



PEMERINTAH KABUPATEN FLORES TIMUR

**LAPORAN KINERJA
INSTANSI PEMERINTAH
(LKIP)
TAHUN 2017**



**DINAS TENAGA KERJA
KABUPATEN FLORES TIMUR**
Jln. Ile Napo Telp/Fax. (0383) 2551234
LARANTUKA

DAFTAR ISI

	Halaman
DAFTAR ISI	1
EXECUTIVE SUMMARY	2-4
BAB I : PENDAHULUAN	5
A. GAMBARAN UMUM	5-6
B. LINGKUNGAN STRATEGIS	6-11
C. TUJUAN DAN MANFAAT LAKIP	11-13
BAB II : PERENCANAAN KINERJA DAN PERJANJIAN KINERJA	14
A. RENCANA STRATEGIS	14-19
B. PERJANJIAN KINERJA	19-21
BAB III : AKUNTABILITAS KINERJA	22
A. ANALISIS DAN EVALUASI CAPAIAN KINERJA	22-35
B. AKUNTABILITAS KEUANGAN	35-40
BAB IV : PENUTUP	41
A. KESIMPULAN	41
B. SARAN	42
LAMPIRAN	
- Perjanjian Kinerja	
- Lain – lain yang dianggap perlu	

EXECUTIVE SUMMARY

Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKIP) Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Flores Timur Tahun 2017 merupakan laporan pertanggungjawaban kinerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Flores Timur dalam mencapai sasaran strategis yang disusun dengan tujuan melaporkan keberhasilan dan kegagalan pencapaian sasaran strategis dan memberikan umpan balik untuk meningkatkan kinerja. Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKIP) Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Flores Timur Tahun 2017 disusun melalui pengukuran indikator kinerja Rencana Strategis Tahun 2012 – 2016. Capaian kinerja diukur dengan membandingkan antara target kinerja dalam dokumen-dokumen perjanjian kinerja dengan hasil pengukuran kinerja.

Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Flores Timur berdasarkan PERDA pembentukan lembaga-lembaga daerah Nomor : 11 Tahun 2016 maka Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Flores Timur telah berdiri sendiri namun dalam pelaksanaan tugas- dan fungsi pokok Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Flores Timur masih mengacu pada RENSTRA Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Flores Timur selama Tahun 2012-2016 dengan visi “Terwujudnya pelayanan masyarakat yang berkualitas di bidang Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi melalui peningkatan kompetensi sumber daya manusia”. Telah menetapkan 6 sasaran yang hendak dicapai yaitu :

1. Terwujudnya pelayanan yang prima
2. Peningkatan pelayanan kepada penyandang masalah kesejahteraan sosial (PMKS) dan potensi sumber kesejahteraan sosial (PSKS)
3. Terserapnya tenaga kerja dengan usaha memperluas kesempatan kerja
4. Peningkatan kesejahteraan, perlindungan dan pengawasan tenaga kerja
5. Peningkatan mutu kompetensi tenaga kerja yang berdaya saing melalui pelatihan yang berkelanjutan.
6. Peningkatan pemerataan pengembangan penduduk melalui pengembangan dan pemberdayaan kawasan transmigrasi.

Dari enam (6) poin sasaran diatas poin 2 tidak termasuk didalam pembahasan ini karena itu merupakan tanggung jawab dari dinas yang membidangnya atau Dinas Sosial Kabupaten Flores Timur. Dibawah ini adalah pembahasan berdasarkan tanggungjawab tugas fungsi pokok Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Flores Timur sesuai dengan empat sasaran diatas :

Berdasarkan hasil pengukuran kinerja menunjukkan bahwa rata-rata tingkat capaian kinerja dari 4 sasaran tersebut di atas adalah sebesar 90 % yang mencerminkan kinerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Flores Timur selama tahun 2017. Pencapaian Kinerja tersebut dilaksanakan melalui 9 program dan 29 kegiatan yang pencapaiannya dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

No	Sasaran	Rata-rata Capaian Kinerja (%)	Skala Ordinal
1	2	3	4
1.	Meningkatkan efisiensi dan efektivitas pengelolaan program dan kegiatan	86,34	Berhasil
2.	Meningkatnya Keulitas Pelayanan public	90,14	Berhasil
3.	Meningkatnya kualitas aparatur	86,75	Berhasil
4.	Peningkatan Pelaporan Capaian Kinerja dan Keuangan	75,01	Berhasil
5.	Peningkatan kawasan Ekonomi Baru didaerah transmigrasi		
6.	Meningkatnya kualitas dan produktifitas tenaga kerja	98,75	Berhasil
7.	Meningkatkan Penyerapan Tenaga Kerja	98,21	Berhasil
8.	Meningkatkan perlindungan dan pengembangan lembaga ketenagakerjaan	98,39	Berhasil
9	Meningkatkan pengembangan sosial ekonomi dengan pemerataan penduduk melalui program transmigrasi lokal	95,37	Berhasil

Berdasarkan tugas pokok dan fungsi pelayanan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Flores Timur dan sebagaimana hasil evaluasi pelaksanaan program/kegiatan tahunan, terdapat sejumlah permasalahan yang masih menjadi perhatian antara lain :

1. Kemampuan kapasitas sumber daya manusia aparatur belum cukup mendukung SKPD dalam rangka menjalankan tugas pokok dan fungsi.
2. Masih rendahnya kapasitas sumber daya manusia dan sarana prasarana dengan mutu dan jumlah yang belum memadai dari lembaga-lembaga independen.
3. Kemampuan dan pola pikir aparatur masih sangat rendah sehingga dapat mempengaruhi gerak laju organisasi.
4. Sistem pengukuran kinerja atau output sulit diukur karena tidak terarah tergantung penafsiran masing masing orang hal ini karena tidak ada standar.
5. Daerah tempat transmigrasi umumnya sangat jauh dari kota (pedalaman).sehingga akses masyarakat terhambat.
6. Pencari Kerja Kurang Membekali diri dengan berbagi keahlian dan keterampilan yang diinginkan oleh dunia kerja.
7. Terbatasnya industry- skala kecil.
8. Rendahnya Pengetahuan Tenaga Kerja dan Lembaga Ketenagakerjaan tentang Undang undang Ketenagakerjaan.
9. Biaya yang diperlukan untuk menyelenggarakan transmigrasi, misalnya untuk pemukiman dan pemindahan sangat besar sehingga membutuhkan waktu yang lama.

Untuk mengatasi masalah diatas telah dilaksanakan :

1. Melaksanakan efisiensi dan efektivitas pengelolaan program dan kegiatan dalam arti bahwa segala sesuatu dikerjakan dengan berdaya-guna : artinya dengan 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. Tujuan yang jelas, sehingga mampu memberikan stabilitas dan kesatuan arah. Mampu mendefinisikan berhubungan dengan tugas dan fungsi organisasi, dan tujuan pendirian organisasi dan kontribusi organisasi pada sumberdaya manusia yang ada didalam organisasi. dirumuskan berdasarkan pemahaman kondisi lingkungan. hal ini berhubungan dengan perubahan teknologi, social, ekonomi, budaya dan politik apa yang memungkinkan menjadi peluang dan ancaman yang dihadapi oleh organisasi .
4. Setiap kegiatan atau kinerja SKPD harus dapat diukur dan dinyatakan keterkaitannya dengan pencapaian arah Organisasi di masa yang akan datang yang dinyatakan dalam misi dan visi SKPD. Pengukuran kinerja merupakan suatu alat manajemen yang digunakan untuk meningkatkan kualitas pengambilan keputusan dan akuntabilitas. Pengukuran kinerja juga digunakan untuk menilai pencapaian tujuan dan sasaran.
5. Membuka akses jalan serta sarana prasarana di daerah transmigrasi baru untuk menunjang ekonomi masyarakat transmigrasi lokal.
6. Meningkatkan skill /keterampilan di bidang pertanian maupun di bidang teknologi ataupun keterampilan lainnya yang dibutuhkan di dunia kerja.
7. Pemerintah bersama swasta membuka industri – industri berskala kecil yang mudah menyerap tenaga kerja.
8. Sosialisasi Undang - undang Ketenagakerjaan terhadap masyarakat.
9. Pemerintah daerah bekerjasama dengan kota provinsi dan pemerintah pusat bersinergi dan berkomitmen untuk membangun daerah tertinggal.

Langkah antisipasi yang akan ditempuh untuk mengatasi masalah – masalah diatas :

1. Bahwa pengertian efisiensi kerja adalah perbandingan terbaik antara suatu kerja dengan hasil yang dicapai oleh kerja itu. Selanjutnya bilamana suatu kerja dianalisis, dapatlah dibedakan dalam 2 segi, yaitu intinya dan susunannya. Intinya ialah rangkaian aktivitas-aktivitasnya itu sendiri yang wujudnya mengikuti tujuan yang hendak dicapai, sedang yang dimaksud dengan susunannya ialah cara-caranya rangkaian aktivitas-aktivitas itu dilakukan. Jadi, setiap kerja tentu mencakup sesuatu cara tertentu dalam melakukan tiap-tiap aktivitas, apapun tujuan dan hasil yang ingin dicapai dengan kerja itu.
2. Menciptakan kebijakan pelayanan publik yang tidak terlalu prosedural dan berbelit-belit.
3. Peningkatan kualitas dan keprofesionalan aparatur pemerintah adalah salah satu strategi dalam menciptakan pelayanan publik yang baik kepada masyarakat. Kondisi birokrat yang memiliki kecakapan, ketrampilan, perilaku yang patuh pada hukum dan peraturan yang

berlaku, serta penempatan posisi yang sesuai dengan bidangnya, tentunya akan memberikan dampak yang positif kepada terciptanya pelayanan publik berkualitas.

4. Pengukuran kinerja yang tepat diharapkan dapat mengoptimalkan kinerja. Peningkatan kinerja tidak akan terwujud tanpa adanya pengelolaan manajemen yang baik, untuk itu manajemen berbasis kinerja merupakan hal yang dapat mendukung. Peningkatan kinerja dapat dinilai dari adanya pengukuran kinerja. Pengukuran kinerja yang tepat dapat dijadikan sebagai salah satu strategi dalam peningkatan kinerja itu sendiri.
5. Mengembangkan pemukiman dan pemberdayaan komunitas transmigrasi lokal.
6. Merencanakan dan melaksanakan program-program yang sekiranya mendukung tercapainya sistem ketenagakerjaan yang ideal seperti membuat pelatihan-pelatihan yang berkualitas sesuai dengan syarat-syarat kerja dunia kerja.
7. peningkatan kualitas SDM angkatan kerja melalui pengembangan kompetensi (skill, knowledge, attitude) pada balai-balai latihan kerja (BLK) yang tersedia untuk menciptakan tenaga kerja yang kompeten dan berdaya saing tinggi, serta percepatan sertifikasi kompetensi. pengembangan program kewirausahaan, khususnya yang ditujukan kepada kaum muda melalui pemanfaatan potensi sumber daya lokal yang tersedia serta didukung pula oleh fasilitasi pelatihan, permodalan, promosi serta pengembangan manajemen usaha melalui inkubasi bisnis, pemberdayaan penganggur dan setengah penganggur melalui pelatihan dan penerapan program perluasan kesempatan kerja sektor informal, seperti padat karya, terapan teknologi tepat guna, tenaga kerja mandiri serta pendampingan usaha.
8. Mengembangkan Program Jaminan Sosial berdasarkan kebutuhan yang dialami oleh peserta bagi pekerja formal maupun informal.
9. Adanya Keseriusan Pemerintah Pusat.

Larantuka, Januari 2018

Kepala Dinas Tenaga Kerja
Kabupaten Flores Timur



Drs. Emanuel Lamury
Pembina Utama Muda
NIP. 19631229199103 1 006

BAB I

PENDAHULUAN

A. GAMBARAN UMUM

1. Kedudukan SKPD

Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Flores Timur berdasarkan PERDA Nomor : 11 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Flores Timur akhirnya memberi nama baru Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Flores Timur, yang sebelumnya bergabung dengan Dinas Sosial dan Transmigrasi. Pelaksanaan pembangunan dibidang ketenagakerjaan tahun 2017 telah menunjukan perkembangan yang sangat baik dengan hasilnya telah menunjukan bahwa selama 1 tahun terakhir ini telah menurunnya penanganan permasalahan ketenagakerjaan dan pembangunan transmigrasi lokal.

2. Tugas Pokok dan Fungsi

Dengan mengacu pada Peraturan Daerah Kabupaten Flores Timur Nomor 11 Tahun 2016 dan Peraturan Bupati Kabupaten Flores Timur Nomor 85 Tahun 2016 tanggal 14 Nopember 2016 tentang Kedudukan Susunan Organisasi Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Flores Timur, maka Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Flores Timur adalah Type B Menyelenggarakan urusan pemerintahan bidang Tenaga Kerja dan urusan Pemerintahan Bidang Transmigrasi:

Uraian Tugas Pokok dan Fungsi (Tupoksi) Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) maka Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Flores Timur sesuai peraturan Bupati Flores Timur Nomor 85 Tahun 2016 tentang Penjabaran Uraian Tugas Kedalam uraian Kegiatan pada Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) Lingkup Pemerintah Kabupaten Flores Timur adalah sebagai berikut :

- a. Perumusan kebijakan dibidang tenaga kerja dan ketransmigrasian.
- b. Pelaksanaan kebijakan dibidang tenaga kerja dan ketransmigrasian.
- c. Pelaksanaan administrasi dinas
- d. Pembinaan, pengkoordinasian dan pengendalian urusan dibidang tenaga kerja dan ketransmigrasian
- e. Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan dibidang tenaga kerja dan transmigrasi ; dan
- f. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh atasan terkait dengan tugas dan fungsi

B. LINGKUNGAN STRATEGIS

1. Letak Geografis dan Sumber Daya Alam

Secara geografis Kabupaten Flores Timur terletak pada posisi 123° 57 BT dan 122° 38 BT serta 8° 04 LS dan 8° 40 LS.

Kabupaten Flores Timur terdiri dari 3 (tiga) pulau dengan total luas wilayah 5.184,63 Km², terdiri atas : Luas Laut 3.371,78 Km², Luas daratan : 1. 812,85 Km² dengan perincian :

- ~ Flores Timur Daratan : 1.066,82 Km² (58,85 %)
- ~ Pulau Solor : 226,38 Km² (12,49%)
- ~ Pulau Adonara : 519,64 Km² (26,66%)
- ~ Batas Adminstrasi :
 - Utara : dengan Laut Flores
 - Selatan : dengan Laut Sawu
 - Timur : dengan Kabupaten Lembata
 - Barat : dengan Kabupaten Sikka

2. Sumber Daya Manusia

Kondisi Sumber Daya yang dimiliki oleh Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Flores Timur sampai dengan saat ini rata-rata memiliki Sumber Daya manusia yang memadai yakni dapat dirinci sebagai berikut :

a. Jumlah Pegawai berdasarkan Tingkat Pendidikan

No.	Pendidikan	Jumlah
1.	Srata 1 (S-2)	0
2.	Srata 1 (S-1)	7
3.	Diploma III/Sarjana Muda	2
4.	Diploma II	0
5.	SLTA	12
6.	SMP	0
7.	SD	0
Jumlah		21

b. Jumlah Pegawai yang telah mengikuti Pelatihan Penjenjangan

No.	Nama Pelatihan Penjenjangan	Jumlah
1.	PIM IV / SEPADA	6
2.	PIM III	2
3.	PIM II	1
Jumlah		9

c. Jumlah Pegawai berdasarkan Golongan

No.	Golongan	Jumlah
1.	II	7
2.	III	10
3.	IV	4
4.	I	0
Jumlah		21

d. Jumlah Pegawai yang Menduduki Eselon dan Staf

No.	Jabatan	Jumlah
1.	Eselon II	1
2.	Eselon III	4
3.	Eselon IV	8

4.	Fungsional Umum	8
5.	Staf	0
Jumlah		21

Untuk menunjang pelaksanaan tugas Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Flores Timur memiliki sarana / fasilitas kantor antara lain :

- | | |
|-------------------------------|----------|
| 1. Kendaraan dinas roda empat | : 2 unit |
| 2. Kendaraan dinas roda dua | : 2 unit |
| 3. Komputer PC desktop | : 2 unit |
| 4. Laptop | : 5 unit |
| 5. Printer | : 3 unit |
| 6. Jaringan wfi | : 1 unit |

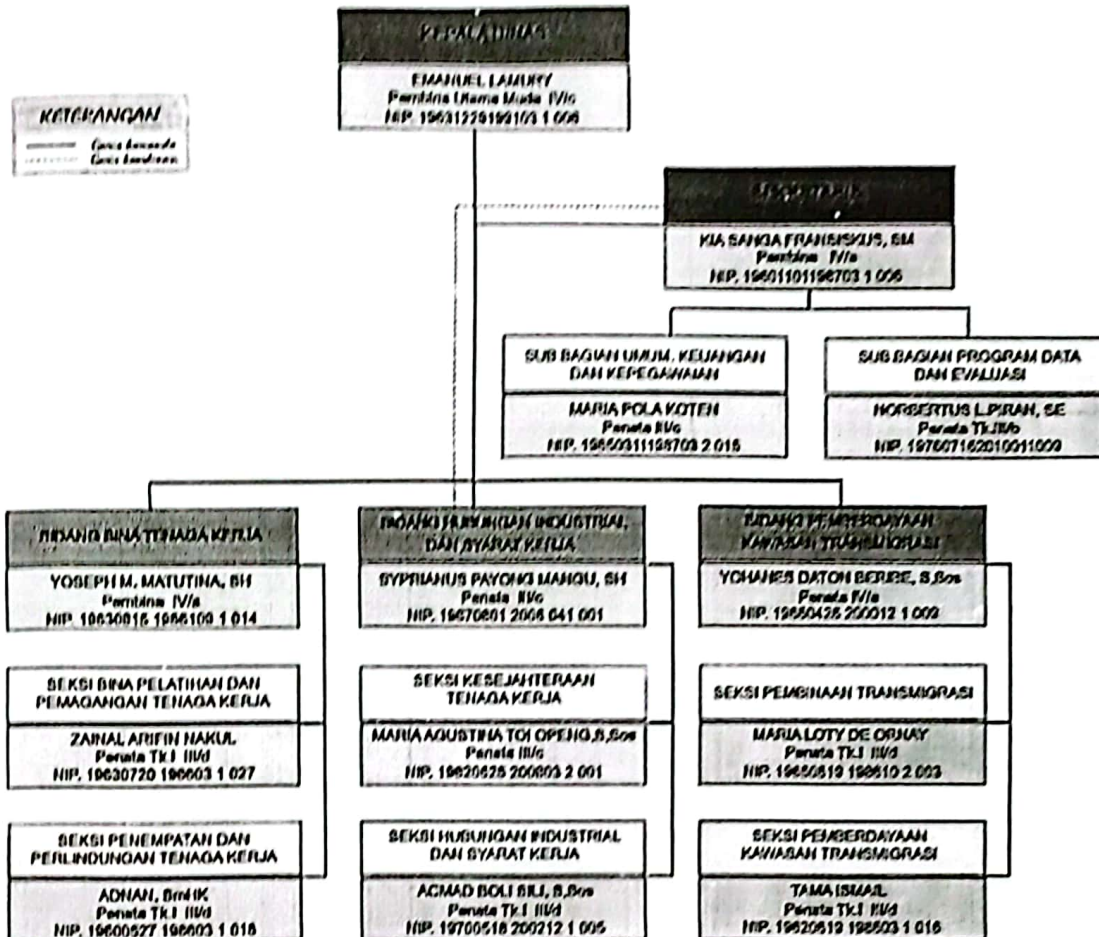
3. Struktur Organisasi

Untuk menjalankan tugas pokok dan fungsi Struktur Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Flores Timur sesuai Peraturan Daerah Nomor 11 Tahun 2016 adalah sebagai berikut :

- 1). Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Flores Timur dipimpin oleh seorang Kepala Dinas yang membawahi 1 Sekretariat (2 Sub Bagian) dan 3 Bidang (masing-masing 2 Seksi).
- 2). Sekretariat dan Bidang masing-masing dipimpin oleh seorang Sekretaris dan Kepala Bidang yang berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Dinas. Secara rinci Susunan Organisasi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Flores Timur adalah sebagai berikut :
 - 1) Sekretariat terdiri atas 2 (dua) Sub Bagian :
 - a. Sub Bagian Umum, Keuang dan Kepegawaian
 - b. Sub Bagian Program, Data dan Evaluasi
 - 2) 3 (tiga) Bidang, yang masing-masingnya membawahi 2 (dua) Seksi, terdiri dari :
 - a. Bidang Bina Tenaga Kerja
 - Seksi Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja
 - ~ Seksi Bina Pelatihan dan Pemagangan Tenaga Kerja
 - b. Bidang Hubungan Industrial dan Syarat Kerja
 - ~ Seksi Hubungan Industrial dan Syarat Kerja
 - ~ Seksi Kesejahteraan Tenaga Kerja
 - c. Bidang Pemberdayaan Kawasan Transmigrasi
 - ~ Seksi Pembinaan Transmigrasi
 - ~ Seksi Pemberdayaan Kawasan Transmigrasi

Untuk merealisasikan tugas pokok dan fungsi, berdasarkan Peraturan Pemerintah Daerah Kabupaten Flores Timur Nomor 11 Tahun 2016, Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Flores Timur memiliki Struktur Organisasi yang dapat digambarkan sebagai berikut

**BAGAN STRUKTUR ORGANISASI DINAS TENAGA KERJA
PERATURAN BUPATI NO. 85 THH 2016 TGL. 19 DES 2016**



1. Kepala Dinas

Iktisar Jabatan

Kepala Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Flores Timur mempunyai tugas membantu Kepala Daerah dalam menyelenggarakan urusan pemerintahan bidang tenaga kerja dan transmigrasi.

2. Sekretaris

Membantu Kepala Dinas dalam menyelenggarakan pelayanan administrasi dan teknis yang meliputi urusan perlengkapan rumah tangga, kepegawaian dan keuangan serta penyusunan program dan pelaporan lingkup dinas.

2.1. Kepala Sub Bagian Umum, Keuangan dan Kepegawaian

Membantu Sekretaris dalam menyelenggarakan urusan tata usaha, kearsipan, administrasi kepegawaian urusan perlengkapan rumah tangga dan penataan barang milik Negara / daerah serta urusan keuangan.

2.2. Kepala Sub Bagian Program, Data dan Evaluasi.

Membantu Sekretaris dalam menyelenggarakan urusan program, Data dan Evaluasi

3. Kepala Bidang Bina Tenaga Kerja

Membantu Kepala Dinas dalam Dalam menyelenggarakan urusan Bina Tenaga Kerja

3.1. Kepala Seksi Bina Pelatihan dan Pemagangan tenaga Kerja

Membantu Kepala Bidang Bina Tenaga Kerja dalam menyelenggarakan Urusan Pelatihan dan Pemagang Tenaga Kerja,

3.2. Kepala Seksi Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja

Membantu Kepala Bidang Bina Tenaga Kerja dalam Menyelenggarakan Urusan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja.

4. Kepala Bidang Hubungan Industrial dan Syarat Kerja

Membantu Kepala Dinas dalam Menyelenggarakan Urusan Hubungan Industrial dan Syarat Kerja.

4.1. Kepala Seksi Kesejahteraan Tenaga Kerja

Membantu Kepala Bidang Hubungan Industrial dan Syarat Kerja dalam menyelenggarakan Urusan Hubungan Industrial dan Syarat Kerja.

4.2. Kepala Seksi Hubungan Industrial dan Syarat Kerja

Membantu Kepala Bidang Hubungan Industrial dan Syarat Kerja dalam menyelenggarakan urusan Hubungan Industrial dan Syarat Kerja.

5. Kepala Bidang Pemberdayaan Kawasan Transmigrasi

Membantu Kepala Dinas dalam Menyelenggarakan Urusan Bidang Pemberdayaan Kawasan Transmigrasi.

5.1. Kepala Seksi Pembinaan Transmigrasi

Membantu Kepala Bidang Pemberdayaan Kawasan Transmigrasi dalam menyelenggarakan urusan Pembinaan Transmigrasi

5.2. Kepala Seksi Pemberdayaan Kawasan Transmigrasi

Membantu Kepala Bidang Pemberdayaan Kawasan Transmigrasi dalam menyelenggarakan urusan Pemberdayaan Kawasan Transmigrasi.

C. TUJUAN DAN MANFAAT LKIP

Laporan Kinerja instansi Pemerintah (LKIP) merupakan satu bentuk pertanggungjawaban instansi pemerintah yang berkaitan dengan informasi capaian kinerja dan hambatan pelaksanaan rencana kerja.

1. Tujuan

Tujuan penyusunan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKIP) Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Flores Timur ini merupakan wujud pertanggungjawaban pelaksanaan tugas pokok dan fungsi beserta pemanfaatan pengolahan sumber daya dan juga sebagai bentuk pertanggungjawaban kinerja selama kurun waktu satu tahun anggaran dan merupakan tolak ukur keberhasilan dalam pelaksanaan program pengembangan tenaga kerja dan transmigrasi.

Dalam rangka terseleenggaranya *good governance* diperlukan pengembangan dan penetapan sistem pertanggungjawaban yang tepat, jelas, terukur, dan syah sehingga penyelenggaraan pemerintah dan pembangunan dapat berlangsung secara berdaya guna, berhasil guna, bersih dan bertanggungjawab serta bebas dari korupsi, kolusi dan nepotisme.

Adapun informasi yang diharapkan dari Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKIP) dalam hal ini Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Flores Timur agar dapat menyelenggarakan tugas umum pemerintahan dan pembangunan sehingga beroperasi secara efisien, efektif dan responsif terhadap masyarakat, sehingga menjadi masukan dan umpan balik bagi pihak-pihak yang berkepentingan serta dapat menjaga terpeliharanya kepercayaan masyarakat.

2. Manfaat

Secara umum LKIP ini bermanfaat untuk :

- ❖ Sebagai dasar untuk mengukur kinerja instansi pemerintah secara transparan, sistematis dan dapat dipertanggungjawabkan.
- ❖ Memberikan masukan bagi pihak-pihak yang berkepentingan dengan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Flores Timur.
- ❖ Memberikan kesempatan kepada instansi lain dan publik untuk memberikan masukan kepada Dinas Tenaga Kerja dalam rangka perbaikan dan penyempurnaan pelaksanaan tugas kedepan.

Oleh karena itu Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Flores Timur wajib menyusun Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKIP) Tahun Anggaran 2017 yang berisikan perencanaan strategis dan sekaligus pengukuran terhadap pelaksanaan kegiatan, sehingga dapat mengetahui sejauh mana kualitas kinerja tahun anggaran 2017 dan dapat mewujudkan suatu pemerintahan yang baik (*Good Governance*).

D. Sistematika Penyajian

Sistematika penyajian LKIP Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Flores Timur ini berpedoman pada 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 sebagai Berikut :

- Bab I** **Pendahuluan**, menjelaskan secara ringkas latar belakang, serta uraian singkat tugas pokok dan fungsi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Flores Timur.
- Bab II** **Perencanaan dan Perjanjian Kinerja**, menjelaskan rencana strategis Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Flores Timur mulai dari visi, misi, tujuan dan sasaran serta kebijakan dan program Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Flores Timur. Pada bagian ini juga disampaikan Penetapan Kinerja Tahun 2018.
- Bab III** **Akuntabilitas Kinerja**, disajikan uraian hasil pengukuran kinerja, evaluasi dan analisis akuntabilitas kinerja, penjelasan keberhasilan dan kegagalan serta kendala yang dihadapi berikut langkah antisipasi yang diambil. Dilaporkan juga akuntabilitas keuangan, alokasi dan realisasi anggaran.
- Bab IV** **Penutup**, mengemukakan tinjauan secara umum tentang permasalahan dan kendala utama serta strategi pemecahan masalah.
- Lampiran - lampiran**

BAB II

PERENCANAAN KINERJA DAN PERJANJIAN KINERJA

A. RENCANA STRATEGIS ORGANISASI

1. Pernyataan Visi dan Misi

Visi dan Misi Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Flores Timur merupakan Visi yang dibentuk dengan merujuk pada Visi pimpinan Politik Daerah Kabupaten Flores Timur yaitu “ Terwujudnya Manusia dan Masyarakat Flores Timur yang Maju, Sejahtera, Bermartabat dan Berdaya Saing ”.

Hal ini bermaksud agar Visi Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Flores Timur menjadi cerminan tindak lanjut dari Visi Pimpinan Politik tersebut yang implementasinya harus sejalan dengan filosofi dan hakekat dari paradigma budaya kelimaholotan masyarakat Flores Timur.

Visi merupakan harapan satu organisasi pada masa yang akan datang. Visi juga menggambarkan dan mengilustrasikan orientasi masa depan yang ingin dicapai oleh Dinas, di mana program dan kegiatannya akan mendorong perubahan secara continue, menciptakan dan meningkatkan prestasi kerja serta inisiatif baru dalam rangka menjabarkan kebijakan ke dalam program prioritas lima tahunan, maka disusunlah visi, misi, tujuan dan sasaran Organisasi Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi sebagai berikut :

a. Visi

“Terwujudnya pelayanan masyarakat yang berkualitas di bidang sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi melalui peningkatan kompetensi sumber daya manusia.”

Dari rumusan visi diatas, dan sesuai dengan tugas dan fungsi dinas maka terkandung beberapa konsep dan penjelasan yang dapat dimaknai oleh Dinas TenagaKerja dan Transmigrasi sebagai berikut :

1. Pelayanan di bidang Tenaga Kerja

Artinya Sumber daya manusia yang berkualitas adalah SDM yang komperhensif dalam berfikir dan selalu mengantisipasi tuntutan dimasa depan memiliki sikap positif, berprilaku terpuji dan berwawasan serta memiliki kemampuan keterampilan dan kealihan yang sesuai dengan kebutuhan diberbagai bidang serta sektor pembangunan. Sumber daya manusia adalah suatu proses mendayagunakan manusia sebagai tenaga kerja secara manusiawi, agar potensi fisik dan psikis yang dimilikinya berfungsi maksimal bagi pencapaian tujuan organisasi. Sumber daya manusia yang berkualitas sangat dibutuhkan dalam mewujudkan manusia Indonesia seutuhnya. Dalam upaya peningkatan sumber daya manusia, segala sesuatunya dapat dimulai dari diri sendiri, sebagai generasi muda hanya bisa melakukan kewajiban sekaligus hak kita untuk belajar. Peningkatan kualitas pendidikan di Indonesia juga sangat berpengaruh terhadap kualitas sumber daya manusia. Untuk itu upaya peningkatan kualitas pendidikan harus dilakukan sebagai langkah menuju terciptanya generasi emas sebagai

sumber daya manusia yang berkualitas. Dengan itu dapat meningkatkan taraf sumber daya manusia Indonesia didalam kompetisi tenaga kerja di masa globalisasi sekarang ini. Selain itu, kita juga harus bersikap lebih peduli dan kritis terhadap segala sesuatu yang terjadi pada dunia sekitar kita. Arah pembangunan sumber daya manusia di Indonesia ditujukan pada pengembangan kualitas sumber daya manusia secara komprehensif meliputi aspek kepribadian dan sikap mental, penguasaan ilmu dan teknologi, serta profesionalisme dan kompetensi yang ke semuanya dijiwai oleh nilai-nilai religius sesuai dengan agamanya. Dengan kata lain, pengembangan sumber daya manusia di Indonesia meliputi pengembangan kecerdasan akal (IQ), kecerdasan sosial (EQ) dan kecerdasan spiritual (SQ). Artinya sangat tergantung pada kemampuan dan keahlian profesional pribadi secara teknis maupun kemampuan lain yang bersifat intersektoral, multidisipliner, dan berpikir komprehensif. Peningkatan kualitas sumberdaya manusia merupakan peningkatan kapasitas individu dalam mengemban beban tugas masing-masing dalam organisasi. Peningkatan profesionalisme merupakan upaya peningkatan kinerja berkait dengan kesetiaan, logika dan etika.

2. Pelayanan di bidang Transmigrasi

Artinya Dengan adanya perubahan-perubahan pada ranah pemikiran dan wacana ketransmigrasian, serta tantangan dan situasi eksternal, maka pemahaman baru transmigrasi yang lebih inklusif dan responsif diperlukan, dalam wujud paradigma baru: Pembangunan Transmigrasi Berbasis Kawasan dan Pembangunan Kawasan Transmigrasi Berbasis Kependudukan dan Ekonomi Lokal. Paradigma tersebut perlu mendasari seluruh perencanaan dan pembangunan transmigrasi kedepan. Paradigma Pembangunan Transmigrasi Berbasis Kawasan dan Pembangunan Kawasan Transmigrasi Berbasis Kependudukan dan Ekonomi Lokal, mencakup pemahaman sebagai berikut.

1. Pembentukan kawasan transmigrasi dirancang secara bertahap mulai dari unit spasial terkecil berupa pembangunan Satuan Pengembangan (SP), Satuan Kawasan Pengembangan (SKP), hingga unit terbesar yaitu kawasan dengan tingkat konektivitas dan inter-konektivitas tinggi, sesuai dengan sistem tata ruang dan koridor ekonomi nasional;
2. Pembentukan kawasan beserta Kawasan Perkotaan Baru (KPB) sebagai pusat pelayanan kawasan (PPK) dilengkapi dengan Infrastruktur pelayanan dasar dan infrastruktur lainnya bagi perkembangan sektor sekunder dan tersier dengan tetap memperhatikan kaidah keserasian lingkungan;
3. Perpindahan penduduk secara horisontal diarahkan menuju kawasankawasan transmigrasi terbangun, turut menciptakan struktur penduduk yang lebih produktif, dengan memperhatikan keserasian hubungan antar-kelompok;
4. Perpindahan melalui sponsor pemerintah dilakukan sebagai inisiatif awal (initial government investment) untuk mengantisipasi terjadinya kegagalan proses alamiah (pasar bebas);
5. Fasilitasi perpindahan penduduk secara spontan diberikan secara proposional untuk mendukung terjadinya perpindahan secara alamiah (atas dasar daya tarik pasar kerja atau people follow jobs);

6. Investasi di kawasan transmigrasi didasarkan atas potensi daerah untuk kepentingan nasional guna mendukung ketahanan pangan dan ketersediaan energi.
7. Investasi pembangunan kependudukan dalam penyelenggaraan transmigrasi diarahkan pada peningkatan kualitas penduduk dan kapasitas sosial (kesehatan, pendidikan, modal sosial) sehingga tercipta aktivitas ekonomi masyarakat secara lebih produktif.
8. Menggerakkan ekonomi lokal (local economic development) dengan sistem agribisnis yang sinergis, dengan dukungan SDM yang kompeten; sistem insentif yang berpihak kepada masyarakat transmigrasi dan pelaku bisnis, sistem produksi yang berorientasi Green Economy, penyediaan infrastruktur untuk konektivitas kawasan yang dimanfaatkan oleh masyarakat dan pelaku bisnis, pada akhirnya dapat mendorong mobilitas penduduk secara vertikal berupa meningkatnya kesejahteraan masyarakat

b. Misi

Visi dijabarkan lebih lanjut kedalam misi yang akan menjadi tanggung jawab Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Flores Timur. Dengan pernyataan misi diharapkan seluruh anggota organisasi dan pihak yang berkepentingan dapat mengetahui dan mengenal keberadaan serta peran instansi Pemerintah dalam menyelenggarakan tugas pemerintahan.

Oleh karena itu Misi Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Flores Timur dirumuskan sebagai berikut :

- o Melakukan pelayanan bagi Penyandang Masalah Kesejahteraan Sosial (PMKS)
- o Menanggulangi korban bencana
- o Melaksanakan pelayanan ketenagakerjaan
- o Menyelenggarakan transmigrasi

Penjelasan masing – masing misi menurut tugas dan fungsi maka misi yang diemban Dinas Tenaga Kerja adalah misi ke tiga dan misi keempat.

Misi Kesatu

Meningkatkan mutu pelayanan kesejahteraan sosial dalam bentuk perbaikan kualitas kehidupan guna pemenuhan kebutuhan dasar dan kesejahteraan PMKS dan PSKS.

Misi Kedua

Meningkatkan pelayanan kesejahteraan sosial yang diselenggarakan secara profesional dan bertanggung jawab dan kesiapan menghadapi bencana alam dalam mendata daerah rawan bencana dan penyusunan rencana kebutuhan peralatan kesiap siagaan penanggulangan bencana.

Misi Ketiga

Meningkatkan mutu dan kualitas serta pembinaan, pengawasan dan perlindungan tenaga kerja sehingga penempatan tenaga kerja dan pencari kerja dan penyelesaian kasus PHH/PHK dan norma kerja serta jaminan sosial tenaga kerja dapat terwujud.

Misi Keempat

Meningkatkan penyelenggaraan pembangunan permukiman transmigrasi lokal di Kabupaten Flores Timur dan membangun permukiman yang layak huni dan mampu membentuk pusat pertumbuhan ekonomi.

2. Faktor penentu keberhasilan

Pengidentifikasi faktor-faktor penentu keberhasilan merupakan faktor penting dalam perencanaan strategis. Hal ini harus dilalui agar Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Flores Timur mampu menjawab tuntutan perkembangan lingkungan strategis. Faktor-faktor penentu keberhasilan berfungsi untuk lebih memfokuskan strategi organisasi dalam rangka pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

Faktor-faktor penentu keberhasilan tersebut dapat diidentifikasi antara lain sebagai berikut :

- Tersedianya peraturan - peraturan pelaksanaan pemberian bantuan sosial
- Tersedianya sarana dan prasarana latihan tenaga kerja dalam menunjang keterampilan.
- Meningkatkan SDM baik dibidang pertanian maupun di bidang teknologi dan tenaga kerja tidak produktif.
- Tersedianya sarana prasarana dalam menunjang kesejahteraan dan kemandirian transmigran

3. Tujuan dan Sasaran

Dari Visi dan misi yang telah ditetapkan selanjutnya diuraikan lebih lanjut dalam tujuan dan sasaran sebagai kondisi antara sebelum tercapainya Visi dan Misi.

Tujuan dan sasaran merupakan suatu kondisi yang diharapkan akan terwujud dalam dalam jangka waktu satu sampai dengan lima tahun yang akan datang. Rumusan tujuan dan sasaran Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Flores Timur adalah sebagai berikut :

Tujuan	Sasaran	Indikator Sasaran	Tahun Dasar 2016	Target Kinerja Sasaran Pada Tahun Ke				
				2017	2018	2019	2020	2021
Misi Kesatu : Melakukan pelayanan bagi Penyandang Masalah Kesejahteraan Sosial (PMKS)								
Memberikan bantuan sosial bagi PMKS	Jumlah PMKS yang mendapatkan bantuan sosial untuk pemenuhan kebutuhan dasar	Prosentase PMKS yang memperoleh bantuan sosial untuk pemenuhan kebutuhan dasar	85 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %
Melaksanakan kegiatan pemberdayaan sosial	Jumlah PMKS yang menerima bantuan pemberdayaan sosial	Prosentase PMKS yang menerima bantuan pemberdayaan sosial	85 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %
Misi Kedua : Menanggulangi korban bencana								
Memberikan bantuan sosial bagi	Jumlah korban bencana yang	Perluasan informasi	90%	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %

korban bencana	menerima bantuan sosial pada masa tanggap darurat dan masa evakuasi serta masa rehabilitasi	keberhasilan dan penanggulangan masalah dan kebutuhan korban bencana						
----------------	---	--	--	--	--	--	--	--

Tujuan	Sasaran	Indikator Sasaran	Tahun Dasar 2016	Target Kinerja Sasaran Pada Tahun Ke				
				2017	2018	2019	2020	2021
Misi Ketiga : Melaksanakan pelayanan ketenagakerjaan								
Meningkatkan pelayanan pelatihan kerja	Besaran tenaga kerja yang mendapat pelatihan	Prosentase tenaga kerja yang mencari kerja	95%	85%	0%	0%	0%	0%
Melakukan penempatan tenaga kerja	Besaran pencari kerja yang terdaftar yang ditempatkan	prosentase lembaga ketenagakerjaan yang di lindungi dan di kembangkan tiap tahun	90%	90%	0%	0%	0%	0%
Menyelenggarakan penyelesaian perselisihan hubungan Industrial	Besaran kasus yang diselesaikan dengan perjanjian bersama	Prosentase terselesainya kasus perselisihan hubungan dan berkurangnya pelanggaran norma ketenagakerjaan	95%	90%	0%	0%	0%	0%
Misi Keempat : Menyelenggarakan transmigrasi								
Melakukan pemindahan penduduk secara suka rela	Jumlah pengangguran yang mendapat kesempatan kerja	Menyelenggarakan transmigrasi umum dan transmigrasi lokal	85%	0%	0%	0	0%	0%
	penurunan jumlah penduduk miskin	Prosentase penurunan tingkat kemiskinan	85%	80%	0%	0%	0%	0%

4. Cara mencapai Tujuan dan Sasaran

Dari 7 tujuan dan 8 sasaran yang terlihat ditabel Dinas Tenaga Kerja hanya membahas sasaran yang menjadi tanggungjawab dinas Tenaga kerja telah dirumuskan, selanjutnya dijabarkan dalam strategi atau Cara Mencapai Tujuan dan sasaran. Strategi terdiri dari kebijakan-kebijakan dan Program-program. Pada Perencanaan Strategis Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Flores Timur kebijakan dan program yang dirumuskan untuk setiap tujuan dan sasaran adalah sebagai berikut :

Tujuan 1 :

Melakukan pelayanan bagi Penyandang Masalah Kesejahteraan Sosial (PMKS) dan Potensi Sumber Kesejahteraan Sosial (PSKS)

No	Sasaran	Kebijakan	Program
1.	Jumlah PMKS dan PSKS yang mendapatkan bantuan sosial untuk pemenuhan kebutuhan dasar	Membangkitkan partisipasi masyarakat dalam menyelenggarakan pemenuhan kebutuhan dasar PMKS dan PSKS	Program Pemberdayaan Fakir Miskin, Komunitas Adat Terpencil (KAT) dan Penyandang Masalah Kesejahteraan Sosial (PMKS) lainnya, Program Pembinaan Para Penyandang Cacat dan Trauma dan Program Pemberdayaan Kelembagaan Kesejahteraan Sosial

Tujuan 2 :

Melaksanakan kegiatan pemberdayaan sosial

No	Sasaran	Kebijakan	Program
1.	Jumlah PMKS yang menerima bantuan pemberdayaan sosial	Pembentukan kelompok usaha bersama (KUBET)	Program Pemberdayaan Fakir Miskin Komunitas Adat Terpencil (KAT) dan Penyandang Masalah Kesejahteraan Sosial (PMKS) lainnya dan Program Pembinaan Para Penyandang Cacat dan Trauma

Tujuan 3 :

Memberikan bantuan sosial bagi korban bencana

No	Sasaran	Kebijakan	Program
1.	Jumlah korban bencana yang menerima bantuan sosial pada masa tanggap darurat dan masa evakuasi serta masa rehabilitasi	Antisipasi sistem penangkal bencana (seperti sistem komunikasi dan sistem informasi bencana serta pemanfaatan peralatan penanggulangan bencana sesuai kebutuhan dan karakteristik bencana)	Pelayanan dan Rehabilitasi Kesejahteraan Sosial

Tujuan 4 :

Meningkatkan pelayanan pelatihan kerja

No	Sasaran	Kebijakan	Program
1.	Besaran tenaga kerja yang mendapat pelatihan	Menyediakan pelatihan pada BLK Menyediakan sarana dan prasarana pelatihan	Peningkatan Kualitas dan Produktifitas Tenaga Kerja

Tujuan 5 :

Melakukan penempatan tenaga kerja

No	Sasaran	Kebijakan	Program
1.	Besaran pencari kerja yang terdaftar yang ditempatkan	Melakukan perekrutmen tenaga kerja sesuai kebutuhan pemberi kerja Melakukan uji kompetensi calon TKI Menyelenggarakan pembekalan akhir Pembinaan dan pemberdayaan TKI purna penempatan di daerah asal	Program Peningkatan dan Perluasan Kesempatan Kerja dan Program Perlindungan dan Pengembangan Lembaga Ketenagakerjaan

Tujuan 6 :

Menyelenggarakan penyelesaian perselisihan hubungan Industrial

No	Sasaran	Kebijakan	Program
1.	Besaran kasus yang diselesaikan dengan perjanjian bersama	Pengangkatan mediator dan pengawasan tenaga kerja	Perlindungan dan Pengembangan Lembaga Ketenagakerjaan

Tujuan 7 :

Melakukan pemindahan penduduk secara suka rela

No	Sasaran	Kebijakan	Program
1.	Jumlah pengangguran yang mendapat kesempatan kerja	Menciptakan kerjasama daerah asal dan daerah tujuan transmigrasi	Program Pengembangan Wilayah Transmigrasi dan Program Transmigrasi Lokal
	Penurunan jumlah penduduk miskin	Membangun pemukiman yang layak huni dan mampu membentuk pusat pertumbuhan ekonomi	
		Fasilitasi perluasan kesempatan	

	kerja melalui pemberdayaan transmigrasi	
--	---	--

VISI : " Terwujudnya pelayanan masyarakat yang berkualitas di bidang sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi melalui peningkatan kompetensi sumber daya manusia "				
Misi	Tujuan	Sasaran	Strategi	Kebijakan
Melakukan pelayanan bagi penyandang masalah kesejahteraan sosial (PMKS)	Memberikan bantuan sosial bagi PMKS	Jumlah PMKS yang mendapatkan bantuan sosial untuk pemenuhan kebutuhan dasar	Dukungan dana dari pemerintah pusat, provinsi dan kabupaten dalam pemberian bantuan	Membangkitkan partisipasi masyarakat dalam menyelenggarakan pemenuhan kebutuhan dasar PMKS
	Melaksanakan kegiatan pemberdayaan sosial	Jumlah PMKS yang menerima bantuan pemberdayaan sosial	Pembentukan modal usaha	Pembentukan kelompok usaha bersama (KUBE)
Menanggulangi korban bencana	Memberikan bantuan sosial bagi korban bencana	Jumlah korban bencana yang menerima bantuan sosial pada masa tanggap darurat dan masa evakuasi serta masa rehabilitasi	Perluasan informasi kebencanaan dan penanggulangan masalah dan kebutuhan korban bencana	Antisipasi sistem penanggulangan bencana (seperti sistem komunikasi dan sistem informasi bencana serta pemanfaatan peralatan penanggulangan bencana sesuai kebutuhan dan karakteristik bencana)
Melaksanakan pelayanan ketenagakerjaan	Meningkatkan pelayanan pelatihan kerja	Besaran tenaga kerja yang mendapat pelatihan	Pelatihan berbasis kompetensi dan berbasis masyarakat	- Menyediakan pelatihan pada BLK - Menyediakan sarana dan prasarana pelatihan
	Melakukan penempatan tenaga kerja	Besaran pencari kerja yang terdaftar yang ditempatkan	- Penempatan tenaga kerja di dalam negeri - Penempatan tenaga kerja di luar negeri	- Melakukan perekrutmen tenaga kerja sesuai kebutuhan pemberi kerja - Melakukan uji kompetensi calon TKI - Menyelenggarakan pembekalan akhir - Pembinaan dan pemberdayaan TKI purna penempatan di daerah asal
	Menyelenggarakan penyelesaian perselisihan hubungan industrial	Besaran kasus yang diselesaikan dengan perjanjian bersama	Sosialisasi peraturan ketenagakerjaan dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial	Pengangkatan mediator dan pengawasan tenaga kerja
Menyelenggarakan transmigrasi	Melakukan pemindahan penduduk secara sukarela	- Jumlah pengangguran yang mendapat kesempatan kerja - Penurunan jumlah penduduk miskin	Menyelenggarakan transmigrasi umum dan transmigrasi lokal	- Menciptakan kerjasama daerah asal dan daerah tujuan transmigrasi - Membangun permukiman yang layak huni dan mampu membentuk pusat pertumbuhan ekonomi - Fasilitasi perluasan kesempatan kerja melalui pemberdayaan transmigrasi

5. Perjanjian Kinerja Tahun 2017

Perencanaan kinerja merupakan suatu hal penting bagi terselenggaranya manajemen yang baik. Rencana kinerja akan menuntun manajemen dan seluruh anggota organisasi pada capaian kinerja yang diinginkan, dan dapat digunakan sebagai alat untuk mengecek apakah organisasi telah melaksanakan delegasi wewenang yang diamanahkan.

Perjanjian Kinerja merupakan tekad dan janji Rencana Kinerja Tahunan yang sangat penting yang perlu dilakukan oleh pimpinan instansi di lingkungan Pemerintahan karena merupakan wahana proses yang akan memberikan perspektif mengenai apa yang diinginkan untuk dihasilkan.

Perencanaan dan perjanjian kinerja yang dilakukan oleh instansi akan dapat berguna untuk menyusun prioritas kegiatan yang dibiayai dari sumber dana yang terbatas. Dengan perencanaan kinerja tersebut diharapkan fokus dalam mengarahkan dan mengelola program atau kegiatan instansi akan lebih baik, sehingga diharapkan tidak ada kegiatan instansi yang tidak terarah. Perencanaan kinerja merupakan suatu hal penting bagi terselenggaranya manajemen yang baik. Rencana kinerja akan menuntun manajemen dan seluruh anggota organisasi pada capaian kinerja yang diinginkan, dan dapat digunakan sebagai alat untuk mengecek apakah organisasi telah melaksanakan delegasi wewenang yang diamanatkan. Dari penetapan kinerja 2017 yang diuraikan dalam tabel di atas dijabarkan dalam pelaksanaan program dan kegiatan untuk dilaksanakan pada tahun 2017 sebagai berikut :

1. Program Pelayanan Administrasi Perkantoran

- Kegiatan Penyediaan Jasa Surat menyurat
- Kegiatan Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik
- Kegiatan Penyediaan Jasa Pemeliharaan dan Perizinan Kendaraan Dinas / Operasional
- Kegiatan Penyediaan Jasa Administrasi Keuangan
- Kegiatan Penyediaan Jasa Kebersihan Kantor
- Kegiatan Penyediaan Jasa Alat Tulis kantor
- Kegiatan Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan
- Kegiatan Penyediaan komponen instalasi listrik / penerangan bangunan kantor
- Kegiatan Peralatan dan Perlengkapan Kantor
- Kegiatan Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan
- Kegiatan Penyediaan Makanan dan Minuman
- Kegiatan Rapat - Rapat Koordinasi dan Konsultasi
- Kegiatan Penyediaan Jasa Tenaga Pendukung Teknis Perkantoran

2. Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur

Pengadaan Perlengkapan Gedung Kantor

Pengadaan Peralatan Gedung Kantor

- Pemeliharaan Rutin / Berkala Gedung Kantor
- Pemeliharaan Rutin / Berkala Kendaraan Dinas / Operasional
- Pemeliharaan Rutin / Berkala Peralatan Gedung Kantor

3. Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur
 - Bimbingan Teknis Implementasi Peraturan Perundang – undangan
4. Program Peningkatan Pengembangan Sistem Pelaporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD
 - Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD
5. Program Peningkatan Kualitas dan Produktifitas Tenaga Kerja
 - Pendidikan dan Pelatihan Keterampilan bagi Pencari Kerja
6. Program Peningkatan Kesempatan Kerja
 - Semenisasi Lorong dan Gang Desa Sistem Padat Karya
 - Pembukaan Jalan Baru, Semenisasi Lorong/Gang dan Talud serta Rehab Bangunan Sistem Padat Karya
7. Program Perlindungan dan Pengembangan Lembaga Ketenagakerjaan
 - Fasilitasi Penyelesaian Prosedur, Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial
 - Sosialisasi Berbagai Peraturan Pelaksanaan tentang Ketenagakerjaan
 - Monitoring UMP, THR dan Survey KHL
8. Program Pengembangan Wilayah Transmigrasi
 - Rencana Teknis Satuan Unit Permukiman Transmigrasi (RTSUPT)
9. Program Transmigrasi Lokal
 - Pemberdayaan Warga Transmigrasi Lokal
 - Sosialisasi Peraturan Hukum tentang Ketransmigrasian

BAB III

AKUNTABILITAS KINERJA

Akuntabilitas Kinerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Flores Timur adalah perwujudan keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan misi dalam memberikan pertanggungjawaban atau menjawab dan menerangkan kinerja dan tindakan Instansi Pemerintah dalam mencapai sasaran yang telah ditetapkan.

Bab ini akan disajikan uraian hasil pengukuran kinerja, analisis dan evaluasi akuntabilitas kinerja, termasuk di dalamnya menguraikan secara sistematis keberhasilan dan kegagalan, hambatan/kendala dan permasalahan yang dihadapi serta langkah-langkah yang diambil guna mengatasi hambatan/kendala dan permasalahan.

A. ANALISIS DAN EVALUASI CAPAIAN KINERJA

Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) adalah perwujudan kewajiban suatu Instansi pemerintah untuk mempertanggungjawabkan keberhasilan/kegagalan dalam mengelola sumber daya sesuai dengan mandat yang diterima melalui pelaksanaan program dan kegiatan yang merupakan penjabaran dari sasaran melalui instrument pertanggungjawaban secara periodik, yaitu Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKIP).

Pengukuran kinerja dilakukan dengan membandingkan target dan realisasi dengan capaian kinerja tahun sebelumnya. Acuan untuk menilai kinerja SKPD Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Flores Timur adalah Renstra, Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Tahun 2012-2016 dan RKT Dinas Tenaga Kerja Tahun 2017 serta Penetapan Kinerja 2017. Sedangkan Indikator Kinerja Utama (IKU) merupakan acuan untuk mengukur keberhasilan dan kegagalan capaian kinerja prioritas yang bersifat strategis. Indikator Kinerja Utama SKPD Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Flores Timur sesuai dengan Renstra 2012-2016 yaitu :

Dalam tahun 2017 Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Flores Timur menetapkan 4 sasaran yang ingin diwujudkan/dicapai sesuai dengan Rencana Strategis (Renstra) tahun 2012 – 2016 yaitu :

- o Melakukan pelayanan bagi Penyandang Masalah Kesejahteraan Sosial (PMKS) dan Potensi Sumber Kesejahteraan Sosial (PSKS)
- o Menanggulangi korban bencana
- o Melaksanakan pelayanan ketenagakerjaan
- o Menyelenggarakan transmigrasi

Pencapaian sasaran ini tercermin dalam indikator-indikator sasaran beserta target dan realisasinya. Pencapaian kinerja seluruh sasaran tahun 2017 terbagi atas 3 Belanja yaitu : Belanja Program SKPD, Belanja Urusan dan Belanja Pilihan Dinas Tenaga Kerja.

Evaluasi Pencapaian Kinerja dengan Indikator kinerjanya adalah Input, Output, dan Outcomes dapat dijelaskan per program sebagai berikut :

Belanja Program SKPD

Sasaran Umum untuk Belanja Program SKPD ini adalah Meningkatnya efisiensi dan efektivitas pengelolaan program dan kegiatan hal ini dicapai dengan Kualitas pelayanan Administrasi perkantoran yang baik, Peningkatan Sarana dan Prasarana aparatur yang memadai, dan peningkatan Laporan Capaian Kinerja Keuangan yang akuntabel. Sasaran ini dicapai melalui Program dan kegiatan :

1. Program Pelayanan Administrasi perkantoran dengan kegiatan :

- Penyediaan Jasa Surat Menyurat, dengan target yaitu tersedianya jasa surat menyurat selama 12 bulan. Input Dana Rp. 5.000.000,- dengan capaian realisasi keuangan Rp. 1.709.000,- atau 34,18 %, Out comes terpenuhinya kebutuhan Pelayanan Administrasi Perkantoran berupa 102 lembar perangko 5000 dan 200 lembar meterai 6000 selama 12 bulan.
- Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik, dengan target tersedianya Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik selama 12 bulan. Input Dana Rp. 45.000.000,- dengan capaian realisasi keuangan Rp. 6.002.600,- atau 13,14 %, Out comes terpenuhinya kebutuhan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik, dengan target tersedianya Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik berupa 1 bh telepon, 2 buah meteran listrik, 2 buah kran air dan 1 buah Faxsimile/Internet selama 12 bulan.
- Penyediaan Jasa Pemeliharaan dan Perijinan Kendaraan Dinas/Operasional dengan target tersedianya Pemeliharaan dan Perijinan Kendaraan Dinas/Operasional untuk 4 unit kendaraan. Input Dana Rp. 4.000.000,- Dengan Capaian realisasi keuangan Rp. Rp. 4.000.000,- atau 0 %. Outcomes : tidak ada perubahan pada kegiatan ini sebab kendaraan yang digunakan masih baru dan masa aktif ijin masih berlaku.
- Penyediaan Jasa Administrasi Keuangan dengan target tersedianya Jasa Administrasi Keuangan selama 12 bulan. Input dana Rp. 37.321.800,- dengan realisasi keuangan Rp. 34.200.000,- atau 91,64 %. Out Comes : terpenuhinya pelayanan administrasi keuangan melalui Jasa Administrasi Keuangan selama 12 bulan untuk 6 orang yaitu 1 orang Bendahara Pengeluaran, Pembantu Bendahara 1 orang, Bendahara Barang 1 orang, Pengurus Gaji 1 orang, Pejabat Penatausahaan Keuangan (PPK) 1 orang dan Pengguna Anggaran (PA) 1 orang selama 12 bulan.
- Penyediaan Jasa Kebersihan Kantor dengan target tersedianya Jasa Kebersihan Kantor selama 12 bulan. Input dana Rp. 7.230.625,- dengan realisasi keuangan Rp. 4.117.000 atau 56,94 %. Out Comes : terpenuhinya pelayanan kebersihan kantor berupa 19 jenis alat kebersihan selama 12 bulan.

- Penyediaan Alat Tulis Kantor, dengan target tersedianya kebutuhan ATK selama 12 Bulan. Input Dana Rp. 58.039.300,- Dengan Capaian realisasi keuangan Rp. 34.415.000,- atau 59,30 %. Outcomes : terpenuhinya kebutuhan ATK dalam pelayanan administrasi perkantoran sebanyak 36 jenis selama 12 bulan.
- Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan, dengan target tersedianya pelayanan administrasi selama 12 bulan. Input Dana Rp. 21.115.968,- dengan Capaian realisasi keuangan Rp. 11.093.400,- atau 52,54 %. Outcomes : terpenuhinya kebutuhan cetak dan penggandaan berupa foto copy 27.980 lembar dan penjiilidan 69 buku selama 12 bulan.
- Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor dengan target tersedianya Komponen listrik selama 1 tahun. Input Dana Rp. 8.336.000,- Dengan Capaian realisasi keuangan Rp. 6.130.000,- atau 73,54%. Outcomes : terpenuhinya kebutuhan komponen listrik berupa 12 jenis peralatan listrik selama 12 bulan.
- Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor dengan target tersedianya peralatan dan perlengkapan kantor selama 1 tahun. Input Dana Rp. 63.437.250,- dengan Capaian realisasi keuangan Rp. 60.573.000,- atau 95,48%. Outcomes : terpenuhinya peralatan dan perlengkapan kantor berupa 1 buah kursi putar dan 1 bh Dispencer selama 12 bulan.
- Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang undangan dengan target Tersedianya Penyediaan Bahan Bacaan Selama 1 Tahun. Input Dana Rp. 1.800.000.- Dengan capaian Realisasi keuangan Rp. 825.000.- atau 45,83 % Outcomes : meningkatnya pengetahuan dan pemahaman terhadap perundang-undangan sebanyak 365 exemplar Pos Kupang selama 12 bulan.
- Penyediaan Makanan dan Minuman dengan target tersedianya pelayanan administrasi perkantoran selama 1 tahun. Input Dana Rp. 260.380.000,- Dengan capaian realisasi keuangan Rp.9.430.000,- atau 42,86 %. Outcomes : terpenuhinya kebutuhan makan dan minum perkantoran melalui penyediaan makanan dan minuman selama 12 bulan berupa 182 dos makan dan 152 snack.
- Rapat-rapat Koordinasi Luar dan dalam daerah dengan target tersedianya kebutuhan untuk kegiatan Koordinasi Dalam dan Konsultasi Luar Daerah selama 12 bulan. Input Dana Rp.260.380.000,- dengan capaian realisasi keuangan Rp.256.087.300,- atau 98,35 %. Outcomes : terpenuhinya kebutuhan rapat konsultasi dalam dan luar daerah selama 12 bulan sebanyak 55 orang untuk perjalanan dalam daerah dan 10 orang untuk perjalanan luar daerah.
- Penyediaan Jasa Tenaga Pendukung dan Teknik Perkantoran. Dengan target terpenuhinya Jasa Tenaga Pendukung dan Teknik Perkantoran selama 12 Bulan. Input Dana Rp. 270.422.200,- dengan capaian realisasi keuangan Rp. 270.250.000,- atau 99,94%. Outcomes : terpenuhinya tenaga pendukung dan teknis dalam pelayanan publik melalui penyediaan Jasa Tenaga Pendukung dan Teknik Perkantoran selama 12 bulan sebanyak 26 orang Tenaga Honor.

2. **Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur dengan kegiatannya adalah:**
 - Pemeliharaan Rutin/berkala Gedung Kantor dengan target tersedianya pemeliharaan rutin/berkala gedung kantor untuk 2 gedung kantor. Input Dana Rp. 80.276.500,- Dengan Capaian realisasi keuangan Rp. 71.411.000,- atau 88,96 %. Outcomes : Terciptanya kenyamanan dalam pelayanan tugas aparatur melalui penyediaan Pemeliharaan Rutin/Berkala Gedung Kantor untuk 2 Gedung Kantor selama 12 bulan.
 - Pemeliharaan Rutin/berkala Kendaraan Dinas/Operasional dengan target tersedianya Pemeliharaan Rutin/berkala Kendaraan Dinas/Operasional untuk 14 jenis suku cadang. Input Dana Rp. 24.045.000,- Dengan Capaian Realisasi Keuangan Rp. 17.203.600,- atau 71,55 %. Outcomes : meningkatnya operasional pelayanan perkantoran berupa 2 unit roda empat, 2 unit roda dua selama 12 bulan melalui penyediaan Pemeliharaan Rutin / Berkala Kendaraan Dinas/operasional.
 - Pemeliharaan Rutin/Berkala Peralatan Gedung Kantor dengan target Tersedianya Pemeliharaan Rutin/berkala Peralatan Gedung Kantor untuk 5 kali servis Printer dan 4 kali servis komputer. Input Dana Rp. 3.350.000,- Dengan capaian realisasi keuangan Rp. 700.000,- atau 20,90 %. Outcomes : tercipta kenyamanan dalam pelaksanaan tugas aparatur berupa 3 buah Laptop, Printer 3 unit dan 1 bh AC selama 12 bulan melalui penyediaan Pemeliharaan Rutin/Berkala Peralatan Gedung Kantor.
3. **Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur**
 - Bimbingan Teknis Implementasi Peraturan Perundang-undangan dengan target sumber daya aparatur yang mengikuti Pelatihan dan Bimtek. Input Dana Rp. 52.600.000,- dengan capaian realisasi keuangan Rp. 45.633.000,- atau 86,75 %. Outcomes : meningkatnya pemahaman terhadap implementasi perundang-undangan sebanyak 10 orang dengan mengikuti pendidikan, pelatihan dan bimtek selama 12 bulan.
4. **Program Pengembangan Sistem Pelaporan Capaian Kinerja dan Keuangan**
 Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD dengan target tersedianya laporan capaian kinerja dan keuangan SKPD sebanyak 5 dokumen. Input Dana Rp. 46.264.500,- dengan Capaian realisasi keuangan Rp. 34.703.000,- atau 75,01 %. Outcomes : dokumen perencanaan kerja untuk tahun berikutnya akan lebih baik berupa 5 dokumen : LAKIP, LKPJ, RKA, , RENJA, DPA, , RENSTRA, dan SPM selama 12 bulan.
5. **Program Peningkatan Kualitas dan Produktifitas Tenaga Kerja**
 Kegiatan Pendidikan dan Pelatihan Keterampilan bagi Pencari Kerja dengan target Pendidikan dan pelatihan Keterampilan bagi Pencari Kerja. Input Dana Rp. 829.684.600,- dengan realisasi Rp. 819.293.300,- atau 98,75 %. Outcome : meningkatnya kompetensi tenaga kerja sebanyak 150 orang yang mengikuti pendidikan dan pelatihan pencari kerja di Kecamatan Larantuka (terlampir).

1. Program Peningkatan Kesempatan Kerja

- Kegiatan Semenisasi Lorong dan Gang Desa Sistem Padat Karya dengan target Semenisasi Lorong dan Gang Desa Sistem Padat Karya. Input Dana Rp. 3.433.139.860,- dengan realisasi Rp. 3.364.665.000,- atau 98,01 %. Outcome : meningkatnya kondisi jalan dalam keadaan baik dan pendapatan masyarakat dengan panjang jalan 7.820 meter, lebar 3 meter dan tebal 15 cm dengan menyerap tenaga kerja sebanyak 132 orang yang tersebar di 19 Kecamatan (terlampir).
- Kegiatan Pembukaan Jalan Baru, Sistem Padat Karya dengan target terlaksananya pembukaan jalan baru. Input Dana Rp. 433.157.500,- dengan realisasi Rp. 432.377.000,- atau 99,82 %. Outcome : terbukanya jalan baru 1.542 meter, lebar 3 meter dengan menyerap tenaga kerja sebanyak 1.376 orang yang tersebar di 19 Kecamatan (terlampir).

2. Program Perlindungan dan Pengembangan Lembaga Ketenagakerjaan

- Kegiatan Fasilitasi Penyelesaian Prosedur Perselisihan Hubungan Industrial dengan target terlaksananya fasilitasi penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Input Dana Rp. 14.820.000,- dengan realisasi Rp. 14.341.200,- atau 96,77 %. Outcome : menurunnya kasus perselisihan hubungan industrial sebanyak 10 kasus PHK menghasilkan 5 dokumen perjanjian bersama dan 4 kasus upah kerja dengan 4 dokumen perjanjian bersama.
- Kegiatan Sosialisasi Berbagai Peraturan Pelaksanaan tentang Ketenagakerjaan. Dana Rp. 84.752.700,- dengan realisasi Rp. 81.460.400,- atau 96,12 %. Outcome : meningkatnya pemahaman masyarakat terhadap peraturan ketenagakerjaan dengan peserta 350 orang untuk sosialisasi undang-undang nomor 39 tahun 2004 dan undang-undang nomor 29 tahun 2004 yang dilaksanakan di Larantuka.
- Kegiatan Monitoring UMP Tahun 2012, THR dan Survey KHL dengan target terlaksananya monitoring UMP, THR dan Survey KHL. Dana Rp. 49.041.700,- dengan realisasi Rp. 48.288.500,- atau 98,46 %. Outcome : terciptanya keseimbangan produktifitas dan penghasilan tenaga kerja berupa Monitoring UMP pada 3 Kecamatan, THR pada 3 Kecamatan dan survey KHL di 3 pasar tradisional.

3. Program Pengembangan Wilayah Transmigrasi

Rencana Teknis Satuan Unit Permukiman Transmigrasi (RTSUPT) dengan target terlaksananya Rencana Teknis Satuan Unit Permukiman (RTSUPT). Input Dana Rp. 70.898.450,- dengan realisasi Rp. 67.613.500,- atau 95,37 %. Outcome : -Tersedianya 1 Kawasan Transmigrasi Baru di Kecamatan Ratu Lodong Desa Waibao.

4. Program Transmigrasi Lokal

- Kegiatan Pemberdayaan Warga Transmigrasi Lokal dengan target pemberdayaan warga transmigrasi lokal. Input Dana Rp. 112.625.160 dengan realisasi Rp. 100.325.600,- atau 89,08 % dengan Outcome : meningkatnya kemandirian masyarakat transmigrasi baru berupa pengadaan bibit Ternak Kambing " PE Grade C " 8 s/12 bulan sejumlah 32 ekor

terdiri dari 4 ekor jantan dan 28 ekor betina di 4 UPT yaitu UPT Narasaosina desa Narasaosina, UPT Watanpao desa Bloto, UPT Libu desa Tuawolo Kecamatan Adonara Timur dan UPT Adabang desa Adabang Kecamatan Tite Hena (terlampir).

Adapun Analisis Kinerja untuk melihat pencapaian per sasaran dari 7 sasaran yang ada dalam RENSTRA untuk Belanja Urusan Dinas, Tenaga Kerja Kabupaten Flores Timur mengambil bagian pada sasaran 4, 5, 6 dan 7 sedangkan sasaran 1,2,dan 3 merupakan bagian yang menjadi tanggungjawab Dinas Sosial dibawa ini hambatan dan kendala dari keempat sasaran yang dihadapi untuk pencapaian sasaran dapat dijelaskan sebagai berikut :

Sasaran 4 : Besaran tenaga kerja yang mendapat pelatihan

Adapun indikator pencapaian sasaran ini adalah sebagai berikut :

No.	Indikator Kinerja	Satuan	2016	2017		Capaian (%)
				Target	Realisasi	
1.	Prosentase tenaga kerja yang mencari kerja	%	95%	100%	98,75%	100%

Berdasarkan data dan tabel di atas terlihat bahwa pada tahun 2017 sasaran ke 4 rata-rata capaian kinerjanya 100% dengan rincian capaian indikator kinerjanya adalah sebagai berikut : perbandingan antara tahun 2016 dan 2017 adanya peningkatan sebesar 5% tenaga kerja yang mendapat pelatihan hal ini karena adanya penambahan porsi anggaran untuk pelatihan.

Adapun hambatan dan kendala yang dihadapi dalam mencapai sasaran tenaga kerja yang mencari kerja diantaranya adalah :

- ~ Minimnya anggaran yang dialokasikan untuk pelatihan baik daerah, provinsi maupun pusat
- ~ Terjadinya ketimpangan antara kesempatan kerja dan pencari kerja.
- ~ Pengetahuan, informasi dan perencanaan dalam diri tenaga kerja tidak ada.

Sasaran ini dicapai melalui program Peningkatan Keterampilan Pencari Kerja yang didukung oleh kegiatan "Pendidikan dan pelatihan keterampilan bagi pencari kerja"

Sasaran 5 : Besaran pencari kerja yang terdaftar yang ditempatkan

Adapun indikator pencapaian sasaran ini adalah sebagai berikut :

No.	Indikator Kinerja	Satuan	2016	2017		Capaian (%)
				Target	Realisasi	
1.	Prosentase lembaga ketenagakerjaan yang dilindungi dan dikembangkan tiap tahun	%	95%	100%	85%	100%

Berdasarkan data dan tabel di atas terlihat bahwa pada tahun 2016 sasaran ke 5 rata-rata capaian kinerjanya 100% dengan rincian capaian indikator kinerjanya adalah sebagai berikut : perbandingan antara tahun 2016 dan 2017 disini terlihat ada penurunan sebesar 5% adalah prosentase lembaga ketenagakerjaan yang dilindungi dan dikembangkan tiap tahun, hambatan.

penurunan ini disebabkan oleh alokasi dana pada kegiatan ini ditahun 2017 mengalami penurunan sehingga menyebabkan beberapa kegiatan untuk pendampingan, pengembangan dalam Lembaga

ketenagakerjaan tidak dapat dilaksanakan. Adapun hambatan lainnya dan kendala yang dihadapi dalam mencapai sasaran lembaga ketenagakerjaan yang dilindungi diantaranya adalah :

- ~ Pengusaha diberikan pemahaman untuk membuat peraturan perusahaan yang mengacu pada peraturan ketenagakerjaan.
- ~ Masih banyak perusahaan yang belum memahami akan kewajibannya sebagaimana di amanatkan dalam UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
Pembinaan pengembangan dan pemeriksaan perusahaan dan pendataan wajib lapor ketenagakerjaan

Sasaran ini dicapai melalui program Perlindungan dan Pengembangan Lembaga Ketenaga Kerjaan yang didukung oleh beberapa kegiatan antara lain:

- Kegiatan Fasilitasi Penyelesaian Prosedur Perselisihan Hubungan Industrial
- Kegiatan Sosialisasi Berbagai Peraturan Pelaksanaan tentang Ketenagakerjaan

Sasaran 6 : Besaran kasus yang diselesaikan dengan perjanjian bersama

Adapun indikator pencapaian sasaran ini adalah sebagai berikut :

No.	Indikator Kinerja	Satuan	2016	2017		Capaian (%)
				Target	Realisasi	
1.	Prosentase terselesainya kasus perselisihan hubungan dan berkurangnya pelanggaran norma ketenagakerjaan	%	80%	90%	80%	100%

Untuk sasaran ke 6 rata-rata capaian kinerjanya 100% dengan rincian capaian indikator kinerjanya adalah sebagai berikut : perbandingan antara tahun 2016 dan 2017, walaupun terlihat dari data tidak ada peningkatan (terlihat statis 0%) adalah prosentase terselesainya kasus perselisihan hubungan dan berkurangnya pelanggaran norma ketenagakerjaan namun dalam proses penyelesaian kasus perselisihan hubungan dan pelanggaran norma kerja masih mengalami hambatan.

Adapun hambatan dan kendala yang dihadapi dalam mencapai sasaran pencari kerja yang terdaftar yang ditempatkan diantaranya adalah :

- Pihak pengguna / pengusaha sering mengabaikan hak - hak pekerja
- Pihak pengusaha tidak mentaati SK Gubernur tentang penetapan UMP
- Pengusaha dan pekerja perlu diberikan sosialisasi tentang peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan
- Pengusaha dan pekerja perlu diberikan pemahaman tentang prosedur penyelesaian perselisihan di perusahaan

Sasaran ini dicapai melalui program Perlindungan dan Pengembangan Lembaga ketenagakerjaan yang didukung oleh kegiatan :

- ~ Fasilitasi penyelesaian prosedur, penyelesaian perselisihan hubungan Industrial
- ~ Monitoring UMP, THR dan Survey KHL

Sasaran 7 : Jumlah pengangguran yang mendapat kesempatan kerja

Adapun indikator pencapaian sasaran ini adalah sebagai berikut :

No.	Indikator Kinerja	Satuan	2016	2017		Capaian (%)
				Target	Realisasi	
1.	Menyelenggarakan transmigrasi umum dan transmigrasi lokal	%	85%	85%	85%	85%

Berdasarkan data dan tabel di atas terlihat bahwa pada tahun 2016 sasaran ke 7 rata-rata capaian kinerjanya 100% dengan rincian capaian indikator kinerjanya adalah sebagai berikut : perbandingan antara tahun 2016 dan 2017 adalah dari data tidak ada peningkatan (terlihat statis 0 %), namun perlu diketahui bahwa dalam proses penyelenggaraan transmigrasi umum dan transmigrasi lokal masih mengalami banyak hambatan.

Adapun hambatan dan kendala yang dihadapi dalam mencapai sasaran pencari kerja yang terdaftar yang ditempatkan diantaranya adalah :

- Keterbatasan dana untuk pengembangan pembangunan permukiman transmigrasi
- Proses penyediaan yang belum sepenuhnya melalui penyerahan tanah dari masyarakat
- Perlu adanya penambahan alokasi dana APBN, DAK dan APBD II
- Perlu disosialisasikan UU Ketransmigrasian Undang-undang No. 29 Tahun 2009

Sasaran ini dicapai melalui Program Transmigrasi Lokal yang didukung oleh kegiatan :

~ Pemberdayaan warga transmigrasi lokal

Sasaran 8 : Penurunan jumlah penduduk miskin

Adapun indikator pencapaian sasaran ini adalah sebagai berikut :

No.	Indikator Kinerja	Satuan	2016	2017		Capaian (%)
				Target	Realisasi	
1.	Prosentase penurunan tingkat kemiskinan	%	85%	85%	85%	85%

Berdasarkan data dan tabel di atas terlihat bahwa pada tahun 2016 sasaran ke 8 rata-rata capaian kinerjanya 85 % dengan rincian capaian indikator kinerjanya adalah sebagai berikut : perbandingan antara tahun 2016 dan 2017 adalah dari data tidak ada peningkatan (terlihat statis 0 %), namun perlu diketahui bahwa dalam proses penurunan tingkat kemiskinan masih mengalami banyak hambatan.

Adapun hambatan dan kendala yang dihadapi dalam mencapai sasaran pencari kerja yang terdaftar yang ditempatkan diantaranya adalah :

- Pengetahuan dan keterampilan untuk mengelola sumber daya alam masih terbatas
- Pengetahuan dan keterampilan tentang pengembangan wilayah masih terbatas
- Pengolahan lahan dan hasil panen masih tradisional
- Sarana dan prasarana terbatas

Sasaran ini dicapai melalui program Pengembangan Wilayah Transmigrasi dan Program Transmigrasi Lokal yang didukung oleh kegiatan :

- ~ Rencana Teknis Satuan Unit Permukiman Transmigrasi (RTSUPT)
- ~ Pemberdayaan warga transmigrasi lokal

B. AKUNTABILITAS KEUANGAN

Pelaksanaan Anggaran Tahun 2017 pada Dinas tenaga Kerja Kabupaten Flores Timur adalah sesuai dengan Pagu Anggaran yang dimuat dalam Dokumen Pelaksanaan Anggaran DPA 2017 sesudah perubahan, Belanja Langsung dan Belanja Tidak Langsung ditetapkan sebesar Rp. 6.332.562.653,- Dengan realisasinya sebesar Rp. 6.073.100.400,- atau 95,90 %.

Untuk jelasnya dapat dilihat pada uraian dibawah ini :

1. Program pelayanan Administrasi Perkantoran dengan kegiatan :

- Penyediaan Jasa Surat menyurat, dengan target tersedianya jasa surat menyurat selama 12 Bulan. Out comes : terpenuhinya kebutuhan Pelayanan Administrasi Perkantoran selama 12 bulan.
- Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik, dengan target tersedianya Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik selama 12 bulan. Out comes : terpenuhinya kebutuhan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik selama 12 bulan.
- Penyediaan Jasa Pemeliharaan dan Perijinan Kendaraan Dinas/Operasional dengan target tersedianya Pemeliharaan dan Perijinan Kendaraan Dinas/Operasional untuk 13 Unit Kendaraan. Outcomes : meningkatnya operasional Pelayanan Administrasi Perkantoran melalui penyediaan Jasa Pemeliharaan dan Perijinan Kendaraan Dinas/Operasional untuk 13 Unit Kendaraan Dinas.
- Penyediaan Jasa Administrasi Keuangan dengan target tersedianya Jasa Administrasi Keuangan selama 12 bulan. Out Comes : terpenuhinya pelayanan administrasi keuangan selama 12 bulan.
- Penyediaan Jasa Kebersihan Kantor dengan target tersedianya Jasa Kebersihan Kantor selama 12 bulan. Out Comes : terpenuhinya pelayanan kebersihan kantor melalui Jasa Administrasi Kebersihan kantor selama 12 bulan.
- Penyediaan Alat Tulis Kantor, dengan target Tersedianya kebutuhan ATK selama 12 Bulan. Outcomes : terpenuhinya kebutuhan ATK dalam pelayanan administrasi perkantoran.
- Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan, dengan target Tersedianya Pelayanan Administrasi selama 12 bulan. Outcomes : terpenuhinya kebutuhan cetak dan penggandaan melalui penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan selama 12 bulan.
- Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor dengan target tersedianya Penyediaan Komponen selama 1 tahun. Outcomes : terpenuhinya kebutuhan komponen listrik melalui penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor.
- Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor dengan target tersedianya Penyediaan Komponen selama 1 tahun. Outcomes : terpenuhinya peralatan dan perlengkapan kantor melalui penyediaan peralatan dan perlengkapan kantor.

- Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang - undangan dengan target Tersedianya Penyediaan Bahan Bacaan Selama 1 Tahun. Outcomes : meningkatnya pengetahuan dan pemahaman terhadap perundang-undangan melalui penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan yang ada selama 12 bulan.
- Penyediaan Makanan dan Minuman dengan target tersedianya Pelayanan Administrasi selama 1 tahun. Outcomes : terpenuhinya kebutuhan makan dan minum perkantoran melalui penyediaan makanan dan minuman selama 12 bulan.
- Rapat-rapat Koordinasi Luar dan dalam daerah dengan target tersedianya kebutuhan untuk kegiatan Koordinasi Dalam dan Konsultasi Luar Daerah selama 12 bulan. Outcomes : terpenuhinya kebutuhan rapat konsultasi dalam dan luar daerah selama 12 bulan.
- Penyediaan Jasa Tenaga Pendukung dan Teknik Perkantoran. Dengan target terpenuhinya Jasa Tenaga Pendukung Pendukung dan Teknik Perkantoran selama 12 Bulan. Outcomes : terpenuhinya tenaga pendukung dan teknis dalam pelayanan publik melalui penyediaan Jasa Tenaga Pendukung dan Teknik Perkantoran selama 12 bulan.

2. Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur dengan kegiatannya adalah:

- Pemeliharaan Rutin/berkala Gedung Kantor dengan target tersedianya Pemeliharaan rutin/berkala gedung kantor untuk 1 paket Gedung Kantor. Outcomes : terciptanya kenyamanan dalam pelayanan tugas aparatur melalui penyediaan Pemeliharaan Rutin/Berkala Gedung Kantor untuk 1 paket Gedung Kantor.
- Pemeliharaan Rutin/berkala Kendaraan Dinas/Operasional dengan target tersedianya Pemeliharaan Rutin/berkala Kendaraan Dinas/Operasional untuk 4 Unit Kendaraan Outcomes : meningkatnya operasional pelayanan perkantoran untuk 4 Unit Kendaraan.
- Pemeliharaan Rutin/Berkala Peralatan Gedung Kantor dengan target Tersedianya Pemeliharaan Rutin/berkala Peralatan Gedung Kantor untuk 8 Kali servis Printer dan 4 kali servis komputer. Outcomes : tercipta kenyamanan dalam pelaksanaan tugas aparatur

3. Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur

- Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur dengan target sumber daya aparatur yang mengikuti Pelatihan dan Bimtek adalah sebanyak 15 orang. Outcomes : meningkatnya pemahaman terhadap implementasi perundang-undangan sebanyak 15 orang dengan mengikuti pendidikan dan pelatihan formal.

4. Program Pengembangan Sistim Pelaporan Capaian Kinerja dan Keuangan

Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD dengan target tersedianya laporan keuangan SKPD sebanyak 5 laporan. Outcomes : dokumen perencanaan kerja untuk tahun berikutnya akan lebih baik berupa 7 dokumen berupa LAKIP, LKPJ, RKA, RKT, RENJA, DPA, RENSTRA, selama 12 bulan.

5. Program Peningkatan Kualitas dan Produktifitas Tenaga Kerja

Kegiatan Pendidikan dan pelatihan Keterampilan bagi Pencari Kerja dengan target Pendidikan dan pelatihan Keterampilan bagi Pencari Kerja. Outcome : meningkatnya kompetensi tenaga kerja sebanyak 50 orang yang mengikuti pendidikan dan pelatihan pencari kerja di Kecamatan Larantuka (terlampir).

1. Program Peningkatan Kesempatan Kerja

- Kegiatan Semenisasi Lorong dan Gang Desa Sistem Padat Karya dengan target Semenisasi Lorong dan Gang Desa Sistem Padat Karya. Outcome : meningkatnya kondisi jalan dalam keadaan baik dan pendapatan masyarakat dengan panjang jalan 7.820 meter, lebar 3 meter dan tebal 15 cm dengan menyerap tenaga kerja sebanyak 522 orang yang tersebar di 19 Kecamatan (terlampir).
- Kegiatan Pembukaan Jalan Baru, Semenisasi Lorong/Gang dan Talud serta Rehab Bangunan Sistem Padat Karya dengan target terlaksananya pembukaan jalan baru. Outcome : teraksesnya jalan dan meningkatnya pendapatan masyarakat dengan panjang jalan 1.542 meter, lebar 3 meter dengan menyerap tenaga kerja sebanyak 714 orang yang tersebar di 19 Kecamatan (terlampir).

10. Program Perlindungan dan Pengembangan Lembaga Ketenagakerjaan

- Kegiatan Fasilitasi Penyelesaian Prosedur Perselisihan Hubungan Industrial dengan target terlaksananya fasilitasi penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Outcome : menurunnya kasus perselisihan hubungan industrial sebanyak 7 kasus PHK menghasilkan 5 dokumen perjanjian bersama dan 3 kasus upah kerja dengan 3 dokumen perjanjian bersama.
- Kegiatan Sosialisasi Berbagai Peraturan Pelaksanaan tentang Ketenagakerjaan. Outcome : meningkatnya pemahaman masyarakat terhadap peraturan ketenagakerjaan dengan peserta 300 orang untuk sosialisasi undang-undang nomor 39 tahun 2004 dan undang-undang nomor 29 tahun 2004 yang dilaksanakan di Larantuka.
- Kegiatan Monitoring UMP Tahun 2012, THR dan Survey KHL dengan target terlaksananya monitoring UMP, THR dan Survey KHL. Outcome : terciptanya keseimbangan produktifitas dan penghasilan tenaga kerja berupa Monitoring UMP pada 3 Kecamatan, THR pada 7 Kecamatan dan survey KHL di 3 pasar tradisional.
- Kegiatan pembinaan, pengembangan dan pemeriksaan perusahaan dan pendataan wajib lapor ketenagakerjaan dengan target pembinaan, pengembangan dan pemeriksaan perusahaan dan pendataan wajib lapor ketenagakerjaan. Outcome : terciptanya keseimbangan produktifitas dan penghasilan tenaga kerja berupa pembinaan dan perusahaan perusahaan di 5 Kecamatan, pendataan Wajib Laporan Ketenagakerjaan di 2 perusahaan, pendataan peserta PPA-PKH 2017.

11. Program Pengembangan Wilayah Transmigrasi

Rencana Teknis Satuan Unit Permukiman Transmigrasi (RTSUPT) dengan target terlaksananya Rencana Teknis Satuan Unit Permukiman (RTSUPT). Outcome : –

berdasarkan hal yang akan dibahas pada bab ini yang berkaitan dengan perkembangan teknologi yang digunakan oleh perusahaan.

2.1. Pengertian Pemasangan Sistem

Pemasangan Sistem adalah proses yang dilakukan oleh perusahaan untuk memastikan bahwa sistem yang akan digunakan dapat berjalan dengan baik dan sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Proses ini meliputi beberapa langkah, seperti analisis kebutuhan, pemilihan teknologi, desain sistem, implementasi, dan evaluasi. Pemasangan sistem yang baik akan membantu perusahaan dalam meningkatkan efisiensi, produktivitas, dan kualitas layanan.

BAB IV

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan seluruh materi pembahasan evaluasi program kegiatan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Flores Timur Tahun 2017 maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Bahwa seluruh program kegiatan tahun 2017 yang merupakan kegiatan prioritas, dalam implementasinya tidak mengalami perbaikan dan penajaman melalui mekanisme perubahan APBD Kabupaten Flores Timur dengan dukungan dana yang memadai.
2. Dari segi pelaksanaannya pada umumnya semua program kegiatan telah dapat dilaksanakan sesuai dengan rencana baik dari aspek waktu, kelompok sasaran maupun mekanisme pelaksanaan sesuai ketentuan peraturan yang berlaku.
3. Keberhasilan tersebut tidak terlepas dari masalah dan kendala yang dihadapi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Flores Timur, sehingga terdapat pula beberapa kegiatan yang belum menjangkau sasaran yang ditetapkan. Hal tersebut dikarenakan hampir semua kegiatan, baik dibidang Tenaga Kerja dan Transmigrasi membutuhkan koordinasi yang luas karena melibatkan berbagai komponen sumber daya manusia dan kelembagaan sehingga sangat riskan terhadap penjadwalan kegiatan dan pendanaan secara tepat.
4. Pada tingkat program sebagaimana gambaran tentang hasil-hasil yang diperoleh dari aspek manfaat maka seluruh kegiatan tersebut secara akumulatif telah membawa dampak yang semakin baik dari tahun ke tahun sehingga terasa adanya peningkatan baik mengenai pemahaman dan kesadaran masyarakat maupun kualitas pelayanan publik.
5. Segala permasalahan yang dihadapi dalam pelaksanaan kegiatan tahun 2017 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.

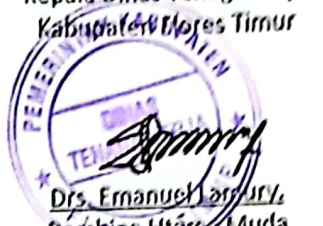
B. Saran

1. Mengingat tupoksi, peran dan tanggungjawab Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Flores Timur menangani satu urusan wajib bukan pelayanan dasar 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 Dinas agar diakomodir dalam rencana kerja tahunan.

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 2017

Kepala Dinas Tenaga Kerja
Kabupaten Flores Timur



Drs. Emanuel Larantuka
Pembina Utama Muda
NIP. 19631229 199103 1 006