleh APIP

a.	Perencanaan Kinerja	24,73
b.	Pengukuran Kinerja	15,00
c.	Pelaporan Kinerja	12,22
d.	Evaluasi Internal	4,37
e.	Pencapaian Kinerja	15,83

Pencapaian diatas telah mencapai target namun masih terdapat hambatan dalam pencapaian yang lebih maksimal yakni dalam poin Evaluasi Internal yang diakukakn Dinas Linkungan hidup belum maksimal. Beberapa Upaya yang dilakukan Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bone adalah :

- 1) Melaksanakan Rapat Kerja dalam penyusunan dokumen perencanaan;
- 2) Melakukan Sinkronisasi Program kegiatan dan Sub Kegiatan;
- 3) Melaksanakan Rapat monitoring dan Evaluasi Capaian Kinerja Fisik dan Keuangan setiap Triwulan;
- 4) Melaksanakan Langkah langkah preventif dalam pencapaian Kinerja.



6. Analisis atas Efisiensi Penggunaan Sumber Daya

Sumber daya adalah nilai potensi yang dimiliki Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bone dalam mencapai tujuan/sasaran strategis yang telah ditetapkan dalam Renstra. Sumber daya yang dimiliki Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bone adalah sumber daya manusia, sarana prasarana kantor dan anggaran dalam Dokumen Pelaksanaan anggaran 2021 untuk melaksanakan program, kegiatan dan sub kegiatan dalam rangka mencapai tujuan dan sasaran organisasi. Efisiensi adalah ukuran tingkat penggunaan sumber daya dalam suatu proses. Semakin hemat/sedikit penggunaan sumber daya, maka prosesnya dikatakan semakin efisien. Berikut tabel untuk menganalisis efisiensi sumber daya Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bone dalam pelaksanaan program, kegiatan dan sub kegiatan:

Tabel.3.6 Analisis atas Efisiensi Penggunaan Sumber Daya

Tujuan/ Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Kinerja			Anggaran			Efisiensi Sumber Daya %
		Target	Realisasi	Capaian (%)	Pagu	Realisasi	Capaian (%)	
a	b	c	d	e (d/c x 100%)	f	g	h (g/f x 100%)	i (e-h)
Meningkatnya daya saing dan penyerapan tenaga kerja yang berkompoten	Persentase Tingkat pengangguran terbuka	3,30	4.15	74,24	57.076.850	41.620.850	72,92	1,32
	Persentase penyerapan tenaga kerja yang terlatih	55	61	110	209.238.450	186.433.850	89,10	15,9
	Persentase Jumlah Tenaga Kerja yang ditempatkan	81	81,2	100				
Meningkatnya jaminan perlindungan tenaga kerja	Persentase peserta jamsostek aktif	77	77	100	52.670.450	46.838.900	88,93	11,07
	Besaran kasus yang diselesaikan dengan Perjanjian bersama (PB)	100	100	100				
Meningkatkan akuntabilitas Kinerja dan Keuangan Urusan Ketenagakerjaan	NILAI SAKIP oleh APIP	BB	BB	100	4.353.295.867	4.060.750.248	93,28	6,72

Sumber Data: BPS Bone Tahun 2021 dan Data Olah Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bone.

Berdasarkan hasil analisis efisiensi penggunaan sumber daya (anggaran) yaitu perbandingan antara kinerja dengan anggaran, maka dapat dilihat bahwa pada pelaksanaan kegiatan Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bone terdapat efisiensi anggaran dan efektivitas penggunaan dana berdasarkan kinerja yaitu:

Indikator Persentase **Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT)** dengan capaian kinerja 74,24% dan capaian anggaran 72,92%, menunjukkan bahwa efisien anggaran 14,37% dan efisiensi sumber daya sebesar 1,32%.



7. Analisis Program/Kegiatan/Sub Kegiatan yang Menunjang Keberhasilan/Kegagalan Pencapaian Kinerja

Analisis terhadap program/kegiatan/Sub Kegiatan yang dilaksanakan Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bone sebagai berikut:

Tabel 3.7 Analisis Program/Kegiatan/Sub Kegiatan yang Menunjang Keberhasilan/Kegagalan Pencapaian Kinerja Dinas Ketenagakerjaan

Tujuan/ Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Capaian (%)	Program/ Kegiatan/Sub Kegiatan	Indikator Kinerja	Target (%)	Realisasi (%)	Capaian (%)	Rencana Tindak Lanjut
Meningkatkan akuntabilitas Kinerja dan Keuangan Urusan Ketenagakerjaan	NILAI SAKIP oleh APIP		PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH KABUPATEN/KOTA	Persentase Rata - Rata Capaian Kinerja Indikator Program Teknis Perangkat daerah	100	100	100	Meningkatkan Capaian Kinerja Indikator Program Teknis Perangkat daerah
			KEGIATAN Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Persentase Penyusunan Perencanaan, Penganggaran dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	100	100	100	Meningkatkan Penyusunan Perencanaan, Penganggaran dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah
			SUB KEGIATAN Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	Jumlah Dokumen Perencanaan Kinerja Perangkat Daerah yang tersusun	3	3	100	Meningkatkan kualitas dokumen perencanaan perangkat daerah
			SUB KEGIATAN Koordinasi dan Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD	Jumlah Dokumen Evaluasi & Pelaporan Capaian Kinerja Perangkat Daerah yang tersusun dan Jumlah Promosi/Pameran Hasil Kinerja Pembangunan Daerah yang diikuti	2	2	100	Meningkatkan Koordinasi dan Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD
			SUB KEGIATAN Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Jumlah Evaluasi Kinerja yang di lakukan	1	1	100	Meningkatkan pelaksanaan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah
			KEGIATAN Administrasi Keuangan Perangkat Daerahh	Persentase Penyusunan Dokumen Pelaporan Keuangan Periodik Perangkat Daerah Secara Tepat Waktu	100	100	100	Meingkatkan kualitas Administrasi Keuangan Perangkat Daerahh
			SUB KEGIATAN Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	Jumlah Realisasi Pembayaran Gaji dan Tunjangan, Tambahan Penghasilan, dan Iuran Jaminan/Asuransi per bulan bagi ASN Perangkat Daerah	1	1	100	Menyediakan gaji dan tunjangan ASN



7. Analisis Program/Kegiatan/Sub Kegiatan yang Menunjang Keberhasilan/Kegagalan Pencapaian Kinerja

			SUB KEGIATAN Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Bulanan/Triwulanan/Semesteran SKPD	Jumlah Dokumen Pelaporan Keuangan Periodik Perangkat Daerah yang tersusun	5	5	100	Meningkatkan pelaksanaan koordinasi laporan keuangan
			KEGIATAN Administrasi Barang Milik Daerah pada Perangkat Daerah	Persentase Laporan Periodik Ikhtisar Hasil Barang Milik Daerah sesuai Rencana Kebutuhan Penunjang Urusan Perangkat Daerah	100	100	100	Meningkatkan pelaksanaan Administrasi Barang Milik Daerah pada Perangkat Daerah
			SUB KEGIATAN Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Berdasarkan Tugas dan Fungsi	Jumlah Kegiatan Diklat/Bimtek yang diikuti oleh ASN Perangkat Daerah berdasarkan tugas dan fungsi	1	1	100	Meningkatkan Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Berdasarkan Tugas dan Fungsi
			KEGIATAN Administrasi Umum Perangkat Daerah	Persentase Laporan Periodik Ikhtisar Hasil Pelaksanaan Pelayanan Administrasi Umum Perangkat Daerah	100	100	100	Meningkatkan pelaksanaan Administrasi Umum Perangkat Daerah
			SUB KEGIATAN Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor	Jumlah Paket Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan penunjang administrasi perkantoran sesuai rencana kebutuhan perbulan	1	1	100	Menyediakan Peralatan dan Perlengkapan Kantor sesuai dengan kebutuhan
			SUB KEGIATAN Penyediaan Bahan Logistik Kantor	Jumlah Paket Penyediaan Bahan Logistik Makanan dan Minuman bagi Pegawai sesuai rencana kebutuhan per bulan	1	1	100	Menyediakan bahan logistik kantor sesuai rencana
			SUB KEGIATAN Penyediaan Barang Cetakan dan Penggandaan	Jumlah Paket Penyediaan Barang Cetakan & Penggandaan penunjang administrasi perkantoran sesuai rencana kebutuhan per bulan	1	1	100	Menyediakan Barang Cetakan dan Penggandaan sesuai rencana kebutuhan



7. Analisis Program/Kegiatan/Sub Kegiatan yang Menunjang Keberhasilan/Kegagalan Pencapaian Kinerja

			SUB KEGIATAN Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan	Jumlah Paket Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan sesuai rencana kebutuhan per bulan	7	7	100	Menyediakan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan sesuai rencana kebutuhan
			SUB KEGIATAN Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	Jumlah Kegiatan Koordinasi dan Konsultasi yang dihadiri oleh Aparat Perangkat Daerah	1	1	100	Meningkatkan pelaksanaan rapat koordinasi dan konsultasi SKPD
			KEGIATAN Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Persentase Laporan Periodik Ikhtisar Hasil Pengadaan Barang Milik Daerah sesuai Rencana Kebutuhan Penunjang Urusan Perangkat Daerah	100	100	100	Melaksanakan pengadaan barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah sesuai rencana kebutuhan
			SUB KEGIATAN Pengadaan Peralatan dan Mesin Lainnya	Jumlah Pengadaan Peralatan dan Perlengkapan Gedung Kantor sesuai rencana kebutuhan	1	1	100	Melaksanakan pengadaan Peralatan dan Mesin Lainnya sesuai dengan kebutuhan
			KEGIATAN Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Persentase Laporan Periodik Ikhtisar Hasil Pelaksanaan Penyediaan Jasa Penunjang Pelaksanaan Urusan Perangkat Daerah	100	100	100	Menyediakan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah
			SUB KEGIATAN Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	Jumlah Realisasi Pembayaran Jasa Komunikasi per bulan (telepon/faximile, internet, dan tv) sesuai rencana kebutuhan per bulan	84	84	100	Menyediakan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik sesuai rencana kebutuhan
			SUB KEGIATAN Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	Jumlah Jasa Tenaga Pelayanan Umum yang dibayarkan perbulan untuk menunjang pelaksanaan administrasi perkantoran	1	1	100	Menyediakan Jasa Pelayanan Umum Kantor sesuai rencana kebutuhan
			KEGIATAN Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Persentase Laporan Periodik Ikhtisar Hasil Pemeliharaan Barang Milik Daerah sesuai Rencana Kebutuhan Penunjang Urusan Perangkat Daerah	100	100	100	Melaksanakan pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah sesuai rencana kebutuhan



7. Analisis Program/Kegiatan/Sub Kegiatan yang Menunjang Keberhasilan/Kegagalan Pencapaian Kinerja

			SUB KEGIATAN Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak, dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan	Jumlah Kendaraan Dinas Operasional yang dipelihara dan terbayar Pajaknya secara rutin/berkala per tahun	11	11	100	menyediakan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak, dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan sesuai rencana kebutuhan
			SUB KEGIATAN Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya	Jumlah Peralatan Gedung Kantor yang dipelihara secara rutin/berkala sesuai rencana kebutuhan per triwulan	17	17	100	Melaksanakan Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya sesuai rencana kebutuhan
			SUB KEGIATAN Pemeliharaan/Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya	Jumlah Paket Pekerjaan Perbaikan/Pemeliharaan Gedung Kantor sesuai rencana kebutuhan	1	1	100	Melaksanakan Pemeliharaan/Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya sesuai rencana kebutuhan
Meningkatnya daya saing dan penyerapan tenaga kerja yang berkompeten	Persentase Tingkat pengangguran terbuka		PROGRAM PELATIHAN KERJA DAN PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA	Persentase Tenaga Kerja bersertifikat Kompetensi	35	35	100	Meningkatkan Presentase Tenaga Kerja bersertifikat kompetensi
	Persentase penyerapan tenaga kerja yang terlatih		KEGIATAN Pembinaan Lembaga Pelatihan Kerja Swasta	Persentase LPK yang terakreditasi	35	35	100	Meningkatkan presentase LPK yang terakreditasi
	Persentase Jumlah Tenaga Kerja yang ditempatkan		SUB KEGIATAN Pembinaan Lembaga Pelatihan Kerja Swasta	Jumlah Lembaga Pelatihan Kerja Swasta yang mengikuti pembinaan	20	20	100	Meningkatkan jumlah LPKS yang mengikuti pembinaan
			PROGRAM PENEMPATAN TENAGA KERJA	Persentase Tenaga Kerja yang ditempatkan (Dalam dan Luar Negeri) Melalui Mekanisme Layanan Antar Kerja Dalam Wilayah Kabupaten	60	60	100	Meningkatkan presentase Tenaga Kerja yang ditempat
			KEGIATAN Pelayanan Antarkerja di Daerah Kabupaten/Kota	Persentase Pelaksanaan pelayanan antar kerja di daerah	100	100	100	Meningkatkan Pelayanan antar kerja daerah
			SUB KEGIATAN Perluasan Kesempatan Kerja	Jumlah kelompok usaha produktif yang mendapatkan pembinaan tenaga kerja mandiri	1	1	100	Meningkatkan pembinaan Tenaga Kerja Mandiri



7. Analisis Program/Kegiatan/Sub Kegiatan yang Menunjang Keberhasilan/Kegagalan Pencapaian Kinerja

			KEGIATAN Pengelolaan Informasi Pasar Kerja	Persentase Pelayanan Informasi Pasar Kerja	100	100	100	Meningkatkan Pelayanan Informasi Pasar Kerja
			SUB KEGIATAN Pelayanan dan Penyediaan Informasi Pasar Kerja Online	Terlaksananya pelayanan dan penyediaan informasi Pasar Kerja Online	1	1	100	Meningkatkan Pelaksanaan Layanan dan Penyediaan IPK online
			KEGIATAN Pelindungan PMI (Pranatal dan Purna Penempatan) di Daerah Kabupaten/Kota	Persentase PMI yang mengikuti pembinaan	100	100	100	Meningkatkan pembinaan bagi PMI
			SUB KEGIATAN Peningkatan Pelindungan dan Kompetensi Calon Pekerja Migran Indonesia (PMI)/Pekerja Migran Indonesia (PMI)	Jumlah peserta yang mengikuti sosialisasi calon pekerja migran Indonesia	50	50	100	Meningkatkan sosialisasibagi CPMI
Meningkatnya jaminan perlindungan tenaga kerja	Persentase peserta jamsostek aktif		PROGRAM HUBUNGAN INDUSTRIAL	Persentase Perusahaan yang Menerapkan tata Kelola yang layak (PP/PKB, LKS, Bripartit, Struktur Skala Upah, dan terdaftar peserta BPJS Ketenagakerjaan)	60	60	100	Meningkatkan persentase Perusahaan yang Menerapkan tata Kelola yang layak dan terdaftar sebagai peserta BPJS Ketenagakerjaan
	Besaran kasus yang diselesaikan dengan Perjanjian bersama (PB)		KEGIATAN Pelayanan Antarkerja di Daerah Kabupaten/Kota	Persentase Pelaksanaan pelayanan antar kerja di daerah	100	100	100	Meningkatkan pelayanan Antarkerja di Daerah Kabupaten/Kota
			SUB KEGIATAN Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja, dan Penutupan Perusahaan yang Berakibat/Berdampak pada Kepentingan di 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota	Persentase perselisihan hubungan industrial yang diselesaikan melalui PB	100	100	100	Meningkatkan penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui PB

Sumber Data: Data Olah dan Renstra Perubahan Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bone



7. Analisis Program/Kegiatan/Sub Kegiatan yang Menunjang Keberhasilan/Kegagalan Pencapaian Kinerja

Berdasarkan tabel diatas tentang analisa program/kegiatan yang menunjang keberhasilan/kegagalan pencapaian kinerja, disampaikan hal sebagai berikut:

Sasaran : Meningkatnya daya saing dan penyerapan tenaga kerja yang berkompeten

Indikator : Persentase Tingkat pengangguran terbuka

Dengan Target Kinerja 3,30% telah Cukup Berhasil tercapai sebesar 4,15% atau tercapai 74,24%. Indikator ini dapat terlaksana melalui Program :

- Program Pelatihan Kerja Dan Produktivitas Tenaga Kerja
- Program Penempatan Tenaga Kerja

Upaya Perbaikan Berikutnya

Berdasarkan hasil evaluasi program kegiatan yang dilaksanakan Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bone pada tahun 2021 dengan melalui 7 analisa capaian kinerja sebagaimana tersebut diatas, ada beberapa upaya perbaikan yang harus dilakukan untuk pencapain kinerja tahun berikutnya, yaitu:

Sasaran : Meningkatnya daya saing dan penyerapan tenaga kerja yang berkompeten

Indikator : Persentase Tingkat pengangguran terbuka

Bahwa terkait dengan indikator persentase pengangguran terbuka dalam rangka pencapaian kinerja untuk tahun berikutnya dengan merumuskan rencana kerja yang menjadi pengampuh tercapainya sasaran/indikator dengan pengangguran yang lebih diprioritaskan, namun demikian hal lain yang juga menjadi factor pendukung tercapainya indikator harus terus menerus ditingkatkan diantaranya kerjasama antar lembaga baik pemerintah maupun swasta, memaksimalkan peran perangkat Daerah (Dinas Ketenagakerjaan) dalam memberikan fasilitasi dan informasi terkait program-program pemerintah pusat maupun propinsi yang dapat dilakukan dalam pencapaian kinerja. Beberapa hal telah kami lakukan untuk tahun 2021 yang diharapkan dapat ditingkatkan lagi untuk tahun selanjutnya. Namun demikian dengan adanya pandemic covid-19 yang mewabah sejak tahun 2020 sampai saat ini dengan berbagai varian secara langsung berdampak pada kurangnya investasi yang berefek pada pertumbuhan ekonomi dan memicu kurangnya lapangan kerja. Di lain sisi tingkat pertumbuhan angkatan kerja dari tahun ke tahun meningkat sangat signifikan dengan peningkatan rata-rata sejak tahun 2019-2021 sebesar 25.526 hal inilah yang membuat pencapaian untuk tahun 2021 dalam kategori cukup berhasil. Namun demikian dengan kebijakan-kebijakan yang dijalankan dapat menekan lonjakan tingkat pengangguran terbuka sebagai dampak dari adanya pandemic covid-19 tersebut. Terkait hal ini maka diharapkan adanya peningkatan alokasi pagu pada pelaksanaan program pelatihan kerja dan produktivitas tenaga kerja dalam memberikan andil cukup besar terkait pencapaian indikator dan pada tahun 2021 mengalami refocusing anggaran yang diarahkan dalam rangka mendukung program nasional percepatan penanganan dan penanggulangan pandemic covid-19.



A.Realisasi Anggaran

Pagu anggaran belanja Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bone Kabupaten Bone Tahun 2021 setelah perubahan sebesar Rp. Rp. 4.672.281.617 sebagaimana Table sebagai berikut :

Tabel. 3.8 Realisasi Anggaran

URAIAN	Jumlah (Rp)		%
	Anggaran	Realisasi	
Tujuan 1 Meningkatkan akuntabilitas Kinerja dan Keuangan Urusan Ketenagakerjaan	Rp 4.353.295.867	Rp 4.060.750.248	93,28
Sasaran 1.1 Predikat Nilai SAKIP oleh APIP	Rp 4.353.295.867	Rp 4.060.750.248	93,28
PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH KABUPATEN/KOTA	Rp 4.353.295.867	Rp 4.060.750.248	93,28
KEGIATAN Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Rp 30.234.400	Rp 30.234.400	100
SUB KEGIATAN Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	Rp 12.742.400	Rp 12.742.400	100
SUB KEGIATAN Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	Rp 13.113.000	Rp 13.113.000	100
SUB KEGIATAN Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Rp 4.379.000	Rp 4.379.000	100
KEGIATAN Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	Rp 3.512.282.136	Rp 3.432.857.826	97,74
SUB KEGIATAN Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	Rp 3.497.281.636	Rp 3.417.857.326	97,73
SUB KEGIATAN Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Bulanan/Triwulanan/Semesteran SKPD	Rp 15.000.500	Rp 15.000.500	100
KEGIATAN Administrasi Barang Milik Daerah pada Perangkat Daerah	Rp 2.000.000	Rp 1.950.000	97,50
SUB KEGIATAN Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Berdasarkan Tugas dan Fungsi	Rp 2.000.000	Rp 1.950.000	97,50
KEGIATAN Administrasi Umum Perangkat Daerah	Rp 370.187.200	Rp 189.927.000	51,31



A.Realisasi Anggaran

SUB KEGIATAN Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor	Rp 26.147.300	Rp 25.720.700	98,37
SUB KEGIATAN Penyediaan Bahan Logistik Kantor	Rp 33.397.550	Rp 33.328.000	99,79
SUB KEGIATAN Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan	Rp 20.386.350	Rp 20.312.550	99,64
SUB KEGIATAN Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan	Rp 13.200.000	Rp 8.840.000	66,97
SUB KEGIATAN Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	Rp 277.056.000	Rp 101.725.750	36,72
KEGIATAN Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	Rp 8.500.000	Rp 8.500.000	100
SUB KEGIATAN Pengadaan Peralatan dan Mesin Lainnya	Rp 8.500.000	Rp 8.500.000	100
KEGIATAN Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Rp 337.052.931	Rp 304.456.885	90,33
SUB KEGIATAN Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	Rp 110.909.800	Rp 87.987.794	79,33
SUB KEGIATAN Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	Rp 226.143.131	Rp 216.469.091	95,72
KEGIATAN Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Rp 93.039.200	Rp 92.824.137	99,77
SUB KEGIATAN Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak, dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan	Rp 36.369.200	Rp 36.349.137	99,94
SUB KEGIATAN Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya	Rp 8.100.000	Rp 7.955.000	98,21
SUB KEGIATAN Pemeliharaan /Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya	Rp 48.570.000	Rp 48.520.000	99,90
Tujuan 2 Meningkatkan kompetensi pencari kerja dan perlindungan terhadap tenaga kerja daerah	Rp. 318,985,750	Rp. 274.893.600	86,17



A.Realisasi Anggaran

Sasaran 2.1 Meningkatnya daya saing dan penyerapan tenaga kerja yang berkompeten	Rp. 266.315.300	Rp. 228.054.700	85,63
PROGRAM PELATIHAN KERJA DAN PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA	Rp 57.076.850	Rp 41.620.850	72,92
KEGIATAN Pembinaan Lembaga Pelatihan Kerja Swasta	Rp 57.076.850	Rp 41.620.850	72,92
SUB KEGIATAN Pembinaan Lembaga Pelatihan Kerja Swasta	Rp 57.076.850	Rp 41.620.850	72,92
PROGRAM PENEMPATAN TENAGA KERJA	Rp 209.238.450	Rp 186.433.850	89,10
KEGIATAN Pelayanan Antarkerja di Daerah Kabupaten/Kota	Rp 100.000.000	Rp 99.405.000	99,41
SUB KEGIATAN Perluasan Kesempatan Kerja	Rp 100.000.000	Rp 99.405.000	99,41
KEGIATAN Pengelolaan Informasi Pasar Kerja	Rp 48.015.200	Rp 32.559.200	67,81
SUB KEGIATAN Pelayanan dan Penyediaan Informasi Pasar Kerja Online	Rp 48.015.200	Rp 32.559.200	67,81
KEGIATAN Pelindungan PMI (Pra dan Purna Penempatan) di Daerah Kabupaten/Kota	Rp 61.223.250	Rp 54.469.650	88,97
SUB KEGIATAN Peningkatan Pelindungan dan Kompetensi Calon Pekerja Migran Indonesia (PMI)/Pekerja Migran Indonesia (PMI)	Rp 61.223.250	Rp 54.469.650	88,97
Sasaran 2.1 Meningkatnya jaminan perlindungan tenaga kerja	Rp 52.670.450	Rp 46.838.900	88,93
PROGRAM HUBUNGAN INDUSTRIAL	Rp 52.670.450	Rp 46.838.900	88,93
KEGIATAN Pelayanan Antarkerja di Daerah Kabupaten/Kota	Rp 52.670.450	Rp 46.838.900	88,93
SUB KEGIATAN Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja, dan Penutupan Perusahaan yang Berakibat/Berdampak pada Kepentingan di 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota	Rp 52.670.450	Rp 46.838.900	88,93
TOTAL	Rp. 4.672.281.617	Rp. 4.335.643.848	92,80

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 Perubahan 2018-2023. Secara umum, nampak bahwa kinerja Dinas Ketenagakerjaan Kab. Bone pada tahun 2021 tercapai karena terdapat indikator yang pencapaiannya tercapai/berhasil dengan rata-rata capaian tingkat capaian Indikator Kinerja Utama dari 6 (enam) Indikator terdapat 1 (Satu) indikator dengan kriteria cukup berhasil, 4 (empat) indikator dengan kriteria Tercapai/Berhasil dan terdapat 1 (satu) indikator

dengan kriteria Sangat Tercapai/Sangat Berhasil yaitu pada indikator Persentase Penyerapan Tenaga Kerja Terlatih dengan rata-rata capaian sebesar 97,37%.

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 Perubahan 2018-2023 dan Rencana Kerja Perubahan (RENJA Perubahan) 2021, 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 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 system monitoring dan evaluasi untuk pijakan peningkatan kinerja pemerintahan dan perbaikan layanan publik.

B. Kendala Pelaksanaan dan Upaya Mengatasi

Beberapa hal yang berpengaruh sehingga pencapaian kinerja sasaran Dinas Ketenagakerjaan Kab. Bone tahun 2020 belum tercapai secara optimal disebabkan hal-hal sebagai berikut :

1. Aspek Pemerintahan

- ✓ Belum maksimalnya pemahaman aparatur terhadap tugas pokok dan fungsinya
- ✓ Masih terbatasnya sarana dan prasarana pelayanan pelatihan
- ✓ Masih kurangnya tenaga instruktur/pelatih, mediator serta 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, propinsi 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 angkatan kerja
- ✓ 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.

4. Pemecahan Masalah

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

1. Melakukan evaluasi atau perubahan Rencana Strategis (Renstra) Dinas Ketenagakerjaan Kab. Bone untuk tahun 2018-2023, seiring dengan adanya Pandemi Covid-19 serta adanya perubahan regulasi serta kondisi perekonomian. Hal ini juga terkait dengan Perubahan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kab. Bone tahun 2018-2023, sehingga dapat sesuai dengan dokumen perencanaan Pemerintah Daerah
2. 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.
3. Mengoptimalkan sumber daya manusia yang ada dengan memberdayakan tenaga pelatih/ instruktur 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.
4. Mengusulkan kepada Badan Kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia (BKPSDM) terhadap kekurangan pegawai khususnya tenaga pengawasan, mediator, pengantar kerja dan instruktur sesuai dengan kualifikasi pendidikan.
5. Mengadakan sosialisasi kepada perusahaan-perusahaan dan pekerja terhadap program kelembagaan dan perlindungan ketenagakerjaan
6. Melaksanakan pelatihan dan keterampilan berbasis kompetensi, masyarakat dan berbasis kewirausahaan berdasarkan sumber daya alam suatu wilayah dan sumber daya manusia.
7. Menginventarisir pencari kerja yang telah mengikuti pelatihan keterampilan dari berbagai jenis kejuruan sebagai tenaga kerja siap pakai.
8. Meningkatkan koordinasi pada instansi terkait, stake holder dan perusahaan untuk penyerapan tenaga kerja sesuai dengan program dan kegiatan yang dilaksanakan.

LAMPIRAN



1. RENSTRA DINAS KETENAGAKERJAAN KAB. BONETAHUN 2018-2023



Lihat Lebih Lengkap Dokumen Rencana Strategis Dinas Ketenagakerjaan Kab. Bone 2018-2023 **Scan QR Code**

2. PERJANJIAN KINERJA DINAS KETENAGAKERJAAN KAB. BONE



Dokumen Perjanjian Kinerja Dinas Ketenagakerjaan Kab. Bone Tahun 2021 **Scan QR Code**

3. CASCADING KINERJA DINAS KETENAGAKERJAAN KAB. BONE



Lihat Lebih Lengkap CASCADING KINERJA Dinas Ketenagakerjaan Kab. Bone **Scan QR Code**

4. INOVASI DINAS KETENAGAKERJAAN KAB. BONE



Dokumen INOVASI HAK ADIK dan WA' BUKKA Dinas Ketenagakerjaan Kab. Bone Tahun 2021 **Scan QR Code**

5. PENGHARGAAN DINAS KETENAGAKERJAAN KAB. BONE



Lihat Lebih Lengkap PENGHARGAAN Dinas Ketenagakerjaan Kab. Bone **Scan QR Code**