



LAPORAN AKUNTABILITAS (LAKIP) DINAS TENAGA KERJA TAHUN 2024



Dinas Tenaga Kerja

KATA PENGANTAR



Puji dan syukur patut kita haturkan ke hadirat Tuhan Yang Mahakuasa karena atas bimbingan dan penyelenggaraan Ilahi-Nya, Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKIP) Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Flores Timur Tahun Anggaran 2024 dapat tersusun dengan baik.

Laporan ini adalah bagian dari implementasi transparansi dan akuntabilitas kinerja dalam melaksanakan *Good Governance* di lingkungan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Flores Timur, yang mengemban tugas menjalankan sebagian urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan. Laporan Kinerja Instansi Pemerintah ini selain berfungsi sebagai alat kendali juga menjadi instrumen penilai kualitas kinerja serta media pertanggungjawaban kepada publik.

Melalui laporan ini diharapkan dapat menjadi sarana evaluasi atas pencapaian kinerja Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Flores Timur selama 1 (satu) tahun anggaran yakni Tahun 2024 lalu yang akan menjadi sumber informasi dan referensi untuk bahan penyusunan perencanaan, perbaikan dan peningkatan kinerja pada waktu yang akan datang.

Akhirnya kami mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah bekerja keras dan bekerjasama dengan baik dalam Penyusunan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKIP) ini. Semoga dapat bermanfaat. Kiranya Tuhan senantiasa memberkati dan menyertai tugas dan karya kita sekalian.

Larantuka, Januari 2025

Kepala Dinas Tenaga Kerja
Kabupaten Flores Timur

Drs. Ramon Mandiri Piran
Pembina Utama Muda, IVc
Nip. 196705011993031014

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Penyusunan Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LKIP) adalah salah satu rangkaian kegiatan yang harus dilakukan setiap tahun dan merupakan salah satu bentuk manifestasi dari evaluasi semua rangkaian yang telah dilakukan selama satu tahun anggaran. Semuanya itu harus terangkum dalam satu laporan, selain sebagai bahan evaluasi dari rangkaian program yang telah dicanangkan pada awal tahun anggaran juga sebagai bahan pijakan dalam menyusun langkah-langkah pada tahun berikutnya.

Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKIP) merupakan bentuk akuntabilitas dari pelaksanaan tugas dan fungsi yang dipercayakan kepada setiap instansi pemerintah atas penggunaan anggaran. Jadi laporan ini memuat informasi kinerja dan informasi anggaran yang dikelola. Adapun informasi kinerja yang dimuat berisi ringkasan tentang keluaran dari kegiatan dan hasil yang dicapai dari program, yang paling sedikit mencakup:

- a. Pencapaian tujuan dan sasaran organisasi;
- b. Realisasi pencapaian target kinerja organisasi;
- c. Penjelasan yang memadai atas pencapaian kinerja; dan
- d. Perbandingan capaian kinerja kegiatan dan program tahun berjalan sampai dengan target kinerja 5 (lima) tahunan yang direncanakan dalam Rencana Strategis organisasi.

Berdasarkan ketentuan Pasal 18 Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, setiap Entitas Akuntabilitas Kinerja (wajib) menyusun dan menyajikan Laporan Kinerja atas prestasi kerja yang dicapai berdasarkan penggunaan anggaran yang telah dialokasikan. Entitas Akuntabilitas

Kinerja tersebut menyelenggarakan SAKIP secara berjenjang, dengan tingkatan mulai dari SAKIP Satuan Kerja, SAKIP Unit Organisasi, hingga SAKIP Kementerian/Lembaga.

Hal terpenting yang diperlukan dalam penyusunan LKIP adalah pengukuran kinerja dan evaluasi, serta pengungkapan (*disclosure*) secara memadai hasil analisis terhadap pengukuran kinerja. Dengan adanya LKIP dapat diketahui tingkat capaian kinerja suatu unit organisasi dan hal lain yang terkait dengan pelaksanaan tugas dan fungsinya, terutama gambaran mengenai tingkat kesesuaian antara program dan kegiatan yang direncanakan dengan realisasinya. Laporan ini dapat juga digunakan sebagai acuan dalam menyusun rencana kinerja dan rencana anggaran di tahun mendatang.

Penyusunan LKIP secara jelas diatur dalam Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Penetapan Kinerja, Pelaporan Kinerja, dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah. Format LKIP pada dasarnya menyajikan informasi tentang uraian singkat organisasi; rencana dan target kinerja yang ditetapkan; pengukuran kinerja; dan evaluasi dan analisis kinerja untuk setiap sasaran strategis atau hasil program/kegiatan dan kondisi terakhir yang seharusnya terwujud (termasuk analisis atas efisiensi penggunaan sumber daya).

Sehubungan dengan ketentuan tersebut, maka disusunlah Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKIP) Tahun 2024 unit Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Flores Timur sebagai bentuk tanggungjawab dan ketaatan terhadap aturan pemerintah.

1.2 Maksud dan Tujuan

a. Maksud

Maksud disusunnya Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKIP) Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Flores Timur Tahun 2024 adalah melaksanakan amanat Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014

tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah dan 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.

b. Tujuan

Tujuan disusunnya Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKIP) Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Flores Timur Tahun 2024 adalah :

- Mempertanggungjawabkan kinerja / pencapaian tujuan dan sasaran melalui pelaksanaan tugas, pokok dan fungsi serta anggaran dan belanja guna mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik (*good governance*).
- Menjadi masukan dan umpan balik dari pihak-pihak yang berkepentingan dalam rangka peningkatan kinerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Flores Timur.
- Terpeliharanya kepercayaan masyarakat kepada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Flores Timur.

1.3 Dasar Hukum

Penyusunan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKIP) Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Flores Timur Tahun 2024 mengacu pada:

1. Undang-undang No. 28 tahun 1999, tentang Penyelenggaraan Negara yang Bersih dan Bebas dari Korupsi dan Nepotisme;
2. Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
3. 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;

4. Peraturan Daerah Kabupaten Flores Timur Nomor 1 Tahun 2013 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Daerah;
5. Peraturan Daerah Kabupaten Flores Timur Nomor 11 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Flores Timur;
6. Peraturan Bupati Flores Timur Nomor 68 Tahun 2021 tentang pembentukan dan susunan perangkat daerah Kabupaten Flores Timur dan lembaga Teknis Daerah.

1.4 Kedudukan, Tugas Pokok, Fungsi dan Struktur Organisasi

Dengan mengacu pada Peraturan Bupati Kabupaten Flores Timur Nomor 68 Tahun 2021 tentang pembentukan dan susunan perangkat daerah Kabupaten Flores Timur dan Lembaga Teknis Daerah maka Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Flores Timur mempunyai kedudukan, tugas pokok dan fungsi meliputi perumusan kebijakan teknis di bidang tenaga kerja dan transmigrasi yang mencakup Kesekretariatan, Bidang Bina Tenaga Kerja, Hubungan Industrial dan Syarat Kerja dan Bidang Pemberdayaan Kawasan Transmigrasi berdasarkan peraturan perundang-undangan dan prosedur yang berlaku untuk membantu Bupati dalam pelaksanaan tugas pelayanan di bidang Urusan Ketenagakerjaan dan Urusan Ketransmigrasian.

Uraian Tugas Pokok dan Fungsi (Tupoksi) Satuan Kerja Perangkat Daerah (OPD) maka Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Flores Timur sesuai peraturan Bupati Flores Timur Nomor 68 Tahun 2021 tentang kedudukan, susunan organisasi tugas dan fungsi serta Tata Kerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Flores Timur, adalah sebagai berikut;

Dinas Tenaga Kerja, terdiri dari:

1. Kepala Dinas;
2. Sekretariat:
 - a. Sub Bagian Umum, Keuangan dan Kepegawaian; dan
 - b. Sub Bagian Program, Data dan Evaluasi.

3. Bidang Bina Tenaga Kerja;
4. Bidang Hubungan Industrial dan Syarat Kerja;
5. Bidang Pemberdayaan Kawasan Transmigrasi; dan
6. Kelompok Jabatan Fungsional.

1. Kepala Dinas

Kepala Dinas mempunyai tugas membantu kepala daerah dalam menyelenggarakan urusan pemerintahan bidang tenaga kerja dan transmigrasi. Dalam melaksanakan tugasnya Kepala Dinas menyelenggarakan fungsi:

- a. Perumusan kebijaksanaan di Bidang Tenaga Kerja dan Transmigrasi;
- b. Pelaksanaan kebijakan bidang tenaga kerja dan transmigrasi;
- c. Pelaksanaan administrasi dinas;
- d. Pembinaan, pengoordinasian dan pengendalian urusan tenaga kerja dan transmigrasi;
- e. Pelaksanaan, evaluasi dan pelaporan bidang tenaga kerja dan transmigrasi; dan
- f. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh atasan terkait dengan tugas dan fungsinya.

2. Sekertaris.

Sekretariat mempunyai tugas membantu Kepala Dinas dalam menyelenggarakan pelayanan administratif dan teknis yang meliputi urusan perlengkapan rumah tangga, kepegawaian dan keuangan serta penyusunan program dan pelaporan lingkup dinas.

Sekretariat dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat menyelenggarakan fungsi:

- a. penyusunan rencana kerja kesekretariatan;
- b. penyusunan program dan anggaran;
- c. pengelolaan keuangan, perlengkapan, tata usaha, rumah tangga dan barang milik daerah;
- d. pengelolaan urusan kepegawaian; dan
- e. pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh atasan terkait dengan tugas dan fungsinya.

3. Sub Bagian Umum, Keuangan dan Kepegawaian mempunyai tugas :

Sub Bagian Umum, Keuangan dan Kepegawaian sebagaimana dimaksud mempunyai tugas membantu Sekretaris dalam menyelenggarakan urusan tata usaha, kearsipan, administrasi kepegawaian, urusan perlengkapan, rumah tangga dan penataan barang milik daerah serta urusan Keuangan.

Sub Bagian Umum, Keuangan dan Kepegawaian dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (1), menyelenggarakan fungsi:

- a. penatausahaan administrasi perkantoran;
- b. pengelolaan dokumen kepegawaian;
- c. pengelolaan perlengkapan perkantoran;
- d. pengelolaan dan penataan barang milik daerah;
- e. pengelolaan dan penatausahaan keuangan;
- f. verifikasi dan pembukuan keuangan; dan
- g. pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh atasan terkait dengan tugas dan fungsinya.

4. Sub Bagian Program, Data dan Evaluasi

Sub Bagian Program, Data dan Evaluasi sebagaimana dimaksud mempunyai tugas membantu Sekretaris dalam menyelenggarakan urusan Program, Data dan Evaluasi.

Sub Bagian Program, Data dan Evaluasi dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud menyelenggarakan fungsi:

- a. Penyiapan penyusunan program, data dan evaluasi;
- b. Perencanaan program, data dan evaluasi;
- c. Pelaporan pelaksanaan program, data dan evaluasi; dan
- d. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh atasan terkait dengan tugas dan fungsinya.

5. Bidang Bina Tenaga Kerja

Bidang Bina Tenaga Kerja sebagaimana dimaksud mempunyai tugas membantu Kepala Dinas dalam menyelenggarakan urusan Bina Tenaga Kerja. Bidang Bina Tenaga Kerja dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada menyelenggarakan fungsi:

- a. Penyusunan rencana kerja bina tenaga kerja;
- b. Perumusan kebijakan teknis bina tenaga kerja;
- c. Pelaksanaan program dan kegiatan bina tenaga kerja;
- d. Pengendalian, evaluasi dan pelaporan Bina Tenaga Kerja; dan
- e. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh atasan terkait dengan tugas dan fungsinya.

6. Bidang Hubungan Industrial dan Syarat Kerja

Bidang Hubungan Industrial dan Syarat Kerja sebagaimana dimaksud mempunyai tugas membantu Kepala Dinas dalam menyelenggarakan urusan Hubungan Industrial dan Syarat Kerja.

Bidang Hubungan Industrial dan Syarat Kerja dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud menyelenggarakan fungsi:

- a. penyusunan rencana kerja hubungan industrial dan syarat kerja;
- b. perumusan kebijakan teknis hubungan industrial dan syarat kerja;
- c. pelaksanaan program dan kegiatan hubungan industrial dan syarat kerja;
- d. pengendalian, evaluasi dan pelaporan hubungan industri dan syarat kerja; dan
- e. pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh atasan terkait dengan tugas dan fungsinya.

7. Bidang Pemberdayaan Kawasan Transmigrasi

Bidang Pemberdayaan Kawasan Transmigrasi sebagaimana dimaksud mempunyai tugas membantu Kepala Dinas dalam menyelenggarakan urusan Bidang Pemberdayaan Kawasan Transmigrasi.

Bidang Pemberdayaan Kawasan Transmigrasi dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud menyelenggarakan fungsi:

- a. Penyusunan rencana kerja bidang pemberdayaan kawasan transmigrasi;
- b. Perumusan kebijakan teknis bidang pemberdayaan kawasan transmigrasi;
- c. Pelaksanaan program dan kegiatan bidang pemberdayaan kawasan transmigrasi;
- d. Pengendalian, evaluasi dan pelaporan bidang pemberdayaan kawasan transmigrasi; dan
- e. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh atasan terkait dengan tugas dan fungsinya.

Pada Kelompok Jabatan untuk Jabatan Struktural maka,

- a. Kepala Dinas merupakan Jabatan Struktural Eselon IIb atau Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama.
- b. Sekretaris merupakan Jabatan Struktural Eselon IIIa atau Jabatan Administrator.
- c. Kepala Bidang merupakan Jabatan Struktural Eselon IIIb atau Jabatan Administrator.
- d. Kepala Sub Bagian merupakan Jabatan Struktural Eselon IVa atau Jabatan Pengawas.

Pada saat Peraturan Bupati ini mulai berlaku:

- a. Pemangku jabatan yang ada diangkat dalam jabatan melalui penyetaraan jabatan administrasi ke dalam jabatan fungsional sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan; dan
- b. Pejabat fungsional yang diangkat melalui penyetaraan jabatan tetap melaksanakan tugas sampai dengan berlakunya peraturan mengenai mekanisme kerja.

1.5 Sistematika Penulisan

Sistematika penyajian Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKIP) Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Flores Timur Tahun 2024 mengacu pada peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi No.53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja dan tata cara revidi atas laporan kinerja instansi pemerintah sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Menjelaskan secara ringkas Latar Belakang, Maksud dan Tujuan, Dasar Hukum, Kedudukan Tugas Pokok Fungsi dan Struktur Organisasi

BAB II PERENCANAAN KINERJA

Pada bab ini berisi rencana strategis, Indikator Kinerja Utama, Rencana Kerja Tahunan, Perjanjian Kinerja

BAB III AKUNTABILITAS KINERJA

Pada bab ini disajikan informasi terkait pengukuran kinerja dan analisis atas capaian kinerja yang telah diperjanjikan pada tahun 2024, serta realisasi anggaran dengan pencapaian kinerja

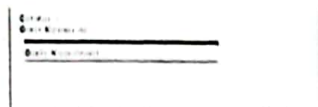
BAB IV PENUTUP

Berisi kesimpulan dan saran terkait pencapaian kinerja Dinas Tenaga Kerja

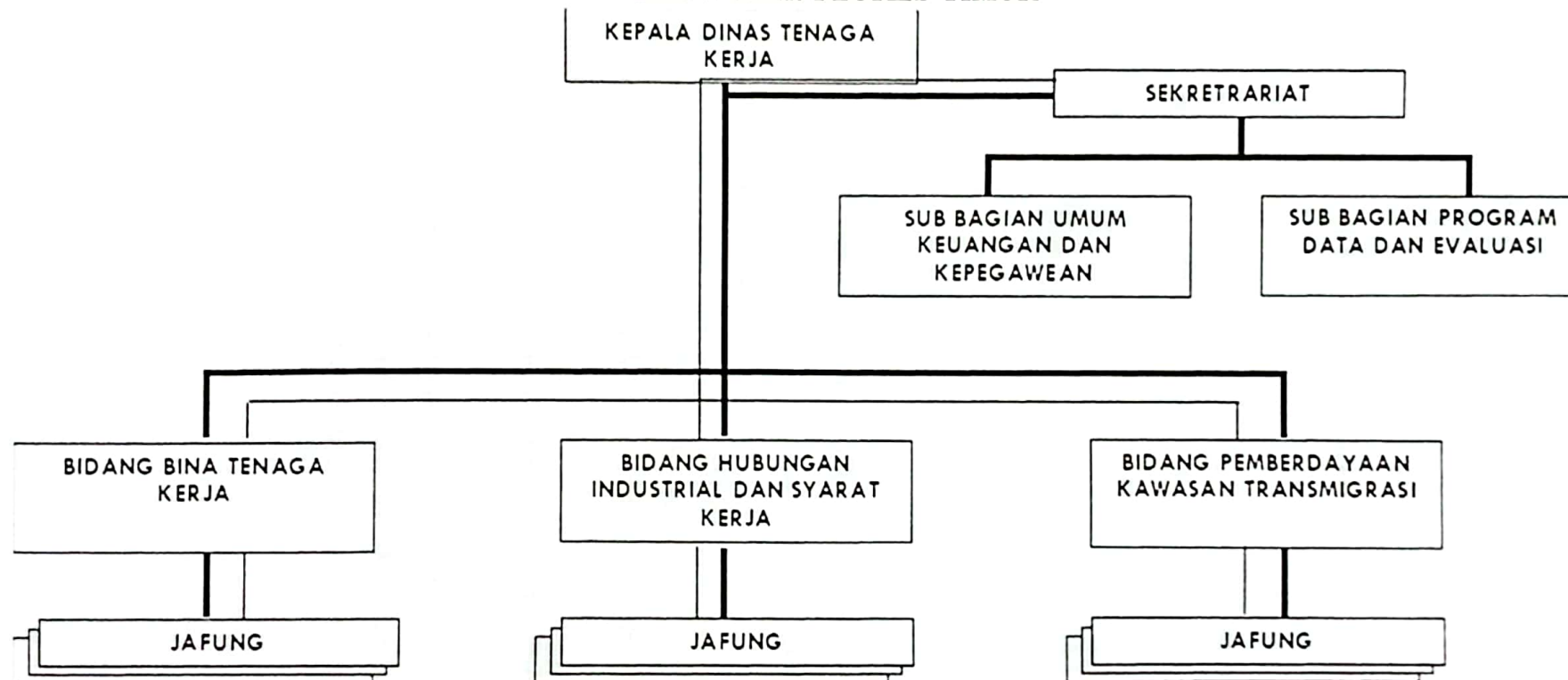
LAMPIRAN PERATURAN BUPATI FLORES TIMUR

NOMOR : 68 TAHUN 2021

TANGGAL : 30 DESEMBER 2021



2.1.1 BAGAN STRUKTUR DINAS TENAGA KERJA KABUPATEN FLORES TIMUR



1.6 Strategis yang dihadapi OPD

Tujuan rencana strategis Dinas Tenaga kerja Tahun 2023-2026 ditetapkan dengan mengacu pada tujuan dan sasaran pembangunan daerah. Sasaran merupakan hasil yang akan dicapai dalam rumuan yang spesifik, terukur, dalam lurun waktu tertentu secara berkesinambungan sejalan dengan tujuan yang ditetapkan. Tujuan dan sasaran Renstra Dinas Tenaga Kerja Tahun 2023-2026 sebagaimana berikut :

Tabel 1.5. Tujuan dan sasaran Jangka Menengah Pelayanan SKPD Dinas Tenaga Kerja

Tujuan	sasaran	Indikator sasaran	Tahun dasar	Target Kinerja sasaran			
				Tahun ke-			
Terwujudnya daya Saing SDM	Menurunnya Tingkat pengangguran terbuka	Tingkat Pengangguran terbuka	2021	2023	2024	2025	2026
			3,81	3,56	3,31	3,00	2,85

Dalam pelaksanaan Tugas Pokok dan Fungsi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Flores Timur terdapat sejumlah isu / permasalahan strategis yang masih menjadi perhatian, antara lain :

1. Kurangnya kapasitas sumber daya manusia aparatur untuk mendukung OPD dalam rangka menjalankan tugas pokok dan fungsinya.
2. Sarana dan Prasarana pendukung gedung kantor yang ada masih terbatas dan belum memadai.
3. Masih minimnya ASN/ sumber daya manusia pada Dinas Tenaga Kerja termasuk kecukupan jumlah instruktur yang terlatih dan jumlah mediator untuk penyelesaian kasus perselisihan perusahaan dan tenaga kerja

4. Masih kurangnya koordinasi dengan pihak terkait termasuk informasi pekerjaan dan kebutuhan tenaga kerja serta penerimaan tenaga kerja belum maksimal.
5. Masih kurangnya data pendukung untuk melaksanakan kegiatan yang direncanakan.
6. Masih rendahnya alokasi anggaran yang tersedia selama proses pencapaian target kinerja
7. Pencari kerja kurang membekali diri dengan berbagai keahlian dan keterampilan yang diinginkan oleh dunia kerja.
8. Rendahnya pengetahuan tenaga kerja dan lembaga ketenagakerjaan tentang Undang undang Ketenagakerjaan.
9. Biaya yang dibutuhkan untuk menyelenggarakan transmigrasi (misalnya untuk pemukiman dan pemindahan) sangat besar sehingga membutuhkan waktu yang lama.

Untuk mengatasi isu / permasalahan strategis tersebut di atas, telah diambil langkah penyelesaian, antara lain :

1. Melaksanakan efisiensi dan efektivitas pengelolaan program dan kegiatan dalam arti bahwa segala sesuatu dikerjakan dengan berdaya guna, yaitu secara tepat, cepat, hemat, dan selamat.
2. Terciptanya birokrasi yang profesional, netral, terbuka, demokratis, mandiri, serta memiliki integritas dan kompetensi dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya selaku abdi masyarakat dan abdi negara.
3. Menetapkan Tujuan dan Sasaran yang jelas dengan berpedoman pada Visi dan Misi Daerah, sehingga mampu memberikan stabilitas dan kesatuan arah.
4. Membuka akses jalan serta sarana prasarana di daerah transmigrasi baru untuk menunjang ekonomi masyarakat transmigrasi lokal.
5. Meningkatkan skill / keterampilan di bidang pertanian maupun di bidang teknologi ataupun keterampilan lainnya yang dibutuhkan di dunia kerja.

6. Membangun kerjasama dengan Pihak swasta untuk membuka industri – industri berskala kecil yang mudah menyerap tenaga kerja.
7. Melaksanakan sosialisasi Undang - undang Ketenagakerjaan bagi masyarakat.
8. Membangun kerjasama dengan Pemerintah Pusat dan Pemerintah Provinsi untuk membangun Daerah tertinggal.

1.7 Komposisi Pegawai.

Jumlah Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Flores Timur per 31 Desember 2024 dengan rincian sebagai berikut:

Tabel 1.1

Data Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja Berdasarkan Golongan Kepangkatan
Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Flores Timur
Tahun 2024

Golongan	Jumlah (Orang)
IV	4
III	8
II	2
I	-
PPPK Fungsional	5
Jumlah	19

Tabel 1.2
Tingkat Pendidikan pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Pemerintah
dengan Perjanjian Kerja
Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Flores Timur
Tahun 2024

Pendidikan	Jumlah (orang)
S3	-
S2	0
S1	15
D III	2
D II	0
D I	-
SLTA	2
SLTP	0
SD	-
Jumlah	19

Tabel 1.3
Data Pegawai Negeri Sipil Berdasarkan Jenis Kelamin
Dinas Tenaga Kerja Kab. Flores Timur
Tahun 2024

Jenis Kelamin	Keadaan 1 Januari 2025 (Orang)
Laki-laki	10
Perempuan	9
Jumlah	19

BAB II

PERENCANAAN KINERJA

Pengukuran capaian Kinerja Dinas Tenaga Kerja melalui beberapa tahap penyusunan perencanaan , yang dijadikan tolak ukur atau pedoman antara lain :

2.1 Rencana Strategis

Langkah awal yang harus dilakukan oleh sebuah organisasi / instansi khususnya Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Flores Timur adalah membuat dan menetapkan perencanaan strategis agar mampu menjawab tuntutan lingkungan strategis lokal maupun nasional. Melalui pendekatan perencanaan strategis yang jelas dan sinergis, akan lebih menyelaraskan visi dan misinya dengan potensi, peluang dan kendala yang dihadapi dalam upaya peningkatan akuntabilitas kinerja.

Dalam rangka pencapaian tujuan, diperlukan rencana program, kegiatan, sub kegiatan serta indikator juga target kinerja. Kelompok sasaran dan pendanaan indikatif sehingga dinamika pembangunan tetap terarah menuju tujuan yang diharapkan. Isu isu strategis pembangunan merupakan sejumlah tantangan nyata pembangunan, yang eksistensinya memberikan potret tentang perbedaan antara kondisi saat ini dengan cita-cita yang ingin dicapai. Berdasarkan telaah tugas, fungsi dan pelayanan Dinas Tenaga kerja kabupaten flores Timur dan telaah terhadap RENstra kementerian Ketenagakerjaan dan renstra Kementerian desa, Pembangunan daerah tertinggal dan transmigrasi serta renstra dinas Koperasi, tenaga Kerja dan transmigrasi provinsi NTT maka ditentukan isu strategis sbb :

1. Rendahnya daya Saing SDM ketenagakerjaan
2. Belum Optimalnya pemenuhan kebutuhan sarana BLK
3. Perlindungan terhadap hak tenaga kerja

4. Belum maksimalnya pengembangan dan pembangunan kawasan transmigrasi lokal.

Uraian selanjutnya dapat dilihat pada Pohon Kinerja Dinas Tenaga Kerja pada lampiran sbb :

2.2. Indikator Kinerja Utama (IKU)

Sebagai salah satu upaya untuk meningkatkan kinerja pelayanan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Flores Timur Tahun 2024, telah ditetapkan indikator kinerja utama sebagai dasar pengukuran keberhasilan pencapaian tujuan dan sasaran strategis yang ditetapkan. Indikator kinerja utama. Salah satu penetapan IKU sesuai pohon Kinerja Dinas Tenaga Kerja adalah Tingkat Pengangguran Terbuka, dimana tujuan dan sasaran jangka menengah pelayanan kinerja Dinas Tenaga

Table. 2.1 Indikator Kinerja Utama (IKU)

No	Tujuan/ sasaran/Indikator sasaran	Target capaian Tahun 2024	Realiasi capaian Tahun 2024	Rumus Perhitungan
1	Tujuan : terwujudnya daya saing SDM Sasaran : Tingginya Tingkat Pengangguran terbuka Indikator sasaran : Menurunnya Angka Pengangguran Terbuka	3.31	3,73	$\frac{\text{Pencaker} - \text{Jumlah yang dilayani naker pelatihan} + \text{CPMI}}{\text{Angkatan Kerja}} \times 100$ $= \frac{5.783 - 88}{152.634} \times 100$ $= 3,73$
				Pencari Kerja berdasarkan BPS : 5.783 Agkatan Kerja : 152.634

Berdasarkan keputusan Kepala Dinas Tenaga Kerja nomor KEP.DTK.800.1.51/20/Sekret/tahun 2023 Tentang penetapan Indikator Kinerja Utama SKPD Dinas Tenaga Kerja Tahun 2024 dapat diuraikan sbb : dapat dihat sbb :(lampiran)

2.3. Rencana Kerja Tahunan (RKT)

Rencana Kerja Tahunan disusun oleh Dinas Tenaga Kerja untuk memudahkan pengukuran dan evaluasi terhadap kinerja Dinas Tenaga Kerja selama Tahun 2024. uraian Rincian Kerja Tahunan (RKT) Tahun 2024 dapat dilihat sbb:

Tabel 2.2 Perubahan Rencana Kerja Tahunan (RKT) Tahun 2024

N o	Sasaran Strategis		Indikator Kinerja	Target	Anggaran
1	2		3	4	5
	Program Penunjang Urusan Pemerinta han Urusan Daerah Kabupaten /Kota	1	Penyusunan dokumen perencanaan perangkat daerah	2 dok	14.999.940
		2	Koordinasi dan penyusunan dokumen RKA-SKPD	2 dok	9,999,780
		3	Koordinasi dan penyusunan laporan capaian kinerja dan ikhtisar realisasi kinerja SKPD	5 lap	9.999.780
		4	Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	2 lap	14.999.800
		5	Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	20/14	1.781.375.216
		6	Penyediaan Administrasi Pelaksanaan Tugas ASN	1 Dok	47.899.650
		7	Koordinasi dan penyusunan laporan keuangan bulanan/triwulanan/semesteran SKPD	2 lap	14.999.660
		8	Rekonsiliasi dan Penyusunan Laporan Barang Milik Daerah pada SKPD	6 lap	9.999.600

N o	Sasaran Strategis		Indikator Kinerja	Target	Anggaran
		9	Koordinasi dan pelaksanaan sistem informasi kepegawaian	1 dok	5.000.000
		10	Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor	2 paket	1.999.966
		11	Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor	2 paket	9.999.780
		12	Penyediaan Peralatan rumah tangga	1 paket	4.990.375
		13	Penyediaan Bahan Logistik Kantor	1 paket	20.897.880
		14	Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan	2 Paket	14.999.670
		15	Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan	1 dok	1.299.840
		16	Fasilitasi Kunjungan Tamu	12 kali	12.000.000
		17	Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	12 kali	82.249.500
		18	Pengadaan Meubeler	9 unit	9.999.780
		19	Pengadaan Peralatan dan Mesin Lainnya	5 Unit	9.999.740
		20	Pengadaan Sarana dan Prasarana Pendukung Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	4 Unit	9.998.580
		21	Pengadaan Sarana dan Prasarana Pendukung Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	1 Unit	4.994.700
		22	Penyediaan Jasa Surat Menyurat	12 lap	1.499.820
		23	Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	12 lap	17.449.820
		24	Penyediaan Jasa Peralatan dan Perlengkapan Kantor	1 Lap	4.999.980

No	Sasaran Strategis		Indikator Kinerja	Target	Anggaran
		25	Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	12 lap	58.650.000
		26	Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak, dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan	5 unit	42.995.825
		27	Pemeliharaan Peralatan dan mesin lainnya	2 unit	8.000.000
		28	Pemeliharaan/Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya	2 unit	29.994.764
		29	Pemeliharaan/Rehabilitasi Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	5 unit	4.999.750
		30	Pemeliharaan/Rehabilitasi Sarana dan Prasarana Pendukung Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	1 unit	5.549.700
	Program Pelatihan Kerja dan produktivitas Kerja	1	Proses pelaksanaan Pendidikan dan pelatihan keterampilan bagi pencari kerja berdasarkan klaster kompetensi	46 orang	449.997.604
		2	Koordinasi lintas lembaga dan kerjasama dengan sektor swasta untuk penyediaan instruktur serta sarana dan prasarana lembaga pelatihan kerja	5 lembaga	15.499.990
	Program Penempatan Tenaga Kerja	1	Pelayanan Antar Kerja	100 orang	19.999.380
		2	Pengawasan dan pengendalian LPTKS	7 lembaga	14.999.960
		3	Pemeliharaan dan Operasional aplikasi Informasi Pasar Kerja Online	1 dok	14.999.460

No	Sasaran Strategis		Indikator Kinerja	Target	Anggaran
		4	Penyediaan Layanan Terpadu pada Calon Pekerja Migran	200 orang	24.998.950
		5	Pemberdayaan Pekerja Migran Indonesia Purna Penempatan	15	9.999.620
	Program Hubungan Industrial	1	Pengesahan Peraturan Perusahaan bagi Perusahaan	10 perusahaan	14.999.840
		2	Pencegahan Perselisihan Hubungan Industrial Mogok Kerja dan Penutupan Perusahaan yang Berakibat/Berdampak pada Kepentingan Kab/Kota	20	19.999.850
		3	Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja, dan Penutupan Perusahaan yang Berakibat/Berdampak pada Kepentingan di 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota Perusahaan yang Berakibat/Berdampak pada Kepentingan di 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota	25 perkara	69.999.990
		4	Penyelenggaraan Verifikasi dan Rekapitulasi Keanggotaan Pada Organisasi Pengusaha, Federasi dan Serikat Pekerja/Serikat Buruh Serta Non Afiliasi	7	19.999.960
		5	Pengembangan Pelaksanaan Jaminan sosial Tenaga Kerja dan fasilitas Kesejahteraan pekerja	50 orang	18.499.990
	Program Perencanaan Kawasan Transmigrasi	1	Identifikasi Potensi Kawasan Transmigrasi	2	39.999.650
	Program Pengembangan Kawasan Transmigrasi	1	Penguatan SDM dalam rangka kemandirian satuan pemukiman	80 kk	74.997.000

No	Sasaran Strategis		Indikator Kinerja	Target	Anggaran
		2	Penguatan Infrastruktur Sosial ekonomi dan Kelembagaan Dalam Rangka Kemandirian Satuan Pemukiman	2	67.799.590

2.4. Perjanjian Kinerja

Penyusunan Perjanjian Kinerja berpedoman kepada 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.

Perjanjian kinerja adalah lembar / dokumen yang berisikan penugasan dari pimpinan instansi yang lebih tinggi kepada pimpinan instansi yang lebih rendah untuk melaksanakan program / kegiatan yang disertai dengan indikator kinerja. Melalui perjanjian kinerja, terwujudlah komitmen penerima amanah dan kesepakatan antara penerima dan pemberi amanah atas kinerja terukur tertentu berdasarkan tugas, fungsi dan wewenang serta sumber daya yang tersedia. Kinerja yang disepakati tidak dibatasi pada kinerja yang dihasilkan atas kegiatan tahun bersangkutan, tetapi termasuk kinerja (*outcome*) yang seharusnya terwujud akibat kegiatan tahun-tahun sebelumnya. Dengan demikian target kinerja yang diperjanjikan juga mencakup *outcome* yang dihasilkan dari kegiatan tahun-tahun sebelumnya, sehingga terwujud kesinambungan kinerja setiap tahunnya.

Tujuan Penyusunan Perjanjian Kinerja adalah :

1. Sebagai wujud nyata komitmen antara penerima dan pemberi amanah untuk meningkatkan integritas, akuntabilitas, transparansi, dan kinerja Aparatur;
2. Menciptakan tolok ukur kinerja sebagai dasar evaluasi kinerja aparatur;
3. Sebagai dasar penilaian keberhasilan / kegagalan pencapaian tujuan dan sasaran organisasi dan sebagai dasar pemberian penghargaan dan sanksi;
4. Sebagai dasar bagi pemberi amanah untuk melakukan monitoring, evaluasi dan supervisi atas perkembangan / kemajuan kinerja penerima amanah;

5. Sebagai dasar dalam penetapan sasaran kinerja pegawai.

Penetapan kinerja pada dasarnya adalah pernyataan komitmen yang merepresentasikan tekad serta janji untuk dapat mewujudkan kinerja yang jelas dan terukur dalam rentang waktu satu tahun tertentu dengan mempertimbangkan sumber daya yang dikelolanya. Adapun tujuan khusus dari penetapan kinerja organisasi/instansi pemerintah antara lain adalah :

1. Untuk meningkatkan akuntabilitas, transparansi dan kinerja aparatur;
2. Sebagai wujud nyata komitmen antara penerima amanah dengan pemberi amanah;
3. Sebagai dasar penilaian keberhasilan / kegagalan pencapaian tujuan dan sasaran organisasi;
4. Menciptakan tolok ukur kinerja sebagai dasar evaluasi kinerja aparatur;

Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Flores Timur telah membuat penetapan kinerja tahun 2024 secara berjenjang sesuai dengan kedudukan, tugas, dan fungsi yang ada. Penetapan kinerja ini digolongkan atas 2 indikator yakni Indikator Kinerja Utama dan Indikator Kinerja (Penunjang) Lainnya. Indikator Kinerja Utama memuat Program dan Kegiatan eksternal yang dilaksanakan dalam upaya mewujudkan peningkatan kualitas pelayanan terhadap masyarakat, sedangkan Indikator Kinerja (Penunjang) lainnya memuat program dan kegiatan internal yang dipusatkan dalam upaya menata kelembagaan dan tata laksana serta mengefektifkan kinerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Flores Timur.

REVISI PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2024
DINAS TENAGA KERJA
KABUPATEN FLORES TIMUR

Jabatan : Kepala Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Flores Timur

NO	SASARAN STRATEGIS	Indikator Kinerja	Target	Anggaran
1	Tingginya tingkat pengangguran Terbuka	Menurunnya angka pengangguran terbuka	3.31%	3,140,633,730

No	Program / Kegiatan	Anggaran
1	Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota	Rp 2,263,842,896
2	Program Pelatihan Kerja Dan Produktivitas Tenaga Kerja	Rp 465,497,594
3	Program Penempatan Tenaga Kerja	Rp 84,997,370
4	Program Hubungan Industrial	Rp 143,499,630
5	Program Perencanaan Kawasan Transmigrasi	Rp 39,999,650
6	Program Pengembangan Kawasan Transmigrasi	Rp 142,796,590
		3,140,633,730

Larantuka, 25 September 2024

Penjabat Bupati Flores Timur,

Kepala Dinas Tenaga Kerja
Kabupaten Flores Timur

Sulastri H.I Rasyid, S.Pi, M.Si

Drs. Ramon Mandiri Piran
Pembina Utama Muda
Nip. 19670511993031014

BAB III**AKUNTABILITAS KINERJA****3.1 Pengukuran Capaian Kinerja**

Kinerja Dinass Tenaga Kerja Kabupaten Flores Timur adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian sasaran dan tujuan Pemerintah Kabupaten Flores Timur, sebagai penjabaran dari visi, misi dan strategi Pemerintah Kabupaten Flores Timur yang mengindikasikan tingkat keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan program, kegiatan dan kebijakan yang ditetapkan. Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKIP) Dinass Tenaga Kerja Kabupaten Flores Timur merupakan wujud pertanggungjawaban Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Flores Timur atas pelaksanaan tugas-tugas umum pemerintahan dan pembangunan, dalam rangka mewujudkan tujuan dan sasaran sesuai visi, misi yang telah ditetapkan berdasarkan kewenangan yang dimiliki Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Flores Timur. Pencapaian sasaran diperoleh dengan cara membandingkan target dengan realisasi indikator sasaran. Kemudian atas hasil pengukuran kinerja tersebut dilakukan evaluasi untuk mengetahui keberhasilan dan kegagalan pencapaian sasaran strategis.

Laporan ini, memberikan gambaran penilaian tingkat pencapaian target kegiatan dari masing-masing kelompok indikator kinerja kegiatan, dan penilaian tingkat pencapaian target sasaran dari masing-masing indikator kinerja sasaran yang ditetapkan dalam dokumen RPD 2023 – 2026. Pengukuran kinerja digunakan untuk menilai keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan kegiatan sesuai dengan program, sasaran yang telah ditetapkan dalam mewujudkan misi dan visi instansi pemerintah.

Dalam RPD terdapat 6 Tujuan, 17 Sasaran, dengan 45 Indikator Kinerja. Pengukuran kinerja dilakukan dengan membandingkan rencana dan realisasi sebagai berikut :

Apabila semakin tinggi realisasi menunjukkan semakin tingginya kinerja atau semakin rendah realisasi menunjukkan semakin rendahnya kinerja, menggunakan rumus:

$$\text{Capaian Indikator Kinerja} = \frac{\text{Realisasi}}{\text{Rencana}} \times 100 \%$$

Apabila semakin tinggi realisasi menunjukkan semakin rendahnya kinerja atau semakin rendah realisasi menunjukkan semakin tingginya kinerja, menggunakan rumus

$$\text{Capaian Indikator Kinerja} = \frac{\text{Realisasi} - (\text{Realisasi} - \text{Rencana})}{100 \%} \times \text{Rencana}$$

Atau :

$$\text{Capaian Indikator Kinerja} = \frac{(2 \times \text{Realisasi}) - \text{Realisasi}}{100 \%} \times \text{Rencana}$$

Kinerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Flores Timur tahun 2024 diukur dari pencapaian Indikator Kinerja yang diperjanjikan pada Revisi Perjanjian Kinerja (PK) Penjabatan Bupati Tahun 2024. Seluruh sasaran strategis yang dituangkan dalam PK Penjabat Bupati merupakan kinerja tahun ke-1 pada periode RPD Kabupaten Flores Timur 2023-2026.

Hasil pengukuran capaian kinerja disimpulkan baik untuk masing-masing indikator kerjanya maupun untuk capaian pada tingkat sasaran. Penyimpulan dilakukan dengan menggunakan skala pengukuran ordinal sebagai berikut :

Table 3.1 Skala Pengukuran Ordinal

No	Interval Nilai Realisasi Kinerja	Kriteria Penilaian Realisasi Kinerja
1	Lebih dari 100 %	Baik Sekali (BS)
2	Lebih dari 75 % s.d 100 %	Baik (B)
3	55 % s.d 75 %	Cukup (C)
4	Kurang dari 55 %	Kurang (K)

Secara rata-rata capaian kinerja pada tahun 2024 adalah sebesar 87,17 % dengan nilai Kriteria Penilaian Realisasi Kinerja Kategori **Baik** yang dihitung dari rata-rata capaian seluruh sasaran strategis. Adapun hasil pengukuran atas pencapaian kinerja 2024 adalah sebagai berikut :

Tabel 3.2 Hasil Pengukuran Atas Pencapaian Kinerja Tahun 2024
Sasaran Strategi 1.1

Tingginya Tingkat Pengangguran Terbuka					
No.	Indikator Sasaran	Data Awal	Target	Realisasi	Capaian (%)
1.1.1	Menurunnya Angka Pengangguran Terbuka (%)	3,81	3,31	3,73	112,69

1.1. Menurunnya Angka Pengangguran Terbuka (%)

Menurunnya Angka Pengangguran Terbuka berarti tingkat pengangguran semakin kecil, hal ini terjadi ketika jumlah orang yang bekerja meningkat, sementara jumlah pengangguran menurun. Dari tabel diatas menggambarkan target untuk menurunkan jumlah pengangguran terbuka belum mencapai target.

■ Masalah/ Kedala yang di Hadapi

Pada tahun 2024, belum tercapainya target indikator menurunnya angka pengangguran terbuka karena target tahunan didasarkan pada target Rencana Strategis OPD setiap tahunnya. Dan juga kebutuhan anggaran untuk mencapai target kinerja OPD belum sepenuhnya maksimal dikarenakan keterbatasan kemampuan anggaran daerah Kabupaten Flores Timur sehingga kegiatan yang dilaksanakan dan mendukung capaian kinerja belum maksimal. Selain itu, kebanyakan

perusahaan pencari kerja mencari pekerja dengan kualifikasi pendidikan yang tinggi dan memiliki keterampilan pada suatu bidang pekerjaan yang bersertifikasi, masih terdapat tenaga kerja yang kurang memiliki kemampuan yang maksimal dikarenakan keterbatasan pengetahuan teknologi atau kurang menguasai suatu bidang kerja dan tidak memenuhi kualifikasi pendidikan.

■ **Strategis**

Strategi Dinas Tenaga Kerja dalam hal pengurangan angka pengangguran yaitu:

- Tersedianya anggaran dan Sumber Daya Manusia maupun sarana dan Prasarana yang walaupun dalam keterbatasan mampu mendukung pencapaian kinerja. Khususnya kegiatan yang bersumber dari DAU Spesifik Grand yang menunjang tercapainya realisasi target tahun 2024.
- Meningkatkan Kualitas dan Produktivitas Tenaga Kerja serta memperluas kesempatan kerja dan meningkatkan penempatan kerja yang kompeten di dalam dan luar negeri.
- Melakukan koordinasi antar lembaga-lembaga terkait seperti LPK (Lembaga Pelatihan Kerja), Balai Latihan Kerja Komunitas, Balai Latihan Kerja Swasta dan Pemerintah serta adanya P3MI (Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia)

■ **Rencana Aksi**

Rencana aksi yang akan dilakukan untuk mendorong peningkatan capaian kinerja indikator ini di tahun berikutnya adalah sebagai berikut:

1. Perlu adanya Kualitas Sumber Daya Manusia yang baik, karena akan menunjang kegiatan dalam instansi Dinas Tenaga Kerja
2. Adanya sarana dan prasarana yang merupakan instrument yang sangat menunjang dan pendukung dalam kegiatan untuk menurunkan tingkat pengangguran terbuka.

3. Perlu adanya upaya-upaya strategis guna memperhatikan kebijakan anggaran agar target kinerja program dan kegiatan yang direncanakan dapat tercapai secara maksimal.
4. Adanya upaya meningkatkan koordinasi lintas sector dan lintas bidang dalam mendukung peningkatan kinerja
5. Meningkatkan keterampilan dan kompetensi tenaga kerja
6. Menyusun program magang dan pelatihan
7. Melaksanakan Kegiatan padat karya dengan tujuan untuk menciptakan lapangan kerja bagi penganggur kurang terdidik/terampil, terkena PHK, dan pengaruh musim
8. Pengembangan informasi pasar kerja

Tabel 3.3 Perbandingan Kinerja Tahun 2022, 2023, dan 2024

No	Sasaran strategis	Indikator Kinerja	2022				2023				2024			
			Target	Anggaran	Realisasi	Capaian	Target	Anggaran	Realisasi	Capaian	Target	Anggaran	Realisasi	Capaian
1	Tingkat pengangguran terbuka	Menurunnya angka pengangguran terbuka	3,00	4.091.465.831	3,49	116,3	3,56	2.580.307.227	3,42	96,06	3,31%	3.143.633.730	3,73	112,68

Perbandingan perjanjian kinerja antara tahun 2022, 2023 dan 2024 pada tabel di atas terlihat bahwa pada Tahun 2022 tingkat pengangguran terbuka meningkat karena belum maksimalnya kesediaan peralatan pelatihan dan juga masih dalam suasana covid sehingga ada pekerja yang di PHK.

Pada tahun 2023 terlihat bahwa tingkat capaian angka pengangguran terbuka menurun, hal ini dikarenakan terpenuhinya pencari kerja yang sudah terdidik dan terlatih terampil berdasarkan klaster kompetensi dan kesadaran masyarakat NTT untuk mencari kerja di luar dan dalam negeri melalui prosedur.

Sedangkan pada tahun 2024 terlihat bahwa target untuk menurunkan jumlah pengangguran terbuka belum mencapai target karena target tahunan didasarkan pada Rencana Strategis OPD tiap tahunnya. Terlihat bahwa Tingkat pengangguran terbuka meningkat dari target 3,31 % menjadi 3,73%, naik sebanyak 0,42 % hal ini dikarenakan juga jumlah pencari kerja meningkat yang mana di tahun 2023 sebanyak 4.947 menjadi 5.783 di tahun 2024 (*Data BPS*), kebanyakan perusahaan pencari kerja mencari pekerja dengan kualifikasi pendidikan yang tinggi dan memiliki keterampilan pada suatu bidang pekerjaan yang bersertifikasi, masih terdapat tenaga kerja yang kurang memiliki kemampuan yang maksimal dikarenakan keterbatasan pengetahuan teknologi atau kurang menguasai suatu bidang kerja dan tidak memiliki kualifikasi pendidikan serta banyak dari masyarakat yang tidak mengetahui adanya program tersebut karena kurang peduli terhadap kegiatan-kegiatan yang dilaksanakan oleh Dinas Tenaga Kerja.

3.2 Akuntabilitas Keuangan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Flores Timur

Tabel 3.4 Akuntabilitas Keuangan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Flores Timur Tahun 2024

N o	Sasaran Strategis		Indikator Kinerja	Anggaran	Realisasi	%
1	2		3	4	5	
	Program Penunjang Urusan Pemerintah an Urusan Daerah Kabupaten/ Kota	1	Penyusunan dokumen perencanaan perangkat daerah	14.999.940	14.839.940	98,93
		2	Koordinasi dan penyusunan dokumen RKA-SKPD	9.999.780	9.864.780	98,64
		3	Koordinasi dan penyusunan laporan capaian kinerja dan ikhtisar realisasi kinerja SKPD	9.999.780	9.949.780	99,49
		4	Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	14.999.800	14.879.000	99,19%
		5	Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	1.781.375.216	1.712.726.694	96,14
		6	Penyediaan Administrasi Pelaksanaan Tugas ASN	47.899.650	47.899.650	100
		7	Koordinasi dan penyusunan laporan keuangan bulanan/triwulanan /semesteran SKPD	14.999.660	14.839.660	98,93
		8	Rekonsiliasi dan Penyusunan Laporan Barang Milik Daerah pada SKPD	9.999.600	9.824.600	98,24
		9	Koordinasi dan pelaksanaan sistem informasi kepegawaian	5.000.000	4.995.000	99,95

Sasaran Strategis		Indikator Kinerja	Anggaran	Realisasi	%
	10	Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor	1.999.966	1.999.812	99,99
	11	Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor	9.999.780	9.996.797	99,97
	12	Penyediaan Peralatan rumah tangga	4.990.375	4.981.043	100
	13	Penyediaan Bahan Logistik Kantor	20.897.880	20.884.779	99
	14	Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan	14.999.670	14.999.416	99,99
	15	Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan	1.299.840	1.299.840	100
	16	Fasilitasi Kunjungan Tamu	12.000.000	11.990.200	99,91
	17	Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	82.249.500	82.240.880	99,98
	18	Pengadaan Meubeler	9.999.780	9.996.675	99,96
	19	Pengadaan Peralatan dan Mesin Lainnya	9.999.740	9.996.245	99,66
	20	Pengadaan Sarana dan Prasarana Pendukung Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	9.998.580	9.950.000	99,51
	21	Pengadaan Sarana dan Prasarana Pendukung Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	4.994.700	4.994.000	99,98
	22	Penyediaan Jasa Surat Menyurat	1.499.820	1.498.820	99,93

N o	Sasaran Strategis		Indikator Kinerja	Anggaran	Realisasi	%
		23	Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	17.449.820	16.993.820	97,38
		24	Penyediaan Jasa Peralatan dan Perlengkapan Kantor	4.999.980	4.999.980	100
		25	Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	58.650.000	58.650.000	100
		26	Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak, dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan	42.995.825	41.692.927	96,96
		27	Pemeliharaan Peralatan dan mesin lainnya	8.000.000	8.000.000	100
		28	Pemeliharaan/Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya	29.994.764	29.933.725	99,79
		29	Pemeliharaan/Rehabilitasi Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	4.999.750	4.999.750	100
		30	Pemeliharaan/Rehabilitasi Sarana dan Prasarana Pendukung Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	5.549.700	5.549.700	100
	Program Pelatihan Kerja dan produktivitas Kerja	1	Proses pelaksanaan Pendidikan dan pelatihan keterampilan bagi pencari kerja berdasarkan klaster kompetensi	449.997.604	447.844.995	99,96

N o	Sasaran Strategis		Indikator Kinerja	Anggaran	Realisasi	%
		2	Koordinasi lintas lembaga dan kerjasama dengan sektor swasta untuk penyediaan instruktur serta sarana dan prasarana lembaga pelatihan kerja	15.499.990	15.439.990	99,61
	Program Penempatan Tenaga Kerja	1	Pelayanan Antar Kerja	19.999.380	19.854.020	99,27
		2	Pengawasan dan pengendalian LPTKS	14.999.960	14.994.960	99,96
		3	Pemeliharaan dan Operasional aplikasi Informasi Pasar Kerja Online	14.999.460	14.930.760	99,54
		4	Penyediaan Layanan Terpadu pada Calon Pekerja Migran	24.998.950	24.919.550	99,68
		5	Pemberdayaan Pekerja Migran Indonesia Purna Penempatan	9.999.620	9.949.620	99,49
	Program Hubungan Industrial	1	Pengesahan Peraturan Perusahaan bagi Perusahaan	14.999.840	14.732.402	99,7
		2	Pencegahan Perselisihan Hubungan Industrial Mogok Kerja dan Penutupan Perusahaan yang Berakibat/Berdampak pada Kepentingan Kab/Kota	19.999.850	19.985.360	99,92
		3	Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja, dan Penutupan Perusahaan yang	69.999.990	69.995.444	99,99

N o	Sasaran Strategis		Indikator Kinerja	Anggaran	Realisasi	%
			Berakibat/Berdampak pada Kepentingan di 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota Perusahaan yang Berakibat/Berdampak pada Kepentingan di 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota			
		4	Penyelenggaraan Verifikasi dan Rekapitulasi Keanggotaan Pada Organisasi Pengusaha, Federasi dan Serikat Pekerja/Serikat Buruh Serta Non Afiliasi	19.999.960	19.974.960	99,87
		5	Pengembangan Pelaksanaan Jaminan sosial Tenaga Kerja dan fasilitas Kesejahteraan pekerja	18.499.990	18.484.990	99,91
	Program Perencanaan Kawasan Transmigrasi	1	Identifikasi Potensi Kawasan Transmigrasi	39.999.650	39.983.341	99,95
	Program Pengembangan Kawasan Transmigrasi	1	Penguatan SDM dalam rangka kemandirian satuan pemukiman	74.997.000	74.909.620	99,6
		2	Penguatan Infrastruktur Sosial ekonomi dan Kelembagaan Dalam Rangka Kemandirian Satuan Pemukiman	67.799.590	67.668.805	99,80

Pada tahun 2024 pelaksanaan APBD pada Dinas Tenaga Kerja alokasi pada pagu setelah perubahan Rp 3.143.633.730 dan realisasi sebesar Rp 3.069.136.330 (97,63 %).

BAB IV

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan seluruh materi pembahasan evaluasi program kegiatan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Flores Timur Tahun 2024 maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Bahwa seluruh program kegiatan Tahun 2024 yang merupakan kegiatan prioritas, dalam pelaksanaannya dapat dilaksanakan dengan baik sesuai dengan target perencanaan yang tertuang dalam RPJMD dan RKPD OPD sehingga dapat dikategorikan berhasil sesuai waktu dan kualitas. Dari segi pelayanan khususnya pada perlindungan PMI dan CPMI serta penyelesaian kasus belum semuanya dapat terlayani dengan baik karena masih membutuhkan dukungan dana dan kerjasama lintas sector.
2. Keberhasilan ini tidak lepas dari dukungan berbagai pihak dan kerjasama lintas sector, walaupun masih ada kendala tetapi dapat dikerjakan dan diselesaikan dengan baik.
3. Pada tingkat program sebagaimana gambaran tentang hasil-hasil yang diperoleh dari aspek manfaat maka seluruh kegiatan tersebut secara akumulatif bisa membawa dampak yang semakin baik dari tahun ke tahun sehingga terasa adanya peningkatan baik mengenai pemahaman dan kesadaran masyarakat maupun kualitas pelayanan publik.
4. Segala permasalahan yang dihadapi dalam pelaksanaan kegiatan Tahun 2024 merupakan pelajaran berharga sebagai umpan balik bagi perbaikan dan peningkatan kualitas pelaksanaan dalam tahun-tahun berikutnya, yakni dari segi koordinasi, sinkronisasi, manajemen administrasi maupun dari segi metode kegiatan.

B. Saran

1. Mengingat tupoksi, peran dan tanggungjawab Dinas Tenaga Kerja menangani satu urusan wajib dan satu urusan pilihan di mana sebagai ujung tombak pemberdayaan masyarakat yang cukup strategis maka dalam rangka meningkatkan kualitas pelayanan masyarakat, seluruh kegiatan yang telah direncanakan dalam Renstra agar diakomodir dalam rencana kerja tahunan.
2. Dalam rangka peningkatan kemampuan mengatasi berbagai permasalahan terutama membutuhkan tingkat koordinasi yang lebih luas kiranya pertemuan evaluasi berkala pada tingkat Kabupaten lebih ditingkatkan mengingat setiap SKPD memiliki kewenangan yang terbatas sehingga dapat tercapai efisiensi dan efektifitas dalam upaya penanggulangannya demi terselenggaranya kepentingan publik.

Larantuka, Januari 2025

Kepala Dinas Tenaga Kerja
Kabupaten Flores Timur

Drs. Ramon Mandiri Piran
Pembina Utama Muda
NIP.19670501 199303 1 014



PEMERINTAH KABUPATEN FLORES TIMUR

DINAS TENAGA KERJA

Ile Napo, Telp. / Fax. (255154) Larantuka KODE POS : 86218

LARANTUKA Fax: (0383) 21090 – 21095

KEPUTUSAN KEPALA DINAS TENAGA KERJA

KABUPATEN FLORES TIMUR

NOMOR :KEP.DTK.800.1.51/20/sekret/TAHUN 2023

TENTANG

PENETAPAN INDIKATOR KINERJA UTAMA SKPD TENAGA KERJA

KABUPATEN FLORES TIMUR TAHUN 2023

KEPALA DINAS TENAGA KERJA KABUPATEN FLORES TIMUR

Menimbang : a. bahwa untuk melaksanakan ketentuan pasal 3 Peraturan Bupati Flores Timur nomor 24 Tahun 2023 Tentang Pedoman Penyusunan Indikator Kinerja Utama Satuan Kerja Perangkat Daerah, Kabupaten Flores Timur Perlu menetapkan Keputusan Kepala Dinas Tenaga Kerja Tentang Indikator Kinerja Utama Dinas Tenaga Kerja (SKPD) Kabupaten Flores Timur Tahun 2023

Mengingat :

1. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 104, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4421);
2. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2007 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional Tahun 2005-2025 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 33, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4700);
3. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587), sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 22 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856);

4. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2006 Nomor 25, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6477);
5. Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 80);
6. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor: PER/09/ M.PAN/5/2007 tentang Pedoman Umum Penetapan Indikator Kinerja Utama di Lingkungan Instansi Pemerintah;
7. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor PER/20/M.PAN/11/2008 Tahun 2008 tentang Pedoman Penyusunan Indikator Kinerja Utama;
8. 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 Kinerja Instansi Pemerintah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 1842);
9. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 88 Tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 1569);
10. Peraturan Daerah Kabupaten Flores Timur Nomor 14 Tahun 2005 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah Tahun 2005-2025 (Lembaran Daerah Kabupaten Flores Timur Tahun 2005 Nomor 7 Seri E Nomor 1), sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Daerah Kabupaten Flores Timur Nomor 17 Tahun 2011 tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah Kabupaten Flores Timur Nomor 14 Tahun 2005 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah Tahun 2005-2025 (Lembaran Daerah Kabupaten Flores Timur Tahun 2011 Nomor 17);

11. Peraturan Daerah Kabupaten Flores Timur Nomor 11 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Flores Timur (Lembaran Daerah Tahun 2016 Nomor 11, Tambahan Lembaran Daerah Kabupaten Flores Timur Nomor 0140), sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Daerah Kabupaten Flores Timur Nomor 2 Tahun 2019 tentang Perubahan atas Peraturan Daerah Kabupaten Flores Timur Nomor 11 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Flores Timur (Lembaran Daerah Tahun 2019 Nomor 2, Tambahan Lembaran Daerah Kabupaten Flores Timur Nomor 0161);
12. Peraturan Bupati Flores Timur Nomor 13 Tahun 2022 tentang Rencana Pembangunan Daerah Kabupaten Flores Timur Tahun 2023-2026 (Berita Daerah Kabupaten Flores Timur Tahun 2022 Nomor 13);
13. Peraturan Bupati Flores Timur Nomor 23 Tahun 2023 tentang Penetapan Indikator Kinerja Utama di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Flores Timur Tahun 2023-2026 (Berita Daerah Kabupaten Flores Timur Tahun 2023 Nomor 23);
14. Peraturan Bupati Flores Timur Nomor 24 Tahun 2023 tentang Pedoman Penyusunan Indikator Kinerja Utama Perangkat Daerah Lingkup Kabupaten Flores Timur Tahun 2023-2026 (Berita Daerah Kabupaten Flores Timur Tahun 2023 Nomor 24);

MEMUTUSKAN:

Menetapkan :

KESATU : Indikator Kinerja Utama (IKU) Dinas Tenaga Kerja(SKPD) sebagaimana tercantum dalam Lampiran Keputusan ini.

KEDUA : Indikator Kinerja Utama sebagaimana tercantum dalam Diktum KE SATU merupakan acuan bagi unit kerja di lingkungan Dinas Tenaga Kerja (SKPD) untuk :

- a. Perencanaan Jangka Mengengah;
- b. Perencanaan Kinerja Tahunan;
- c. Penyusunan Dokumen Kinerja Tahunan;

- c. Penyusunan Dokumen Kinerja Tahunan;
- d. Pelaporan Akumtabilitas Kinerja Tahunan;
- e. Evaluasi Kinerja; dan
- f. Pemantauan dan pengendalian kinerja pelaksanaan program dan kegiatan;

KETIGA

: Keputusan ini mulai berlaku pada saat di tetapkan.

Ditetapkan di Larantuka

pada tanggal 19 Oktober 2023

**a.n PENJABAT BUPATI FLORES TIMUR
KEPALA DINAS TENAGA KERJA
KABUPATEN FLORES TIMUR**



LAMPIRAN :

NOMOR: Kep.DTK.800.1.51/20/Sekret/Tahun 2023

TANGGAL: 19 Oktober 2023

TENTANG : KEPUTUSAN KEPALA SATUAN PERANGKAT DAERAH TENTANG INDIKATOR KINERJA UTAMA (IKU)

No	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	BIDANG URUSAN	PD PJ	SUMBER DATA	DEFENISI OPERASIONAL
1	Terwujudnya daya Saing Daerah	Menurunnya Angka Pengangguran terbuka	Ketenagakerjaan	Disnaker	BPS	Jumlah pengangguran terbuka usia angkatan kerja
	1.1 Tingginya Tingkat pengangguran Terbuka				lap dinas PD	Jumlah penduduk angkatan kerja x 100%

Larantuka, Oktober 2023

Mengetahui
Kepala Dinas Tenaga Kerja
Kabupaten Flores Timur
DINAS
TENAGA KERJA
FLORES TIMUR
Drs. Ramon M. Piran
Pemimpin Utama Muda
Nip.19670511993031014