

LAPORAN
KINERJA INSTANSI PEMERINTAH
(LKjIP)
TAHUN ANGGARAN 2019



PEMERINTAH KABUPATEN SUMBAWA BARAT
DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI

Jalan Bung Hatta Nomor 4 Komplek KTC

Taliwang, Kabupaten Sumbawa Barat – NTB, Kode Pos : 84355

2020

RINGKASAN EKSEKUTIF

Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sumbawa Barat ini disusun mengacu pada Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 29 Tahun 2010 Tentang Pedoman Penyusunan Penetapan Kinerja dan Pelaporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah dan Keputusan Kepala Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia Nomor 239/IX/6/8/2003 tanggal 25 Maret 2003 Tentang Pedoman Penyusunan Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah yang telah diubah menjadi Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2014 Tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu Atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah.

LKjIP Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sumbawa Barat tahun 2019 disusun setelah dilakukan penyelarasan dengan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kabupaten Sumbawa Barat Tahun 2016-2021 dan Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sumbawa Barat Tahun 2018-2021 (Reviu). Hal ini dimaksudkan sebagai perwujudan pelaksanaan program dan kegiatan serta tingkat kinerja yang dicapai dalam rangka mewujudkan Visi, Misi, Tujuan dan Sasaran yang telah ditetapkan.

Berdasarkan pengukuran terhadap kinerja kegiatan sesuai dengan Dokumen Pelaksanaan Perubahan Anggaran (DPPA) Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD) Kabupaten Sumbawa Barat Tahun Anggaran 2019 maka kinerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sumbawa Barat secara kuantitatif mencapai serapan anggaran dengan angka capaian **89,12%**, dengan rincian bahwa serapan anggaran untuk internal Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sumbawa Barat sebesar 88,32% dan serapan untuk UPTD Balai Tenaga Kerja (BLK) Kabupaten Sumbawa Barat mencapai 99,26%.

Serapan internal Dinas dimaksud terdistribusi pada program-program dan kegiatan-kegiatan: (1) Sekretariat, (2) Bidang Pelatihan Produktivitas dan Penempatan Tenaga Kerja, (3) Bidang Hubungan Industrial dan Perlindungan Tenaga Kerja, dan (4) Bidang Transmigrasi serta UPTD Balai Latihan Kerja.

Pencapaian kinerja Dinas Tahun Anggaran 2019 jika mengacu pada prosentase serapan anggaran memang mengalami penurunan jika dibandingkan dengan Tahun Anggaran 2018 atau tahun-tahun sebelumnya, hal ini disebabkan adanya beberapa belanja yang tidak dapat dicairkan karena tidak memenuhi persyaratan pencairan.

Harapan kami kiranya LKjIP Tahun 2019 ini dapat menjadi acuan yang memadai dengan tidak hanya dilihat dari besarnya serapan prosentase anggaran saja, namun lebih komprehensif dan meliputi faktor lainnya.

Taliwang, Februari 2020
Kepala Dinas
Tenaga Kerja dan Transmigrasi
Kabupaten Sumbawa Barat

Ir. H.MUSLIMIN, M.Si
Pembina Utama Muda, IV/c
NIP 19631231 199303 1 162

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadiran Allah SWT atas rahmat dan hidayah-Nya sehingga Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sumbawa Barat dapat menyelesaikan penyusunan naskah Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) Tahun Anggaran 2019 sesuai jadwal yang telah ditetapkan tanpa kendala yang cukup berarti.

Penyusunan LKjIP ini merupakan kewajiban institusional sebagaimana diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 108 Tahun 2000 Tentang Tata Cara Pertanggungjawaban Kepala Daerah dan Instruksi Presiden Nomor 7 Tahun 1999 Tentang Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, sebagai salah satu instrumen pertanggungjawaban pelaksanaan tugas pokok dan fungsi atas kewenangan pengelolaan sumber daya berdasarkan rencana strategi dan rencana kerja yang telah ditetapkan.

LKjIP yang disusun ini merupakan gambaran capaian kinerja Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi selama Tahun Anggaran 2019, sekaligus merupakan cerminan keberhasilan atau kegagalan dalam pelaksanaan misi-misi Dinas dalam rangka mencapai visi Dinas "*Terwujudnya Pelayanan Prima di Bidang Tenaga Kerja, dan Transmigrasi Menuju Masyarakat Kabupaten Sumbawa Barat yang Makmur dan Sejahtera Berdasarkan Gotong Royong*".

Dirasakan penting untuk menyampaikan terima kasih kepada semua pihak di lingkup Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sumbawa Barat yang telah membantu secara maksimal dalam berkontribusi baik berupa waktu, pikiran dan perhatian. Naskah LKjIP ini dipastikan masih terdapat kekurangan-kekurangan sehingga kritik dan saran yang sifatnya membangun dari berbagai pihak sangat di perlukan untuk penyempurnaannya.

Taliwang, Februari 2020

Kepala Dinas

Tenaga Kerja dan Transmigrasi

Kabupaten Sumbawa Barat

Ir. H.MUSLIMIN, M.Si

Pembina Utama Muda, IV/c

NIP 19631231 199303 1 162

DAFTAR ISI

| | |
|---------------------------|-----|
| Ringkasan Eksekutif | i |
| Kata Pengantar | ii |
| Daftar Isi | iii |

Daftar Grafik

Daftar Tabel

Daftar Lampiran

BAB I PENDAHULUAN

| | |
|---|---|
| A. Latar Belakang | 1 |
| B. Maksud Dan Tujuan | 1 |
| C. Profil Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi | 2 |
| D. Kedudukan, Tugas Dan Fungsi | 3 |
| E. Struktur Organisasi..... | 5 |

BAB II PERENCANAAN DAN PERJANJIAN KINERJA

| | |
|---|---|
| A. Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah 2016-2021 | 6 |
| B. Rencana Strategis..... | 6 |
| C. Indikator Kinerja Utama (IKU) Perangkat Daerah | 9 |
| D. Perjanjian Kinerja Tahun 2019 | 9 |

BAB III AKUNTABILITAS KINERJA

| | |
|--------------------------------|----|
| A. Capaian Kinerja..... | 11 |
| B. Akuntabilitas Keuangan..... | 22 |

BAB IV PENUTUP

| | |
|---------------------|----|
| A. Kesimpulan | 23 |
| B. Saran | 23 |
| C. | |

Tabel Tabel

Lampiran Lampiran

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Berdasarkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu Atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah maka dalam penyelenggaraan Pemerintahan Daerah, yang berdayaguna, berhasilguna, bersih, akuntabel dan bertanggungjawab serta bebas dari korupsi, kolusi dan nepotisme, menjadi mutlak untuk menerapkan sistem dan prosedur yang tepat. Dalam rangka mewujudkan hal tersebut, perlu ditunjang dengan Organisasi Perangkat Daerah yang handal, profesional, dan mantap dalam hal melaksanakan penyelenggaraan pemerintahan yang baik (*good governance*) melalui dokumen Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP).

Untuk memenuhi maksud tersebut Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sumbawa Barat menyusun LKjIP Tahun 2019 sebagai bentuk komitmen terhadap ketentuan Perundang-Undangan Tata Pemerintahan yang berlaku sekaligus merupakan bentuk pertanggungjawaban dan akuntabilitas yang telah dipercayakan oleh masyarakat dan *stakeholder* pembangunan lainnya selama tahun 2019.

Kedudukan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sumbawa Barat merupakan Lembaga Teknis Daerah sebagai unsur penunjang Pemerintah Daerah yang dipimpin oleh seorang Kepala Dinas dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah Kabupaten Sumbawa Barat.

B. Maksud dan Tujuan

Maksud penyusunan LKjIP Perangkat Daerah Tahun 2019 adalah sebagai laporan implementasi dari pelaksanaan visi dan misi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sumbawa Barat yang terwujud dalam tingkat keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan kegiatan-kegiatan sesuai dengan program dan kebijakan yang telah dilaksanakan pada Tahun Anggaran 2019.

Tujuan penyusunan LKjIP Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sumbawa Barat Tahun 2019 adalah untuk mempertanggungjawabkan keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan pelaksanaan misi Dinas melalui program-program dan kegiatan-kegiatan dalam

mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan melalui pertanggungjawaban secara menyeluruh pada tahun anggaran 2019.

C. Profil Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sumbawa Barat

Dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya, berdasarkan Struktur Organisasi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sumbawa Barat Tahun 2019 didukung dengan jumlah pegawai sebanyak 69 orang, terdiri atas PNS sebanyak 26 orang dan PTT sebanyak 43 orang.

Jumlah pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sumbawa Barat berdasarkan Pendidikan pada tahun 2019 dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 1.1.

Daftar Jumlah Pegawai Dinas Nakertrans Kab.Sumbawa Barat

Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tahun 2019

| No | Pendidikan | Status Kepegawaian | | | Jumlah | Ket |
|----|---------------|--------------------|------|-----------|-----------|-----|
| | | PNS | CPNS | PTT | | |
| 1 | SD | | | | | |
| 2 | SMP | | | | | |
| 3 | SMA | 7 | | 33 | 40 | |
| 4 | Diploma | 1 | | 1 | 2 | |
| 5 | S1 | 17 | | 9 | 26 | |
| 6 | S2 | 2 | | | 2 | |
| | Jumlah | 27 | | 43 | 70 | |

Jumlah pegawai PNS Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sumbawa Barat tahun 2019 berdasarkan Tingkat Golongan dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 1.2.

Daftar Jumlah Pegawai PNS Dinas Nakertrans Kab.Sumbawa Barat

Berdasarkan Tingkat Golongan

Tahun 2019

| No | Golongan | Status Kepegawaian | | Jumlah | Ket |
|----|---------------|--------------------|------|-----------|-----|
| | | PNS | CPNS | | |
| 1 | Gol I | | | | |
| 2 | Gol II | 7 | | 7 | |
| 3 | Gol III | 17 | | 17 | |
| 4 | Gol IV | 3 | | 3 | |
| | Jumlah | 27 | | 27 | |

Dari komposisi PNS dan Non PNS yang ada pada Dinas Nakertrans Kabupaten Sumbawa Barat yang berjumlah sebanyak 69 orang masih berkategori sangat kurang dari yang diharapkan untuk secara proporsional mampu menunjang kinerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sumbawa Barat secara maksimal. Oleh karena itu perlu adanya penambahan PNS yang ditugaskan baik di Dinas maupun UPTD Balai Latihan Kerja, mengingat semakin banyaknya tuntutan kinerja dan pelayanan terutama di bidang ketenagakerjaan yang berhadapan langsung dengan masyarakat umum. Serta untuk memaksimalkan hasil dari kegiatan pelatihan ketenagakerjaan diperlukan tenaga pendukung yaitu tenaga ahli/instruktur yang membantu kelancaran pelaksanaan pelatihan tersebut serta peran mediator dalam menangani penyelesaian perselisihan hubungan industrial pada perusahaan.

D. Kedudukan, Tugas Pokok Dan Fungsi

Berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Sumbawa Barat Nomor 19 Tahun 2017 tentang Pembentukan, Susunan, Kedudukan, Tugas Pokok dan Fungsi Dinas-Dinas Daerah Kabupaten Sumbawa Barat.

Kedudukan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sumbawa Barat dipimpin oleh Kepala Dinas yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Daerah dalam hal ini Bupati Sumbawa Barat.

1. Tugas Pokok

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sumbawa Barat adalah unsur pelaksanaan Pemerintah Daerah yang mempunyai tugas pokok membantu Bupati dalam menyelenggarakan tugas umum Pemerintah dan Pembangunan di bidang Ketenagakerjaan dan Ketransmigrasian.

2. Fungsi

Dalam melaksanakan tugas pokok tersebut di atas mempunyai fungsi sebagai berikut:

- a. Merumuskan kebijakan teknis operasional Dinas
- b. Menyelenggarakan urusan Pemerintahan dan Pelayanan Umum sesuai ruang lingkup tugasnya.

- c. Pembinaan dan melaksanakan tugas-tugas dalam Bidang Tenaga Kerja dan Bidang Transmigrasi.
- d. Pembinaan terhadap tugas fungsional dan unit pelaksana teknis di lingkup Dinas.
- e. Penanganan proses perijinan sesuai kewenangan.
- f. Pengelolaan urusan penatausahaan dan Administrasi Dinas.
- g. Memberikan masukan kepada Bupati serta pimpinan lainnya terkait rencana maupun pelaksanaan kebijakan Dinas.
- h. Melakukan monitoring dan evaluasi.
- i. Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh Bupati sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Unit Pelaksana Teknis Dinas Balai Latihan Kerja (UPTD BLK) Sumbawa Barat merupakan Unit Pelaksana Teknis di lingkungan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sumbawa Barat yang mengerjakan tugas-tugas teknis, dalam hal ini mempunyai tugas pokok melaksanakan sebagian tugas teknis Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi di bidang pelatihan produktivitas tenaga kerja, yang terkonsentrasi dalam upaya tercipta tenaga kerja yang terampil, mandiri, memiliki pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja yang sesuai dengan kompetensi yang dibutuhkan oleh dunia kerja.

Sedangkan fungsi UPTD BLK sebagai berikut :

- a. Mengidentifikasi dan menganalisa kebutuhan pelatihan.
- b. Penyusunan, sosialisasi dan informasi kebutuhan pelatihan.
- c. Melaksanakan bimbingan, pelayanan dan penyuluhan di bidang latihan kerja.
- d. Menyelenggarakan uji kompetensi tenaga kerja dan peningkatan kompetensi instruktur.
- e. Pelaksanaan Pelatihan Berbasis Kompetensi
- f. Pelaksanaan teknik fungsional di bidang latihan kerja.
- g. Menyelenggarakan komunikasi, koordinasi, konsultasi dan kerjasama di bidang latihan kerja.
- h. Pelaksanaan administrasi ketatausahaan.
- i. Melaksanakan tugas-tugas lain sesuai dengan lingkup tugas.

Dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi dinas, didukung oleh organisasi yang melaksanakan fungsi substantif dan fungsi fasilitatif. Fungsi substantif terdapat dalam tugas bidang-bidang yang meliputi Bidang Tenaga Kerja dan Bidang Transmigrasi. Sedangkan fungsi fasilitatif terdapat dalam tugas Sekretariat yang melaksanakan Urusan Umum dan Kepegawaian, Urusan Koordinasi dan Penyusunan Program, serta urusan Keuangan.

E. Struktur Organisasi

Struktur organisasi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dimuat di dalam Peraturan Daerah Kabupaten Sumbawa Barat Nomor 19 Tahun 2017 tentang Pembentukan, Susunan, Kedudukan, Tugas Pokok dan Fungsi Dinas-Dinas Daerah Kabupaten Sumbawa Barat. Bagan Struktur Organisasi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sumbawa Barat sebagaimana dimaksud disajikan secara terpisah pada bagian lampiran laporan ini.

BAB II

PERENCANAAN DAN PERJANJIAN KINERJA

A. RENCANA PEMBANGUNAN JANGKA MENENGAH DAERAH (RPJMD) PERIODE 2016-2021

Metode penentuan arah kebijakan pembangunan daerah Kabupaten Sumbawa Barat adalah dengan SWOT Analysis yang dikombinasikan dengan *General Equilibrium Model* (GE-Model). Sebagaimana tercantum dalam isu strategis Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) 2016-2021 Kabupaten Sumbawa Barat menyebutkan bahwa penggunaan tenaga kerja dalam pelaksanaan berbagai usaha pembangunan nasional dan ekonomi wilayah masih kurang optimal sehingga daya saing tenaga kerja rendah. Sehingga perlu adanya strategis pembangunan daerah dengan optimalisasi penggunaan tenaga kerja dalam pelaksanaan berbagai usaha pembangunan sosial dan ekonomi wilayah agar tenaga kerja partisipatif dan berdaya saing.

Akan menjadi sinkron dengan arah kebijakan pembangunan daerah peningkatan tenaga kerja terutama tenaga kerja lokal perlu dioptimalkan dengan beberapa pelatihan ketenagakerjaan yang dilaksanakan oleh Organisasi Perangkat Daerah terkait. Begitu juga dengan urusan transmigrasi perlu adanya pengembangan dan pembinaan masyarakat kawasan transmigrasi untuk peningkatan kawasan transmigrasi ke arah yang lebih baik menuju Kota Terpadu Mandiri (KTM).

B. RENCANA STRATEGIS DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI KABUPATEN SUMBAWA BARAT PERIODE 2016-2021

Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sumbawa Barat periode 2016-2021 yang mana telah di reviu pada tahun 2018 sehingga menjadi Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Periode 2018-2021 Reviu yaitu selama 5 (lima) tahun telah disusun yang memuat penetapan visi, misi, tujuan dan sasaran Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi. Tahun 2019 memasuki tahap pelaksanaan tahun ke-empat pada RPJMD Kabupaten Sumbawa Barat dengan kepemimpinan Bupati dan Wakil Bupati Terpilih periode 2016-2020.

1. Visi

Visi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sumbawa Barat

"Terwujudnya Pelayanan Prima di Bidang Tenaga Kerja dan Transmigrasi Menuju Masyarakat Kabupaten Sumbawa Barat Yang Makmur dan Sejahtera Berlandaskan Gotong Royong".

2. Misi

Dengan memperhatikan misi Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah terpilih Kabupaten Sumbawa Barat pada misi ke-enam yaitu "Mewujudkan industrialisasi sektor unggulan komparatif dan unggulan kompetitif wilayah, inflasi yang terkendali dan penciptaan kesempatan kerja bagi angkatan kerja yang menganggur". Sebagai gambaran lebih lanjut dari misi Kepala Daerah maka dapat dirumuskan misi Organisasi Perangkat Daerah Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sumbawa Barat adalah sebagai berikut :

- a. Menyelenggarakan pelatihan ketenagakerjaan yang berbasis kebutuhan pasar kerja.
- b. Menyelenggarakan sistem rekrutmen tenaga kerja yang berkeadilan dan menjunjung tinggi nilai-nilai kearifan lokal.
- c. Menyelenggarakan pengawasan dan perlindungan tenaga kerja.
- d. Menyelenggarakan pembinaan hubungan industrial dan iklim kerja pada dunia usaha dan industri agar lebih harmonis dan produktif.
- e. Menyelenggarakan pembangunan kawasan transmigrasi.
- f. Menyelenggarakan pembinaan warga dan kawasan transmigrasi.
- g. Meningkatkan implementasi sistem informasi yang berbasis Teknologi Informasi dan Komunikasi mutakhir dalam memantapkan manajemen penanganan bidang tenaga kerja, dan transmigrasi.
- h. Mendorong peningkatan partisipasi berbagai pemangku kepentingan dalam penanganan masalah tenaga kerja, dan transmigrasi.

3. Tujuan

Tujuan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sumbawa Barat adalah sebagai berikut :

- a. Mewujudkan peningkatan kesejahteraan tenaga kerja.
- b. Mewujudkan kesejahteraan masyarakat transmigrasi.

4. Sasaran

Yang menjadi sasaran strategisnya adalah :

- a. Meningkatnya profesionalitas para pencari kerja.

- b. Meningkatnya keselarasan/keterpaduan hubungan industrial antara pemerintah, perusahaan dan pekerja.
- c. Meningkatnya pembangunan dan kemandirian sosial budaya ekonomi masyarakat transmigrasi.
- d. Meningkatnya akuntabilitas kinerja internal Perangkat Daerah.

5. Strategi untuk mencapai Tujuan dan Sasaran

Dalam pelaksanaan pembangunan di bidang tenaga kerja dan transmigrasi sangatlah penting adanya strategi untuk mencapai tujuan dan sasaran yang tertuang dalam kebijakan yang diambil kemudian dituangkan menjadi program-program kegiatan yang mendukung pelaksanaan pembangunan tersebut.

a. Kebijakan

Adapun kebijakan yang diambil guna mencapai visi dan misi supaya tepat mencapai sasaran secara umum adalah antara lain :

- 1) Pada bidang tenaga kerja diprioritaskan untuk perluasan kesempatan kerja melalui penyebaran informasi dan perencanaan tenaga kerja, penempatan tenaga kerja, perluasan kesempatan berusaha, pemagangan dan pelatihan, kelembagaan, pengawasan dan perlindungan serta peningkatan kesejahteraan tenaga kerja.
- 2) Pada bidang transmigrasi lebih diprioritaskan untuk melaksanakan pembinaan lebih diprioritaskan pengembangan sarana dan prasarana kawasan serta pembinaan masyarakat transmigrasi.

b. Program

Program adalah kumpulan kegiatan yang sistematis dan terpadu saling keterkaitan dan sinergi untuk mewujudkan tujuan dan sasaran. Program-program yang dimaksud adalah sebagai berikut :

- 1) Peningkatan dan Perluasan Kesempatan Kerja
- 2) Peningkatan Produktivitas Tenaga Kerja
- 3) Peningkatan dan Pengembangan Peran dan Fungsi BLK
- 4) Pembinaan dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial
- 5) Perlindungan dan Pengembangan Lembaga Ketenagakerjaan
- 6) Pengembangan Wilayah Kawasan Transmigrasi
- 7) Pembinaan dan Pemberdayaan Masyarakat Transmigrasi
- 8) Pelayanan Administrasi Perkantoran

- 9) Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur
- 10) Peningkatan Pengembangan Sistem Pelaporan Capaian Kinerja dan Keuangan
- 11) Peningkatan Sistem Pengelolaan Keuangan Perangkat Daerah
- 12) Peningkatan Sistem Perencanaan Perangkat Daerah

C. INDIKATOR KINERJA UTAMA (IKU) PERANGKAT DAERAH

Indikator Kinerja Utama (IKU) sebagai tolak ukur keberhasilan dalam mencapai kinerja sasaran strategis yang mengacu pada RPJMD Kabupaten Sumbawa Barat tahun 2016-2021. Indikator Kinerja Utama yang terdapat pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sumbawa Barat ada 3 (tiga) yaitu urusan tenaga kerja ada 2 (dua) IKU dan urusan transmigrasi ada 1 (satu) IKU, kemudian yang menjadi sorotan oleh Pemerintah Kabupaten Sumbawa Barat sebagai salah satu IKU Kabupaten yang menjadi sasaran kinerja Pemerintah Daerah yaitu sebagai berikut :

Tabel 2.1.

Indikator Kinerja Utama (2016-2021)

| No | Sasaran Strategis/ outcome | Indikator Kinerja Utama | Formulasi Perhitungan |
|-----|-------------------------------|------------------------------|--|
| (1) | (2) | (3) | (4) |
| 1 | Meningkatnya kesempatan kerja | Tingkat pengangguran terbuka | $\frac{\sum \text{Pengangguran}}{\sum \text{Angkatan Kerja}} \times 100$ |

D. PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2019

Perjanjian Kinerja merupakan penjabaran tujuan dan sasaran dari Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sumbawa Barat Tahun 2018-2021 dimana untuk tahun 2019 telah memasuki tahun ke-empat. Rencana Kerja Tahunan (RKT) dan Perjanjian Kinerja (PK) tahun 2019 adalah kegiatan dalam APBD selama tahun anggaran 2019 dimana implementasi dari rencana kinerja ini akan menjadi suatu perjanjian kinerja. Perjanjian Kinerja merupakan suatu dokumen pernyataan kinerja/kesepakatan kinerja/perjanjian kinerja antara atasan dan bawahan untuk mewujudkan target kinerja tertentu berdasarkan pada sumberdaya yang dimiliki oleh instansi dan berdasarkan Indikator Kinerja Utama Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sumbawa Barat. Adapun dokumen Perjanjian Kinerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sumbawa Barat Tahun Anggaran 2019 ada dokumen tersendiri.

BAB III

AKUNTABILITAS KINERJA

Akuntabilitas kinerja adalah perwujudan kewajiban setiap perangkat daerah untuk mempertanggungjawabkan keberhasilan atau kegagalan misi organisasi dalam mencapai tujuan dan sasaran organisasi tersebut. Tahun 2019 adalah tahun ke-empat dalam pelaksanaan RPJMD Kabupaten Sumbawa Barat tahun 2016-2021, perlu adanya penyajian laporan akuntabilitas kinerja perangkat daerah dalam hal ini Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sumbawa Barat yang tertuang dalam Laporan Kinerja Pemerintah Perangkat Daerah sesuai dengan ketentuan yang terdapat pada Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu Atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah.

A. Capaian Kinerja

Berdasarkan Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 29 Tahun 2010 tentang Pedoman Penyusunan Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu Atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah, setiap akhir periode instansi melakukan pencapaian target kinerja yang ditetapkan dalam dokumen penetapan kinerja, dimana pengukuran pencapaian target kinerja tersebut dilakukan dengan membandingkan antara target kinerja dengan realisasi kinerja. Hasil capaian kinerja, baik kekurangan maupun kelebihan merupakan hasil kerja manajemen dalam mensinergikan berbagai sumber daya dan seluruh komponen yang ada di lingkungan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi tidak terkecuali pengaruh kondisi dan situasi yang melingkupinya.

Upaya pengukuran kinerja diakui tidak selalu mudah, karena hasil capaian suatu indikator tidak semata-mata merupakan output dari satu input (program, kegiatan, sumber dana), akan tetapi merupakan akumulasi, korelasi dan sinergi antara berbagai input dan pihak-pihak yang terkait dalam pelaksanaan kegiatan tersebut.

Dengan demikian keberhasilan realisasi suatu sasaran/kegiatan tidak dapat diklaim sebagai hasil dari satu sumber dana atau oleh satu pihak saja.

Evaluasi kinerja dilakukan dengan menghitung pencapaian kinerja cara membandingkan antara rencana kinerja dengan realisasi ditinjau dari aspek input, output dan outcome.

Laporan akuntabilitas kinerja pemerintah Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Tahun 2019 tidak hanya berisi tingkat keberhasilan atau kegagalan yang dicerminkan masing-masing indikator kinerja, tetapi juga menyajikan data dan informasi yang relevan dengan kebutuhan bagi pembuat keputusan agar dapat menginterpretasikan keberhasilan dan kegagalan tersebut secara lebih luas dan mendalam.

Keberhasilan pelaksanaan sasaran meningkatnya profesionalitas para pencari kerja, diukur dengan indikator tingkat kesempatan kerja. Capaian indikator kinerja sasaran tersebut pada tahun 2019 disajikan pada tabel berikut :

I.1. Sasaran 1 : Meningkatnya Profesionalitas Para Pencari Kerja

Keberhasilan pelaksanaan sasaran meningkatnya profesionalitas para pencari kerja diukur dengan indikator tingkat kesempatan kerja, dapat disajikan pada tabel berikut :

Tabel 3.1.

Analisis Pencapaian Sasaran Meningkatnya Profesionalitas Para Pencari Kerja

| No | Indikator Kinerja Utama | Satuan | Target 2019 | Realisasi | | Capaian Kinerja | Perbandingan capaian kinerja tahun 2019 terhadap realisasi tahun (%) | |
|----|--------------------------|--------|-------------|-----------|-------|-----------------|---|-------|
| | | | | 2018 | 2019 | | 2018 | 2019 |
| 1 | Tingkat kesempatan kerja | % | 95,3 | 94,69 | 98,31 | | 72,4 | 103,1 |

Tabel 3.2.

Analisis Pencapaian Sasaran Meningkatnya Profesionalitas Para Pencari Kerja

Dibandingkan Target RPJMD dan Target Nasional

| No | Indikator Kinerja Utama | Sat | 2019 | | Capaian Kinerja s.d 2019 terhadap target RPJMD | | | | Capaian Kinerja s.d 2019 terhadap Target Nasional | |
|----|-------------------------|-----|--------|------|--|---|----------------------|---------------------|---|---------------------|
| | | | Target | Real | Target pertengahan RPJMD (tahun ke-4) | % | Kondisi Akhir (2021) | Capaian Kinerja (%) | Target Nasional | Capaian Kinerja (%) |
| | | | | | | | | | | |

| | | | | | | | | | | |
|---|--------------------------|---|------|-------|------|--------|----|--------|---|---|
| 1 | Tingkat Kesempatan Kerja | % | 95,3 | 98,31 | 95,3 | 103,15 | 97 | 101,35 | 0 | 0 |
|---|--------------------------|---|------|-------|------|--------|----|--------|---|---|

Peluang pencari kerja terhadap lapangan pekerjaan semakin meningkat setiap tahunnya, hal ini semakin menambah tingkat pengangguran di Kabupaten Sumbawa Barat. Partisipasi masyarakat dan stake holder yang ada baik dari dunia usaha/dunia industri maupun dari aparat pemerintahan sangat membantu dalam memberikan informasi peluang lapangan pekerjaan. Pada tahun 2019 sudah dapat mencapai target yang telah ditentukan, hal ini dikarenakan adanya kerjasama dan komunikasi yang baik dengan berbagai kalangan walaupun dengan keterbatasan sarana dan prasarana yang mendukung. Dengan adanya kegiatan rekrutmen tenaga kerja satu pintu dapat memudahkan para pencari kerja untuk mendapatkan informasi melalui Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi begitupun juga dengan Dinas sebagai Dinas teknis sangat membantu untuk menghimpun data terkait pencari kerja di Kabupaten Sumbawa Barat sehingga bisa terukur angka pengangguran di Kabupaten Sumbawa Barat.

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa sampai dengan tahun 2019 terjadi peningkatan terkait kesempatan kerja sebesar 98,31% terjadi peningkatan dari tahun sebelumnya sebesar 3,62%.

Beberapa hal yang mempengaruhi terjadinya peningkatan kesempatan kerja ini dari tahun 2018 sampai 2019, antara lain :

1. Informasi lowongan kerja yang melalui satu pintu yaitu rekrutmen tenaga kerja satu pintu.
2. Kerjasama dengan beberapa stakeholder yang ada di Kabupaten Sumbawa Barat.
3. Adanya pelaksanaan Bursa Kerja Khusus bagi lulusan SMK di Kabupaten Sumbawa Barat.

Upaya-upaya yang telah dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi pada tahun 2019, diantaranya :

1. Adanya pelaksanaan pelatihan berbasis kompetensi yang dilaksanakan oleh Balai Latihan Kerja.
2. Pemantauan tenaga kerja di Kabupaten Sumbawa Barat melalui kegiatan Rekrutmen Tenaga Kerja Satu Pintu.
3. Sosialisasi kepada perusahaan yang berada di Kabupaten Sumbawa Barat tentang Norma Ketenagakerjaan.

I.2. Realisasi Anggaran dari Sasaran 1

Pada sasaran meningkatnya profesionalitas para pencari kerja ini pada tahun 2019 terdapat pada 3 program yang didukung dengan anggaran pada APBD Kabupaten sebagai berikut :

Tabel 3.3.

Pagu Anggaran dan Realisasi Sasaran 1

| No | Sasaran Strategis/ Outcome | Indikator Kinerja Utama | Program | Anggaran | | | Efisiensi Anggaran (%) |
|----|---|--------------------------|---|--------------------|----------------|-------|------------------------|
| | | | | Pagu Anggaran (Rp) | Realisasi (Rp) | % | |
| 1 | Meningkatnya Profesionalitas Para Pencari Kerja | Tingkat kesempatan kerja | Program Peningkatan/P perluasan Kesempatan Kerja | 486.083.500,- | 472.408.199,- | 97,19 | 2,81 |
| | | | Program Peningkatan Produktivitas Tenaga Kerja | 96.697.500,- | 96.595.100,- | 99,89 | 0,11 |
| | | | Program Peningkatan Pengembangan Peran dan Fungsi BLK | 411.022.800,- | 407.969.508,- | 99,26 | 0,74 |
| | | | Jumlah | 993.803.800,- | 976.972.799,- | 98,31 | 1,69 |

Keberhasilan pelaksanaan sasaran keselarasan/keterpaduan hubungan industrial antara pemerintah, perusahaan dan pekerja, diukur dengan indikator tingkat kepatuhan hukum dan norma ketenagakerjaan. Capaian indikator kinerja sasaran tersebut pada tahun 2019 disajikan pada tabel berikut :

II.1. Sasaran 2 : Meningkatnya Keselarasan/Keterpaduan Hubungan Industrial Antara Pemerintah, Perusahaan dan Pekerja

Keberhasilan pelaksanaan sasaran meningkatnya keselarasan/keterpaduan hubungan industrial antara pemerintah, perusahaan dan pekerja di ukur dengan indikator tingkat kepatuhan hukum dan norma ketenagakerjaan, dapat disajikan pada tabel berikut :

Tabel 3.4.

Analisis Pencapaian Sasaran Meningkatnya Keselarasan/Keterpaduan Hubungan Industrial antara Pemerintah, Perusahaan dan Pekerja

| No | Indikator Kinerja Utama | Satuan | Target 2019 | Realisasi | | Perbandingan capaian kinerja tahun 2019 terhadap realisasi tahun (%) | |
|----|---|--------|-------------|-----------|-------|---|--------|
| | | | | 2018 | 2019 | 2018 | 2019 |
| 1 | Tingkat kepatuhan hukum dan norma ketenagakerjaan | % | 57 | 97,75 | 99,63 | 1,92 | 174,79 |

Tabel 3.5.

Analisis Pencapaian Sasaran Meningkatnya Keselarasan/Keterpaduan Hubungan Industrial antara Pemerintah, Perusahaan dan Pekerja Dibandingkan Target RPJMD dan Target Nasional

| No | Indikator Kinerja Utama | Sat | 2019 | | Capaian Kinerja s.d 2019 terhadap target RPJMD | | | | Capaian Kinerja s.d 2019 terhadap Target Nasional | |
|----|---|-----|--------|-------|--|--------|----------------------|---------------------|---|---------------------|
| | | | Target | Real | Target pertengahan RPJMD (tahun ke-4) | % | Kondisi Akhir (2021) | Capaian Kinerja (%) | Target Nasional | Capaian Kinerja (%) |
| 1 | Tingkat kepatuhan hukum dan norma ketenagakerja | % | 57 | 99,63 | 57 | 174,79 | 75 | 132,84 | 0 | 0 |

| | | | | | | | | | |
|----|--|--|--|--|--|--|--|--|--|
| an | | | | | | | | | |
|----|--|--|--|--|--|--|--|--|--|

Capaian kinerja pada sasaran ini sudah melebihi dari target yang telah ditentukan, hal ini menandakan bahwa adanya kerjasama yang baik dan berkesinambungan antara pemerintah, perusahaan dan pekerja dimana dapat dilihat pada penyelesaian kasus hubungan industrial yang dapat ditangani serta kepatuhan perusahaan yang semakin meningkat terhadap norma-norma ketenagakerjaan. Adanya sosialisasi dan monitoring evaluasi terhadap perusahaan yang menerapkan norma hukum ketenagakerjaan meminimalisir adanya kasus perselisihan hubungan industrial.

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa sampai dengan tahun 2019 terjadi peningkatan terkait penurunan kasus hubungan industrial sebesar 99,63% terjadi peningkatan dari tahun sebelumnya sebesar 1,88%.

Beberapa hal yang mempengaruhi terjadinya penurunan kasus hubungan industrial ini dari tahun 2018 sampai 2019, antara lain :

1. Informasi yang akurat baik dari perusahaan, karyawan dan pemerintah sehingga segala bentuk pengaduan terkait karyawan/buruh pada perusahaan dapat ditangani.
2. Peran mediator sangat penting dalam penyelesaian kasus perselisihan hubungan industrial.

Upaya-upaya yang telah dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi pada tahun 2019, diantaranya :

1. Sosialisasi kepada perusahaan yang berada di Kabupaten Sumbawa Barat tentang Norma Ketenagakerjaan.
2. Monitoring dan evaluasi terhadap kepesertaan jamsostek.
3. Menyusun database tenaga kerja perusahaan.

II.2. Realisasi Anggaran dari Sasaran 2

Pada sasaran meningkatnya keselarasan/keterpaduan hubungan industrial antara pemerintah, perusahaan dan pekerja ini pada tahun 2019 terdapat pada 2 program yang didukung dengan anggaran pada APBD Kabupaten sebagai berikut :

Tabel 3.6.

Pagu Anggaran dan Realisasi Sasaran 2

| No | Sasaran Strategis/ Outcome | Indikator Kinerja Utama | Program | Anggaran | | | Efisiensi Anggaran (%) |
|----|--|---|---|--------------------|----------------|-------|------------------------|
| | | | | Pagu Anggaran (Rp) | Realisasi (Rp) | % | |
| 1 | Meningkatnya Keselarasan/Keterpaduan Hubungan Industrial antara Pemerintah, Perusahaan dan Pekerja | Tingkat kepatuhan hukum dan norma ketenagakerjaan | Program Pembinaan dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial | 355.695.000,- | 353.786.012,- | 99,46 | 0,54 |
| | | | Program Perlindungan Pengembangan Lembaga Ketenagakerjaan | 190.562.000,- | 190.462.000,- | 99,95 | 0,05 |
| | | | Jumlah | 546.257.000,- | 544.248.012,- | 99,63 | 0,37 |

Keberhasilan pelaksanaan sasaran meningkatnya pembangunan dan kemandirian sosial budaya ekonomi masyarakat transmigrasi, diukur dengan indikator cakupan pengembangan kawasan transmigrasi. Capaian indikator kinerja sasaran tersebut pada tahun 2019 disajikan pada tabel berikut :

II.1. Sasaran 3 : Meningkatnya Pembangunan dan Kemandirian Sosial Budaya Ekonomi Masyarakat Transmigrasi

Tabel 3.7.

Analisis Pencapaian Sasaran Meningkatnya Pembangunan dan Kemandirian Sosial Budaya Ekonomi Masyarakat Transmigrasi

| No | Indikator Kinerja | Satuan | Target | Realisasi | Perbandingan capaian |
|----|-------------------|--------|--------|-----------|----------------------|
|----|-------------------|--------|--------|-----------|----------------------|

| | Utama | | 2019 | | | kinerja tahun 2019 terhadap realisasi tahun (%) | |
|---|---|---|------|-------|-------|--|-------|
| | | | | 2018 | 2019 | 2018 | 2019 |
| 1 | Cakupan pengembangan kawasan transmigrasi | % | 80 | 92,80 | 99,36 | 7,07 | 124,2 |

Tabel 3.8.

Analisis Pencapaian Sasaran Meningkatnya Pembangunan dan Kemandirian Sosial Budaya Ekonomi Masyarakat Transmigrasi Dibandingkan Target RPJMD dan Target Nasional

| No | Indikator Kinerja Utama | Sat | 2019 | | Capaian Kinerja s.d 2019 terhadap target RPJMD | | | | Capaian Kinerja s.d 2019 terhadap Target Nasional | |
|----|---|-----|--------|-------|--|-------|----------------------|---------------------|---|---------------------|
| | | | Target | Real | Target pertengahan RPJMD (tahun ke-4) | % | Kondisi Akhir (2021) | Capaian Kinerja (%) | Target Nasional | Capaian Kinerja (%) |
| 1 | Cakupan pengembangan kawasan transmigrasi | % | 80 | 99,36 | 80 | 124,2 | 100 | 99.36 | 0 | 0 |

Capaian kinerja pada sasaran ini sudah melebihi dari target yang telah ditentukan, Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa sampai dengan tahun 2019 terjadi peningkatan terkait cakupan pengembangan kawasan transmigrasi sebesar 99,36% terjadi peningkatan dari tahun sebelumnya sebesar 6,56%.

Beberapa hal yang mempengaruhi peningkatan tersebut dari tahun 2018 sampai 2019, antara lain :

1. Pelaksanaan pembinaan kepada 35 KK warga transmigrasi binaan yang pada tahun 2019 memasuki tahun ke-empat.

2. Adanya bantuan usaha ekonomi yang diberikan ke masyarakat transmigrasi berupa bantuan bibit jagung dan mesin pemipil jagung.

Upaya-upaya yang telah dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi pada tahun 2019, diantaranya :

1. Monitoring dan evaluasi kepada masyarakat transmigrasi yang telah dibina.
2. Pengembangan sarana dan prasarana fasilitas umum dan air bersih melalui dana Pemerintah Provinsi (APBD I).

III.2. Realisasi Anggaran dari Sasaran 3

Pada sasaran meningkatnya pembangunan dan kemandirian sosial budaya ekonomi masyarakat transmigrasi ini pada tahun 2019 terdapat pada 2 program yang didukung dengan anggaran pada APBD Kabupaten sebagai berikut :

Tabel 3.9.

Pagu Anggaran dan Realisasi Sasaran 3

| No | Sasaran Strategis/ Outcome | Indikator Kinerja Utama | Program | Anggaran | | | Efisiensi Anggaran (%) |
|----|--|---|---|--------------------|----------------|-------|------------------------|
| | | | | Pagu Anggaran (Rp) | Realisasi (Rp) | % | |
| 1 | Meningkatnya Pembangunan Dan Kemandirian Sosial Budaya Ekonomi Masyarakat Transmigrasi | Cakupan pengembangan kawasan transmigrasi | Program Pengembangan Wilayah Kawasan Transmigrasi | 156.525.000,- | 156.279.042,- | 99,84 | 0,16 |
| | | | Program Pembinaan dan Pemberdayaan Masyarakat | 397.116.700,- | 393.822.030,- | 99,17 | 0,83 |

| | | | | | | | |
|--|--|--|--------------|---------------|---------------|-------|------|
| | | | Transmigrasi | | | | |
| | | | Jumlah | 553.641.700,- | 550.101.072,- | 99,36 | 0,64 |

Keberhasilan pelaksanaan sasaran meningkatnya akuntabilitas kinerja internal perangkat daerah, diukur dengan indikator realisasi anggaran dan nilai SAKIP. Capaian indikator kinerja sasaran tersebut pada tahun 2019 disajikan pada tabel berikut :

IV.1. Sasaran 4 : Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja Internal Perangkat Daerah

Tabel 3.11.

Analisis Pencapaian Sasaran Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja Internal Perangkat Daerah

| No | Indikator Kinerja Utama | Satuan | Target 2019 | Realisasi | | Perbandingan capaian kinerja tahun 2019 terhadap realisasi tahun (%) | |
|----|------------------------------------|--------|-------------|-----------|------|---|------|
| | | | | 2018 | 2019 | 2018 | 2019 |
| 1 | Realisasi Anggaran dan Nilai SAKIP | % | BB | CC | B | | |

Tabel 3.12.

Analisis Pencapaian Sasaran Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja Internal Perangkat Daerah Dibandingkan Target RPJMD dan Target Nasional

| No | Indikator Kinerja Utama | Sat | 2019 | | Capaian Kinerja s.d 2019 terhadap target RPJMD | | | | Capaian Kinerja s.d 2019 terhadap Target Nasional | |
|----|------------------------------------|-----|--------|------|--|---|----------------------|---------------------|---|---------------------|
| | | | Target | Real | Target pertengahan RPJMD (tahun ke-4) | % | Kondisi Akhir (2021) | Capaian Kinerja (%) | Target Nasional | Capaian Kinerja (%) |
| 1 | Realisasi Anggaran dan Nilai SAKIP | % | BB | B | BB | | A | | 0 | 0 |

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa sampai dengan tahun 2019 terjadi peningkatan terkait nilai SAKIP yang semula berpredikat CC pada tahun 2019 mencapai predikat B.

IV.2. Realisasi Anggaran dari Sasaran 4

Pada sasaran meningkatnya akuntabilitas kinerja internal perangkat daerah ini pada tahun 2019 terdapat pada 5 program yang didukung dengan anggaran pada APBD Kabupaten sebagai berikut :

Tabel 3.13.

Pagu Anggaran dan Realisasi Sasaran 4

| No | Sasaran Strategis/ Outcome | Indikator Kinerja Utama | Program | Anggaran | | | Efisiensi Anggaran (%) |
|----|--|------------------------------------|--|--------------------|----------------|-------|------------------------|
| | | | | Pagu Anggaran (Rp) | Realisasi (Rp) | % | |
| 1 | Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja Internal Perangkat Daerah | Realisasi Anggaran dan Nilai SAKIP | Program Pelayanan Administrasi Perkantoran | 638.099.200,- | 616.077.309,- | 96,55 | 3,45 |
| | | | Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur | 149.442.800,- | 149.442.800,- | 100 | 0 |
| | | | Program Peningkatan Pengembangan Sistem Pelaporan Capaian Kinerja dan Keuangan | 5.035.000,- | 5.035.000,- | 100 | 0 |

| | | | | | | | |
|--|--|--|--|---------------|---------------|-------|------|
| | | | Program Peningkatan Sistem Pengelolaan Keuangan Perangkat Daerah | 60.736.500,- | 60.644.720,- | 99,85 | 0,15 |
| | | | Program Peningkatan Sistem Perencanaan Perangkat Daerah | 47.984.000,- | 47.961.500,- | 99,95 | 0,05 |
| | | | Jumlah | 901.297.500,- | 879.161.329,- | 97,54 | 2,46 |

Sebagai program rutin yang dilaksanakan setiap tahunnya telah mencapai target yang telah ditentukan, hal ini merupakan belanja operasional perangkat daerah yang mendukung pelaksanaan program kegiatan pada bidang teknis yaitu ketenagakerjaan dan ketransmigrasian.

B. Akuntabilitas Keuangan

Dalam DPPA APBD Kabupaten Sumbawa Barat tahun anggaran 2019 jumlah dana yang dialokasikan untuk Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi sebesar **Rp. 5.602.350.381,- dengan realisasi sebesar Rp. 4.992.950.631,- (89,12%)** untuk Belanja Tidak Langsung dan Belanja Langsung. Sehingga ada sisa anggaran yang kembali ke Kas Daerah sebesar Rp. 609.399.750,- atau sekitar 10,88%.

BAB IV

P E N U T U P

A. KESIMPULAN

Secara umum pencapaian sasaran strategis yang ditetapkan pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi telah terpenuhi sesuai dengan apa yang telah ditargetkan. Pada LKJiP tahun 2019 ini telah sesuai dengan Perjanjian Kinerja yang telah ditentukan dan diselaraskan dengan Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sumbawa Barat periode 2018-2021 Reviu dan dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Berdasarkan pada perhitungan akuntabilitas kinerja, maka kinerja Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi Tahun 2019 adalah termasuk dalam kategori **baik** dengan mencapai nilai antara 50% s/d 100%.
2. Beberapa kegiatan tingkat pencapaian kinerjanya termasuk dalam kategori baik hal ini dikarenakan adanya beberapa faktor yang mendukung diantaranya sarana dan prasarana yang hampir memadai, jalinan komunikasi yang baik antara pemerintah dan pihak lainnya, sumber daya manusia yang terbatas namun mampu diberdayakan, dan faktor lainnya.

B. SARAN

Adapun hal-hal yang menjadi saran pada tahun yang akan datang guna pencapaian kinerja yang lebih baik di lingkup Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sumbawa Barat maka perlu diperhatikan hal sebagai berikut :

1. Untuk pencapaian kinerja yang optimal dari setiap unit kerja diperlukan sarana dan prasarana yang memadai dan penegakan disiplin pegawai yang harus diimbangi kapasitas pegawai yang memadai secara kualitas, kuantitas dan tingkat kesejahteraan.
2. Perlu dilakukan peningkatan kapasitas aparatur melalui bimbingan teknis implementasi peraturan perundang-undangan atau materi lainnya.
3. Peningkatan koordinasi pelaksanaan kegiatan dan program pada bagian/bidang terkait guna mewujudkan Visi, Misi, Tujuan dan Sasaran yang telah ditetapkan sesuai dengan Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi periode 2018-2021 Reviu

Taliwang, Februari 2020

Kepala Dinas
Tenaga Kerja dan Transmigrasi
Kabupaten Sumbawa Barat

Ir. H. MUSLIMIN, M.Si
Pembina Utama Muda, IV/c
NIP. 19631231 199303 1 162

**GRAFIK
AKUNTABILITAS KEUANGAN TAHUN 2019
BERDASARKAN PAGU DPA DINAS TENAGA KERJA DAN
TRANSMIGRASI**











