

2018

**LAPORAN AKUNTABILITAS KINERJA
INSTANSI PEMERINTAH**



user

PEMERINTAH KOTA PALANGKA RAYA
DINAS TENAGA KERJA
Alamat :JalanTjilik Riwut Km.6,5
Palangka Raya

KATA PENGANTAR

Dengan memanjatkan Puji Syukur Kehadirat Tuhan Yang Maha Esa maka Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) Dinas Tenaga Kerja Kota Palangka Raya Tahun 2018 dapat tersusun dan disajikan untuk memenuhi sebagaimana yang diamanatkan dalam Instruksi Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) serta dalam penyusunannya berpedoman pada Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah nomor 53 Tahun 2014 perihal Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu Atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah serta Peraturan Daerah Kota Palangka Raya Nomor 14 Tahun 2014 tanggal 25 Agustus 2014 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah (RPJM) Kota Palangka Raya.

Laporan LAKIP ini di gunakan selain sebagai salah satu media pertanggung jawaban Kepala Dinas Tenaga Kerja Kota Palangka Raya juga sebagai parameter tingkat keberhasilan atau kegagalan kinerja pelaksanaan progam dan kegiatan, pelaporan aspek penggunaan keuangan (anggaran serta beberapa kendala yang di hadapi, yang kesemuanya akan dijadikan bahan evaluasi untuk pelaksanaan progam dan kegiatan di tahun berikutnya).

Akhirnya, semoga laporan ini dapat bermanfaat bagi Dinas Tenaga Kerja Kota Palangka Raya pada umumnya dalam mewujudkan Kepemerintahan Yang baik (Good Governance) dan Pemerintahan Yang Bersih (Clean Governance).

Palangka Raya, Februari 2019

KEPALA DINAS TENAGA KERJA
KOTA PALANGKA RAYA,



IKHWANSYAH, S.Sos,M.AP
Pembina Utama Muda
NIP.19590515 198308 1 009

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sesuai Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014, setiap instansi wajib menyelenggarakan sistem akuntabilitas, di mana tahap akhir dari siklus sistem tersebut adalah menyusun laporan kinerja sebagai pertanggungjawaban kinerja instansi tersebut kepada instansi yang lebih tinggi.

Laporan kinerja Dinas Tenaga Kerja Kota Palangka Raya tahun 2018 ini disusun sebagai pertanggungjawaban atas rencana kerja SKPD pemerintah daerah tahun 2018 yang didanai dari APBD Kota Palangka Raya.

1.2 Maksud dan Tujuan

Dinas Tenaga Kerja Kota Palangka Raya dibentuk Berdasarkan Peraturan Walikota Palangka Raya Nomor 47 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas, Fungsi dan Tata Kerja Dinas Kota Palangka Raya, Dinas Tenaga Kerja mempunyai tugas membantu Walikota dalam melaksanakan tugas pemerintah di bidang Ketenagakerjaan sesuai dengan kebijakan yang telah ditetapkan berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Saat ini Dinas Tenaga Kerja di pimpin oleh IKHWANSYAH, S.Sos, M.AP

Dinas Tenaga Kerja Kota Palangka Raya mempunyai tugas membantu Walikota dalam rangka pelaksanaan urusan pemerintahan di bidang Ketenagakerjaan yang menjadi kewenangan daerah dan tugas pembantuan yang di berikan kepada Daerah.

1.3 Tugas, Fungsi dan Peran Dinas Tenaga Kerja

Dinas Tenaga Kerja juga mempunyai tugas pelaksanaan kewenangan desentralisasi dan dekonsentrasi di bidang Ketenagakerjaan sesuai dengan kebijakan yang ditetapkan berdasarkan peraturan perundang – undangan.

Selain menjalankan urusan wajib Dinas Tenaga Kerja Kota Palangka Raya juga menyelenggarakan urusan yang bersifat pilihan meliputi urusan pemerintahan yang secara nyata ada dan berpotensi untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat

Dalam pelaksanaan tugas-tugas tersebut, Dinas Tenaga Kerja Kota Palangka Raya mempunyai fungsi :

1. Perumusan Kebijakan teknis di bidang Ketenagakerjaan sesuai kebijaksanaan yang di tetapkan oleh Walikota berdasarkan peraturan perundang – undangan;
2. Perencanaan pengembangan dan menggali sumber – sumber dalam rangka pemberdayaan potensi ketenagakerjaan;
3. Pelaksanaan kesekretariatan dinas;
4. Penetapan kebijakan teknis dinas sesuai dengan kebijakan umum pemerintahan dan pelayanan umum bidang ketenagakerjaan
5. Pengoordinasian pelaksanaan kegiatan yang berkaitan dengan penyelesaian masalah ketenagakerjaan;
6. Pelaksanaan pembinaan kebijaksanaan ketenagakerjaan, dibidang pelatihan berdasarkan klaster kompetensi dan penempatan tenaga kerja, hubungan industrial dan dan jaminan social ketenagakerjaan dan UPTD;
7. Pelaksanaan pembinaan fasilitasi bidang ketenagakerjaan;
8. Penyelenggaraan pelaksanaan pelayanan Antar Kerja Lintas Daerah, penerbitan ijin LPTKS, pengelolaan Informasi Pasar Kerja, perlindungan TKI penerbitan perpanjangan IMTA;
9. Pelaksanaan pengesahan peraturan perusahaan (PP) dan pendaftaran perjanjian kerja bersama (PKB), pencegahan dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial, mogok kerja dan penutupan perusahaan yang berakibat/dampak pada kepentingan dan penetapan Upah Minimum Kota (UMK), UPah Minimum Sektoral Kota (UMSK);
10. Pelaksanaan kepesertaan BPJS dan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan;
11. Pembinaan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan, dan pembinaan hubungan industrial dan persyaratan kerja;
12. Pelaksanaan Penyelesaian perselisihan hubungan industrial;
13. Pelaksanaan kegiatan pelatihan berbasis kompetensi dan produktivitas;
14. Pengendalian, monitoring, evaluasi dan pelaporan penyelenggaraan tugas dan fungsi Dinas Tenaga Kerja.

1.4 Aspek Strategis Organisasi

Selama Tahun 2013-2018, Visi Pembangunan Kota Palangka Raya adalah “Tewujudnya Kota Palangka Raya sebagai Kota Pendidikan, Jasa dan Pariwisata yang Berwawasan Lingkungan Berdasarkan Falsafah Budaya Betang”. Bersama visi ini, kepada seluruh *stakeholder* di Kota Palangka Raya diharapkan bahu membahu dalam mengoptimalkan seluruh kapasitas yang dimiliki guna terwujudnya Kota Palangka Raya sebagai kota pendidikan, jasa dan pariwisata.

Sesuai dengan harapan “Tewujudnya Kota Palangka Raya sebagai Kota Pendidikan, Jasa dan Pariwisata yang Berwawasan Lingkungan berdasarkan Falsafah Budaya Betang”, maka ditetapkanlah “Misi Pembangunan Kota Palangka Raya Tahun 2013-2018”. Adapun misi yang dimaksud adalah sebagai berikut:

1. Mewujudkan Kota Palangka Raya sebagai kota pendidikan dan pusat pengembangan sumber daya manusia yang berkualitas;
2. Mewujudkan Kota Palangka Raya sebagai kota jasa dan destinasi wisata menuju kemandirian ekonomi masyarakat;
3. Mewujudkan pemerataan sarana dan prasarana publik yang berkualitas berdasarkan tata kelola sumber daya alam yang berkelanjutan;
4. Mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik dan bersih (*good and clean governance*);
5. Mewujudkan masyarakat yang berbudaya, harmonis, dinamis, dan damai berdasarkan filosofi huma betang.

1.5 Struktur Organisasi

Denganditetapkannya Peraturan Walikota Palangka Raya Nomor 47 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas, Fungsi dan Tata Kerja Dinas Kota Palangka Raya, struktur organisasi Dinas Tenaga Kerja Kota Palangka Raya terdiri dari 1 (satu) KepalaDinas, 1 (satu) Sekretaris, 3 (tiga) Bidang, 9 (Sembilan) Seksi, 2 (dua) Sub Bagian sebagai berikut :

1. Kepala Dinas
2. Sekretariat membawahkan :
 - a. Sub Bagian Perencanaan, Evaluasi, Keuangan dan Aset;
 - b. Sub Bagian Umum dan Kepegawaian.
3. Bidang Pelatihan Kerja dan Produktivitas, yang membawahkan :
 - a. Seksi Kelembagaan Pelatihan;
 - b. Seksi Penyelenggaraan Pelatihan;
 - c. Seksi Peningkatan dan Analisis Produktivitas.
4. Bidang Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kesempatan Kerja, yang membawahkan :
 - a. Seksi Informasi Pasar Kerja;
 - b. Seksi Penempatan Tenaga Kerja;
 - c. Seksi Perluasan Kesempatan Kerja.
5. Bidang Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan, yang membawahkan :
 - a. Seksi Hubungan Industrial;
 - b. Seksi Syarat Kerja;
 - c. Seksi Pengupahan dan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan.
6. UPT – BLK Dinas Tenaga Kerjayang membawahkan :
 - a. Kasubbag Tata Usaha;
 - b. Instruktur.

1.6 Sistematika Penyusunan LKIP

Laporan Akuntabilitas Kinerja Dinas Tenaga Kerja Kota Palangka Raya untuk Tahun 2018 disusun berdasarkan Visi, Misi, Tujuan, Sasaran dan Strategi Kinerja Dinas Tenaga Kerja Kota Palangka Raya Tahun 2018 dan dalam pengukuran kinerjanya menggunakan pedoman program dan kegiatan yang tertuang dalam APBD Tahun 2018. Bentuk Laporan Kinerja ini selain berpedoman pada Peraturan Presiden Republik Indonesia nomor : 29 Tahun 2014 Tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, juga memperhatikan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah nomor 53 Tahun 2014 perihal Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu Atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah.

Sistematika Penyusunan LKIP Tahun 2018 Dinas Tenaga Kerja adalah sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

1.2 Maksud dan Tujuan

1.3 Tugas, Fungsi dan Peran Dinas Tenaga Kerja

1.4 Aspek Strategis Organisasi

1.5 Struktur Organisasi

1.6 Sistematika Penyusunan LKIP

BAB II PERENCANAAN KINERJA

2.1 Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja Kota Palangka Raya

2.1.1 Visi dan Misi Dinas Tenaga Kerja Kota P.Raya

2.1.2 Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah

2.1.3 Strategi dan Kebijakan

2.2 Indikator Kinerja Utama (IKU)

2.3 Rencana Kinerja Tahun 2018

2.4 Perjanjian Kinerja

2.4.1 Rencana Aksi

BAB III AKUNTABILITAS KINERJA

3.1 Capaian Kinerja Dinas Tenaga Kerja

- 3.1.1 Membandingkan antara target dan Realisasi Kinerja Tahun 2017
- 3.1.2 Membandingkan Antara Realisasi Kinerja Serta Capaian Kinerja Tahun ini dengan Tahun Lalu dan beberapa tahun kinerja
- 3.1.3 Membandingkan Antara Realisasi Kinerja sampai dengan Tahun ini Dengan Target Jangka Menengah Yang Terdapat Dalam Dokumen Perencanaan Strategis
- 3.1.4 Membandingkan Antara Realisasi Kinerja Tahun ini dengan Standar Nasional
- 3.1.5 Analisis Penyebab Keberhasilan/Kegagalan atau Penurunan Peningkatan Penurunan Kinerja Serta alternatif solusi yang telah dilakukan
- 3.1.6 Analisis atas efisiensi penggunaan sumber daya
- 3.1.7 Analisis Program Kegiatan yang menunjang Keberhasilan ataupun kegagalan pencapaian pernyataan kinerja

3.2 Realisasi Anggaran

BAB IV PENUTUP

BAB II

PERENCANAAN KINERJA

2.1 RENCANA STRATEGIS DINAS TENAGA KERJA KOTA P.RAYA

Rencana Strategis (Renstra) Dinas Tenaga Kerja Kota Palangka Raya 2013 – 2018, merupakan penjabaran visi, misi, dan program kerja kepala dinas periode tersebut. Renstra ini menjadi acuan dalam penyusunan rencana tahunan berupa Rencana Kerja (Renja) dan merupakan gambaran masa depan yang diinginkan masyarakat Palangka Raya.

2.1.1 VISI DAN MISI DINAS TENAGA KERJA KOTA P.RAYA

Untuk mewujudkan keinginan tersebut Dinas Tenaga Kerja Kota Palangka Raya menetapkan visi, misi dan program kerja seperti berikut :

VISI

Terwujudnya Tenaga Kerja Mandiri, Produktif, dan Berwawasan di Kota Palangka Raya

MISI

1. Mewujudkan Kota Palangka Raya Sebagai Kota jasa dan Destinasi wisata menuju kemandirian ekonomi masyarakat
2. Mewujudkan kualitas SDM Aparatur yang handal, berdedikasi dan profesional
3. Meningkatkan kompetensi dan produktivitas tenaga kerja dan masyarakat pencarikerja.
4. Memperluas kesempatan kerja dan meningkatkan pelayanan penempatan tenaga kerja Kota Palangka Raya.
5. Meningkatkan perlindungan ketenagakerjaan.
6. Mewujudkan hubungan industrial yang harmonis, dinamis, berkeadilan, dan bermanfaat.
7. Menerapkan kualitas pembinaan manajemen, dengan prinsip tata kelola pemerintahan yang baik

2.1.2. TUJUAN DAN SASARAN JANGKA MENENGAH

Tujuan :

Penetapan Tujuan Merupakan penjabaran dari pernyataan misi, dimana melalui pernyataan tujuan ini dapat memperjelas visi dan misi Dinas Tenaga Kerja Kota Palangka Raya, Serta diperoleh gambaran yang ingin dicapai di masa mendatang. Dari pernyataan tujuan ini juga dapat mengarahkan perumusan sasaran.

Sesuai kewenangan yang dimiliki Dinas Tenaga Kerja Kota Palangka Raya tujuan yang ingin dicapai dalam kurun waktu 5 tahun (2013 – 2018) adalah :

1. MeningkatkanPerekonomian dan Kesejahteraan Masyarakatmelalui perluasanLapangan Kerja danPerindungan Ketenagakerjaan.

Sasaran :

Sasaran merupakan sesuatu yang akan dihasilkan dalam kurun waktu tertentu dan memberikan gambaran terhadap hal – hal yang ingin dicapai melalui tindakan yang akan dilakukan untuk mencapai tujuan.

Sedangkan sasaran jangka menengah yang ingin dicapai Dinas Tenaga KerjaKota Palangka Raya adalah :

1. Meningkatnya Kualitas Tenaga Kerja dan Jumlah Lapangan Kerja
2. Meningkatnya perlindungan terhadap tenaga kerja

2.1.3 STRATEGI DAN KEBIJAKAN

Untuk mewujudkan visi dan misi Dinas Tenaga Kerja Strategi yang ditempuh adalah :

1. Melahirkan wirausaha baru
2. Meningkatkan Kompetensi Tenaga Kerja Usia Produktif
3. Melakukan Sosialisasi Ketenagakerjaan

Kebijakan yang diambil untuk mencapai visi dan misi Dinas Tenaga Kerja Kota Palangka Raya (2013 – 2018) adalah :

1. **Mengatasipermasalahanpembangunan:**Pembangunan diutamakan untukmengatasipermasalahan-permasalahan pembangunanyang secara riil terjadidimasyarakatmaupun permasalahan dalam penyelenggaraan pelayanan publik;

2. **Pemerataan:** Pembangunan selama lima tahun berjalan diutamakan pada pemerataan penyelenggaraan pembangunan dan hasil-hasilnya untuk mengatasi disparitas di wilayah Kota Palangka Raya;
3. **Fokus pada Pendidikan, Pariwisata dan Jasa:** Fokus pembangunan diarahkan pada pendidikan, pariwisata dan jasa sebagai core daerah untuk menjadikan sebagai peningkatan kesejahteraan dan daya saing daerah;
4. **Pertumbuhan:** Pertumbuhan yang diharapkan mampu memicu peningkatan kesejahteraan masyarakat adalah pertumbuhan yang berbasis sektor pariwisata dan jasa selain pertumbuhan dalam tolak ukur perekonomian, juga didukung pertumbuhan dalam bentuk prestasi-prestasi daerah;
5. **Berlandaskan Budaya Betang dan Berwawasan Lingkungan Hidup:** Seluruh proses pembangunan yang dijalankan mengedepankan religiusitas masyarakat yang dan berlandaskan falsafah budaya Betang serta didasarkan pada pemanfaatan lingkungan secara bijak dan lestari. Kebijakan khusus dalam eksploitasi sumber daya alam oleh pemerintah maupun swasta harus dibatasi dan dikendalikan untuk kualitas kehidupan generasi berikutnya.

Strategi untuk mencapai visi dan misi Dinas Tenaga Kerja Kota Palangka Raya sesuai dengan RPJMD Perubahan Kota Palangka Raya (2013 – 2018) adalah :

1. Melahirkan Wirausaha Baru
2. Meningkatkan kompetensi Tenaga Kerja Usia Produktif
3. Melakukan Sosialisasi Peraturan Ketenaga Kerjaan

2.2 INDIKATOR KINERJA UTAMA (IKU)

Indikator Kinerja Utama adalah Ukuran Keberhasilan dari suatu tujuan dan sasaran strategi operasional . Dinas Tenaga Kerja merumuskan Indikator Kinerja Utama sebagai suatu prioritas program dan kegiatan yang mengacu pada sasaran strategis dalam RPJMD dan Renstra Dinas Tenaga Kerja Kota P.Raya.

Sesuai dengan RPJMD 2013 – 2018 Indikator Kinerja (Outcome) Dinas Tenaga Kerja adalah :

1. Persentase Wirausaha Baru
2. Persentase Lowongan Kerja Baru
3. Persentase Pencari Kerja Terdaftar di tempatkan
4. Persentase Kasus Tenaga Kerja Yang ditempatkan

Untuk IKI Dinas Tenaga Kerja dapat di lihat pada lampiran I

Lampiran I

Indikator Kinerja Individu

2.3 RENCANA KINERJA TAHUN 2018

Rencana Kinerja merupakan penjabaran atau turunan dari dokumen perencanaan jangka menengah, sesuai dengan RPJMD Perubahan Kota Palangka Raya maka Rencana Kinerja tahun 2018 Dinas Tenaga Kerja adalah :

RENCANA KINERJA TAHUNAN TINGKAT SATUAN KERJA PERANGKAT DAERAH

Nama SKPD : DINAS TENAGA KERJA
Kabupaten/Kota : PALANGKA RAYA
Tahun Anggaran : 2018

SASARAN STRATEGIS		INDIKATOR KINERJA		TARGET
		URAIAN	SATUAN	
1	Meningkatnya Kualitas Tenaga Kerja dan Jumlah Lapangan Kerja	1 Persentase Wirausaha Baru	Orang	20
		2 Persentase Lowongan Kerja Baru	lowongan	100
		3 Persentase Pencari Kerja Terdaftar di tempatkan	Orang	500
2	Meningkatnya Perlindungan Terhadap Tenaga Kerja	1 Persentase Kasus Tenaga Kerja yang tertangani	Orang	5

Palangka Raya, Januari 2018
Kepala Dinas Tenaga Kerja Kota Palangka Raya



Drs. H. SAID SULAIMAN, M. AP
Pembina Utama Muda
19590112 198503 1 016

2.4 PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2018

Dokumen Perjanjian Kinerja merupakan dokumen pernyataan/kesepakatan/perjanjian kinerja antara atasan dan bawahan untuk mencapai target kinerja yang ditetapkan satu instansi. Dokumen ini memuat sasaran strategis, indikator kinerja utama beserta target kinerja dan anggaran. Dengan mengacu pada rencana strategis tahun 2013-2018 Dinas Tenaga Kerja Kota Palangka Raya dan sumber daya anggaran yang ada, Dinas Tenaga Kerja Kota Palangka Raya telah menyusun Perjanjian Kinerja tahun 2018. Perjanjian Kinerja berisi sasaran strategis, indikator kinerja dan target kinerja yang akan dicapai dalam kurun waktu 1 (satu) tahun. Setiap sasaran strategis dalam perjanjian kinerja tersebut diukur tingkat keberhasilan/kegagalan nyapada akhir periode. Perjanjian Kinerja dan Pengumpulan Data Kinerja (Capaian Sasaran) Tahun 2018 Dinas Tenaga Kerja Kota Palangka Raya terlampir. (lampiran II)

Untuk mendukung ketercapaian sasaran strategis sebagaimana ditetapkan dalam Perjanjian Kinerja Tahun 2018 tersebut, Dinas Tenaga Kerja Kota Palangka Raya mengalokasikan anggaran yang terbagi dalam 8 (delapan) program yang dilaksanakan oleh 3 bidang utama dan 1 UPT-BLK dilingkungan Dinas Tenaga Kerja Kota Palangka Raya

Lampiran II

PERJANJIAN KINERJA

BAB III AKUNTABILITAS KINERJA

3.1 CAPAIAN KINERJA DINAS TENAGA KERJA

Dalam tahun 2018 Dinas Tenaga Kerja Kota Palangka Raya melaksanakan 7 (tujuh) program dengan 36 (Tiga Puluh Enam) kegiatan. Sebagaimana dimaksud dalam Peraturan Pemerintah Nomor 8 tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah, laporan ini mengungkapkan capaian keluaran (*output*) dari kegiatan dan capaian hasil (*outcome*) dari program; tetapi hanya untuk program yang indikator hasilnya merupakan indikator utama dari sasaran program tersebut.

Pengukuran kinerja Dinas Tenaga Kerja Kota Palangka Raya terletak pada seberapa jauh capaian masing-masing indikator kinerja sasaran yang telah ditetapkan, yaitu **perbandingan antara realisasi dengan targetnya**.

3.1.1 Membandingkan Antara Target dan Realisasi Kinerja Tahun 2017

Untuk Capaian Kinerja tahun 2017 dapat terlihat pada Tabel 1, Tabel yang berisi target dan capaian 2017 dan target 2018 sesuai dengan RPJMD Perubahan Kota Palangka Raya Tahun 2013 - 2018

Untuk capaian kinerja pada Indikator Kinerja pada Persentase Kasus Tenaga Kerja yang tertangani pada tahun 2017 tertera angka Nol karena tidak tersedianya tenaga mediator untuk menangani kasus di perusahaan, dan kasus di limpahkan kepada mediator propinsi.

3.1.2 Membandingkan Antara Realisasi Kinerja Serta Capaian Kinerja Tahun ini dengan Tahun Lalu dan Beberapa Tahun Lalu (2013-2018)

Data Perbandingan Realisasi Kinerja Tahun 2018 serta Capaian Kinerja Tahun 2018 dengan Tahun 2017 dan beberapa tahun lalu sesuai dengan RPJMD (2013 – 2018) tersaji pada tabel 2.

3.1.3 Membandingkan Antara Realisasi Kinerja sampai dengan tahun ini dengan target jangka menengah yang terdapat dalam Dokumen Perencanaan Strategis

Tabel 3 : Membandingkan antara Realisasi Kinerja sampai dengan Tahun 2018 dengan Target Jangka Menengah yang terdapat dalam dokumen Perencanaan Strategis

SASARAN	BIDANG URUSAN PEMERINTAHAN DAN PROGRAM PRIORITAS PEMBANGUNAN	INDIKATOR KINERJA PROGRAM (OUTCOME)	KONDISI KINERJA AWAL RPJMD 2013	Realisasi sampai dengan 2018	Target RPJMD (2013 - 2018)	Realisasi sampai 2018 dengan target akhir RPJMD (%)
1	2	3	4	5	6	7
Meningkatnya Kualitas Tenaga Kerja dan Jumlah Lapangan Kerja	PROGRAM PENINGKATAN KUALITAS DAN PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA	Persentase Wirausaha Baru	60	147	160	91,875
	PROGRAM PENINGKATAN KESEMPATAN KERJA	Persentase Lowongan Kerja Baru	535	2935	3035	96,71
		Persentase Pencari Kerja Terdaftar di tempatkan	500	3000	3000	100
Meningkatnya Perlindungan Terhadap Tenaga Kerja	PROGRAM PERLINDUNGAN PENGEMBANGAN LEMBAGA KETENAGAKERJAAN	Persentase Kasus Tenaga Kerja yang tertangani	5	7	19	36,84

Kepala Dinas Tenaga Kerja

Drs. SAID SULAIMAN, M.AP
NIP. 19590112 198503 1 016

3.1.4 Membandingkan Antara Realisasi Kinerja tahun ini dengan Standar Nasional jika ada

Untuk Standar Nasional pada Bidang Ketenaga Kerjaan ada Standar Pelayanan Minimal namun masa tahun 2012 sd 2016, Untuk 2018 tidak ada

PENCAPAIAN SPM BID. KETENAGA KERJAAN TAHUN 2012 - 2016

No.	Jenis Pelayanan Dasar	Indikator SPM		Kondisi Capaian SPM			
				2012	2013	2015	2016
I	Pelayanan Pelatihan Kerja	1.	Besaran tenaga kerja yang mendapat pelatihan berbasis kompetensi	36,73%	14,95%	61,54%	70%
		2.	Besaran tenaga kerja yang mendapat pelatihan Kewirausahaan	25,12%	19,18%	53,33%	60%
II	Pelayanan Penempatan Tenaga Kerja	1	Besaran pencari kerja yang terdaftar yang ditempatkan	12,86%	1,86%	8,31%	40%
III	Pelayanan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial	1.	Besaran Kasus yang diselesaikan dengan Perjanjian Bersama (PB)	45,00%	41,43%	41,67%	50%
IV	Pelayanan Kepesertaan Jamsostek	1.	Besaran pekerja/buruh yang menjadi peserta program Jamsostek Aktif	72,95%	60,85%	6,12%	50%
V	Pelayanan Pengawasan Ketenagakerjaan	1.	Besaran Pemeriksaan Perusahaan	3,02%	19,31%	5,07%	45%
		2.	Besaran Pengujian Peralatan di erusahaan	10,03%	-	36,53%	50%

3.1.5 Analisis Penyebab keberhasilan/ kegagalan atau peningkatan/penurunan kinerjajaserata alternative solusi yang telah dilakukan

Analisis Penyebab keberhasilan/ kegagalan atau peningkatan/penurunan kinerjajaserata alternative solusi yang dilakukan

a. Keberhasilan/ peningkatan

- Aparatur mengerti akan pelaksanaan tugas pokok dan fungsinya
- Tersedianya sarana dan prasarana yang menunjang
- Tersedianya dana yang cukup untuk melaksanakan program dan kegiatan
- Adanya kerjasama yang baik antar lini baik secara vertikal maupun horizontal

b. Kegagalan / penurunan

- Kuantitas dan kualitas sumber daya manusia (aparatur) yang terbatas
- Kuantitas dan kualitas sarana dan prasarana terbatas
- Dukungan dana operasional terbatas
- Pendelegasian keuangan bidang teknis belum maksimal

3.1.6 Analisa atas efisiensi Penggunaan Sumber Daya

- Memberdayakan SDM yang ada melalui berbagai pelatihan dan bimtek agar aparatur lebih memahami tugas dan fungsinya
- Melaksanakan program dan kegiatan yang dianggap paling prioritas dan strategis agar dapat mencapai sasaran yang diharapkan
- Adanya pemerataan sarana dan prasarana penunjang yang berkualitas berdasarkan tata kelola sumber daya berkelanjutan

3.1.7 Analisis program / kegiatan yang menunjang keberhasilan ataupun kegagalan pencapaian pernyataan kinerja

Dalam pelaksanaan tugas dan fungsinya Dinas Tenaga KerjaKota Palangka Raya tidak menemui hambatan yang berarti dan untuk pelaksanaan anggaran seluruh bidang teknis mampu melaksanakan program dan kegiatan yang telah ditetapkan dan berpedoman pada dokumen perencanaan dan aturan yang telah ditetapkan oleh Pemerintah Kota Palangka Raya.

Berbagai Program/Kegiatan telah dilaksanakan untuk menunjang keberhasilan pencapaian kinerja termasuk strategi Melahirkan Wirausaha baru, Selalu meningkatkan Kompetensi Tenaga Kerja Usia Produktif serta selalu melakukan sosialisasi berbagai peraturan ketenagakerjaan di perusahaan wilayah kota Palaangka Raya.

Pengungkapan capaian hasil dari program berurutan seperti urutan pada RKPD dan RPJM, yaitu mulai dari agenda, program prioritas, dan kegiatan. Tidak Tercapainya target pembangunan 100 % di sebabkan karena ada beberapa kegiatan yang tidak dapat dilaksanakan.

3.2 Realisasi Anggaran

Berdasarkan kelompok belanja yang terdapat dalam Dokumen Pelaksanaan Perubahan Anggaran (DPPA) Dinas Tenaga Kerja Kota Palangka Raya Tahun 2018 dengan posisi keuangan baik dana yang tersedia maupun realisasi penggunaan dana sebagai berikut :

Tabel 4. Realisasi Anggaran Dinas Tenaga Kerja Kota Palangka Raya Tahun 2018.

No	Uraian	Jumlah Dana (Rp)	Realisasi Fisik (%)	Realisasi Keuangan	
				Rp	%
1	Belanja Tidak Langsung	3.349.490.514	100	3.249.936.369	97.03
2	Belanja Langsung	3.255.249.390	82.98	2.701.247.916	82.98
	Jumlah	6.604.739.904	91.49	5.951.184.285	90.10

BAB IV

PENUTUP

Laporan Kinerja Dinas Tenaga Kerja Kota Palangka Raya Tahun 2018 disusun sebagai wujud komitmen Dinas Tenaga Kerja Kota Palangka Raya dalam rangka mewujudkan pemerintahan yang baik (Good Governance).

Laporan Kinerja ini disusun berdasarkan sasaran strategis sebagaimana tertuang dalam Renstra dan memuat sasaran yang dicapai dan didukung dengan indikator beserta target yang ingin dicapai pada tahun 2018.

Dinas Tenaga Kerja Kota Palangka Raya melaksanakan kegiatan telah sesuai dengan Anggaran Belanja Dinas Tenaga Kerja Kota Palangka Raya Tahun 2018, hal ini guna mendorong terwujudnya sasaran yang akhirnya dapat mewujudkan visi dan misi Dinas Tenaga Kerja Kota Palangka Raya dan Program Perencanaan ke depan yang berwawasan konsep peningkatan mutu Sumber Daya Manusia (SDM).

Demikian Laporan Kinerja Dinas Tenaga Kerja Kota Palangka Raya Tahun 2018 sebagai bentuk pertanggung jawaban atas pelaksanaan tugas dan fungsi instansi pemerintah sebagai tindak lanjut Instruksi Presiden Nomor 7 Tahun 1999.