

2018

LAPORAN AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH

TAHUN ANGGARAN 2018

TUPOKSI, RENCANA STRATEGIS, KINERJA, PENGUKURAN
, EVALUASI, ANALISIS AKUNTABILITAS KINERJA, ASPEK
KEUANGAN SERTA KEBERHASILAN, HAMBATAN/MASALAH DAN
PEMECAHAN MASALAH.

DINAS TRANSMIGRASI TENAGA KERJA DAN PERINDUSTRIAN

KAB. LUWU TIMUR

LAMPU DINAS TRANSMIGRASI TENAGA KERJA DAN PERINDUSTRIAN KAB. LUWU TIMUR 2017

JL. SOEKARNO – HATTA MALILI TELP (0474) 321468

/01/2017

Page



KATA PENGANTAR

Puji syukur kita panjatkan kehadiran Tuhan Yang Maha Kuasa oleh karena berkat rahmat, taufik dan hidayahnya sehingga Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) Dinas Transmigrasi, Tenaga Kerja dan Perindustrian Kabupaten Luwu Timur Tahun Anggaran 2018 dapat diselesaikan dengan baik.

Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) ini disusun untuk memenuhi kewajiban instansi dalam lingkup Pemerintah Kabupaten Luwu Timur sesuai dengan Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah dan 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. Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) ini juga diharapkan dapat memberikan motivasi terhadap peningkatan pelaksanaan fungsi dan pelayanan yang lebih efisien, efektif, bersih, transparan dan akuntabel dalam rangka perwujudan pemerintahan yang baik dan bebas KKN.

Sangat disadari Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) yang disajikan belum sepenuhnya memuaskan semua pihak yang terkait serta tidak luput dari berbagai kekurangan, karena itu saran dan kritik yang sifatnya konstruktif sangat diharapkan untuk penyempurnaan Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) dimasa yang akan datang.

Demikian LAKIP Tahun 2018 dan Perjanjian Kinerja Tahun 2019 Dinas Tenaga Transmigrasi Tenaga Kerja dan Perindustrian disusun sebagai bahan untuk penyusunan LAKIP dan Perjanjian Kinerja Tahun 2019 Kabupaten Luwu Timur.

Malili, 20 Januari 2019
KEPALA DINAS,

Ir.H.FIRNANDUS ALI, M,Si
Pangkat : Pembina Utama Muda
NIP. 19600515 198503 1 020

DAFTAR ISI**KATA PENGANTAR
DAFTAR ISI****BAB I PENDAHULUAN**

- 1.1 Data Umum Organisasi
- 1.2 Struktur / Kondisi Organisasi
- 1.3 Peran Organisasi
- 1.4 Isu-isu Strategis/permasalahan

BAB II PERENCANAAN KINERJA TAHUN 2018**2.1. Rencana Strategis**

- 2.1.1 Visi
- 2.1.2 Misi
- 2.1.3 Tujuan Strategis, Sasaran Strategis dan target

2.2 Perjanjian Kinerja Tahun Anggaran 2018

(Diuraikan ringkasan/ikhtisar perjanjian kinerja tahun 2018)

BAB III AKUNTABILITAS KINERJA**A. Capaian Kinerja Organisasi**

1. Membandingkan antara target dan realisasi kinerja tahun ini;
2. Membandingkan antara realisasi kinerja serta capaian kinerja tahun ini dengan tahun lalu dan beberapa tahun terakhir;
3. Membandingkan realisasi kinerja sampai dengan tahun ini dengan target jangka menengah yang terdapat dalam dokumen perencanaan strategis organisasi;
4. Membandingkan realisasi kinerja tahun ini dengan standar nasional (jika ada);
5. Analisis penyebab keberhasilan/kegagalan atau peningkatan/penurunan kinerja serta alternatif solusi yang telah dilakukan;
6. Analisis atas efisiensi penggunaan sumber daya;
7. Analisis Program/kegiatan yang menunjang keberhasilan ataupun kegagalan pencapaian pernyataan kinerja.

B. Realisasi Anggaran**BAB IV PENUTUP**

Lampiran-Lampiran

1. Perjanjian Kinerja
2. Lain-lain yang dianggap perlu.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Data Umum Organisasi

Mengacu dengan Pelaksanaan Undang – Undang Nomr 28 Tahun 1999 tentang Penyelenggaraan Negara yang bersih dan Bebas Korupsi, Kolusi dan Nepotisme, telah diterbitkan instruksi presiden Nomor 7 Tahun 1999 tentang Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, yang kemudian Inpres ini diganti dengan peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP)

Berdasarkan Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) dan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 tentang petunjuk Tekhnis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu Atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah bahwa Bupati/Walikota menyusun Laporan Kinerja Tahunan Pemerintah Kabupaten/Kota kabupaten/kota dan menyampaikan kepada Gubernur, Menteri Perencanaan Pembangunan Nasional/Kepala Badan Perencanaan Pembangunan Nasional, Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi, dan Menteri Dalam Negeri paling lambat 3 (tiga) bulan setelah tahun anggaran berakhir.

Dengan demikian, Laporan Kinerja yang disusun secara periodik setiap akhir tahun anggaran tersebut menjadi media pertanggungjawaban dan sebagai perwujudan kewajiban instansi pemerintah untuk mempertanggungjawabkan keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan program dan kegiatan yang telah diamanatkan para pemangku kepentingan dalam rangka mencapai misi organisasi secara terukur dengan sasaran atau target kinerja yang telah ditetapkan. Selain itu juga berperan sebagai alat kendali, alat penilai kinerja dan alat pendorong terwujudnya **Good Govarnance** atau dalam

perspektif yang lebih luas berfungsi sebagai media pertanggungjawaban kepada publik.

Mengacu pada Undang – Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintah Daerah dan Undang – Undang Nomor 33 Tahun 2004 tentang perimbangan Keuangan Pemerintah Pusat dan Daerah, harus mampu merespon perangkat perundang – undangan dengan menempatkan aparatur di daerah untuk lebih mampu menata, mengelola sendiri penyelenggaraan sistem pemerintahannya.

Bahwa untuk memenuhi Peraturan Pemerintah Nomor 41 Tahun 2007 dan melalui instropeksi terhadap kekurangan dan kerentanan yang ada dengan memperhatikan semua aspek kehidupan di pemerintahan disertai tuntutan pelaksanaan Otonomi Daerah, maka Pemerintah Kabupaten Luwu Timur mengambil kebijaksanaan dalam rangka penataan ulang (Reengineering) beberapa organisasi termasuk Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi, Dan Sosial melalui Peraturan Daerah Luwu Timur Nomor 03 Tahun 2008 tentang Pembentukan Organisasi dan Tata Kerja Dinas - Dinas Kabupaten Luwu Timur mengalami Perubahan dan Penambahan Numenklatur menjadi Dinas Transmigrasi Tenaga Kerja dan Perindustrian.. Peraturan Daerah Kabupaten Luwu Timur Nomor 8 Tahun 2016 tentang pembentukan dan susunan Perangkat Daerah. Peraturan Daerah Kabupaten Luwu Timur Nomor 8 Tahun 2016 tentang pembentukan dan susunan Perangkat Daerah. Peraturan Bupati Nomor 37 tahun 2016 tentang Susunan Organisasi, kedudukan, Tugas dan Fungsi serta Tata kerja Dinas Transmigrasi Tenaga Kerja Dan Perindustrian Kabupaten Luwu Timur.

Dengan adanya perubahan tersebut, diperlukan antisipasi terhadap wilayahnya akan mendorong pemaparan sasaran sesuai dengan kemampuan dan kapasitas sumberdaya daerah, sejalan dengan Otonomi Daerah, maka pemerataan kesempatan kerja dan persebaran penduduk perlu dilaksanakan untuk mencapai pembangunan yang berkelanjutan.

Beranjak dari berbagai perubahan lingkungan strategis serta pertimbangan atas masalah – masalah dalam hal kualitas penduduk yang

rendah, jumlah penduduk miskin yang bertambah dewasa ini, persebaran penduduk yang tidak seimbang, ketidakseimbangan antara pertumbuhan dan pertambahan angkatan kerja, maka kebijakan utama pembangunan yang dicanangkan Dinas Transmigrasi Tenaga Kerja dan Perindustrian Kabupaten Luwu Timur harus lebih diarahkan untuk peningkatan kesejahteraan rakyat.

Berdasarkan uraian tersebut diatas, Dinas Transmigrasi Tenaga Kerja dan Perindustrian Kabupaten Luwu Timur telah melaksanakan program tahunannya (Kegiatan tahun 2018) yang ditunjang dengan sumber pembiayaan yang diperoleh dari APBD yang memuat indikator kinerja / keberhasilan secara kuantitatif dan terukur sehingga setiap kegiatan dapat dievaluasi secara obyektif dan sekaligus menjadi penilaian terhadap Akuntabilitas Kinerja Institusi Pelaksana.

1.2 Struktur/Kondisi Organisasi

Berdasarkan Peraturan Daerah Nomor 8 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Organisasi Perangkat Daerah Kabupaten Luwu Timur, Dinas Transmigrasi, Tenaga Kerja Dan Perindustri dipimpin oleh Kepala Dinas yang membawahi :

1. Sekretariat, terdiri dari 3 Sub Bagian :
2.
 - a. Sub Bagian Perencanaan
 - b. Sub Bagian Keuangan
 - c. Sub Bagian Umum dan Kepegawaian
3. Bidang Transmigrasi terdiri dari 3 Seksi :
 - a. Seksi Bidang Penyediaan Tanah dan Penempatan Transmigrasi;
 - b. Seksi Pembangunan Sarana dan Prasarana Pemukiman; Dan
 - c. Seksi Pembinaan Ekonomi, Sosial dan Budaya.
4. Bidang Pemberdayaan Ketenagakerjaan , terdiri dari 3 Seksi :
 - a. Seksi Penempatan Tenaga Kerja;
 - b. Seksi Pengembangan dan Perluasan Kesempatan Kerja; Dan

- c. Seksi Pelatihan dan Peningkatan Sumber Daya Manusia.
- 5. Bidang Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja, terdiri dari 3 Seksi :
 - a. Seksi Penyelesaian Perselisihan hubungan Industrial ;
 - b. Seksi Pembinaan Syarat-syarat kerja; dan
 - c. Seksi Pembinaan Organisasi Pekerja, Pengusaha dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja.
- 6. Bidang Perindustrian, terdiri dari Seksi :
 - a. Seksi Fasilitas dan promosi Usaha Industri;
 - b. Seksi Standarisasi dan Perlindungan Usaha Industri; Dan
 - c. Seksi Informasi dan Kelembagaan.

Sesuai dengan Struktur Organisasi Distransnakerin, maka dapat dilihat kondisi organisasi tahun 2018. berdasarkan kepangkatan dan golongan, jabatan dan tingkat pendidikan.

a. Berdasarkan Kepangkatan dan Golongan

Pegawai Distransnakerin Kabupaten Luwu Timur Tahun 2018 Menurut Kepangkatan dan Golongan adalah sebagai berikut:

Tabel 1.1. Jumlah Pegawai Berdasarkan Kepangkatan

| No | Pangkat/Golongan | Jumlah |
|---------------|------------------------------|-----------------|
| 1 | Pembina Utama Muda, Gol IV c | 1 Orang |
| 2 | Pembina Tk.I Gol IV b | 3 Orang |
| 3 | Pembina, Gol IV a | 3 orang |
| 4 | Penata Tk.I Gol III/d | 1 orang |
| 5 | Penata Gol III c | 10 Orang |
| 6 | Penata Muda Tk.I/Gol III b | 2 Orang |
| 7 | Penata Muda Gol III a | 4 Orang |
| 8 | Pengatur Tk.I Gol II d | 3 Orang |
| 9 | Pengatur Gol II c | 2 Orang |
| 10 | Pengatur Muda Tk.I II/b | 1 Orang |
| Jumlah | | 30 Orang |

b. Berdasarkan Jabatan

Berdasarkan Jabatan Pegawai Distransnakerin Kab. Luwu Timur Tahun 2018 sebagai berikut;

Tabel 1.2. Jumlah Pegawai Berdasarkan Jabatan

| No | Jabatan | Jumlah |
|--------|--------------|----------|
| 1 | Eselon II | 1 Orang |
| 2 | Eselon III/a | 1 Orang |
| 3 | Eselon III/b | 4 Orang |
| 4 | Eselon IV/a | 13 Orang |
| 5 | Staf | 11 Orang |
| Jumlah | | 30 Orang |

c. Berdasarkan Pendidikan

Tahun 2018 keadaan pegawai Distransnakerin menurut tingkat Pendidikan adalah sebagai berikut;

| No | Pendidikan | Jumlah |
|--------|------------------|----------|
| 1 | Strata Dua (S2) | 4 Orang |
| 2 | Strata Satu (S1) | 22 Orang |
| 3 | Diploma III (D3) | 2 Orang |
| 4 | SMA/STM | 2 Orang |
| Jumlah | | 30 Orang |

1.3. Peran Organisasi

Berdasarkan Peraturan Daerah Nomor 8 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Organisasi Perangkat Daerah Kabupaten Luwu Timur. Dinas Transmigrasi Tenaga Kerja Dan Perindustrian dibentuk sebagai implementasi otonomi daerah dan perkembangan kebutuhan pembangunan

berdasarkan karakteristik wilayah kabupaten Luwu Timur, maka dipandang program ketrasmigrasian ketenagakerjaan Dan Perindustrian sangat diperlukan dan strategis untuk menjawab masalah pengentasan kemiskinan, membuka daerah-daerah terisolir, pemerataan pembangunan, perluasan lapangan kerja dan pemenuhan kebutuhan hidup layak bagi tenaga kerja dan keluarganya.

DinasTransmigrasi Tenaga kerja dan Perindustrian Kabupaten Luwu Timur dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Nomor 8 Tahun 2016, dengan tugas pokok membantu Bupati dalam hal melaksanakan Urusan Pemerintahan Bidang Transmigrasi, Tenaga Kerja dan Perindustrian yang menjadi kewenangan Daerah serta tugas lain yang diberikan oleh Bupati. Untuk melaksanakan

tugas tersebut Dinas Transmigrasi Tenaga Kerja dan Perindustrian Kabupaten Luwu Timur mempunyai **fungsi** sebagai berikut :

- a. Perumusan Pelaksanaan Kebijakan Teknis di Bidang Transmigrasi;
- b. Perumusan Pelaksanaan Kebijakan Teknis di Bidang Pemberdayaan Ketenagakerjaan;
- c. Perumusan Pelaksanaan Kebijakan Teknis di Bidang Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja;
- d. Perumusan Pelaksanaan Kebijakan Teknis di Bidang Perindustrian;
- e. Perumusan, Pelaksanaan, Monitoring, Evaluasi dan Pelaporan Kegiatan Kesekretariatan yang menunjang tugas organisasi;
- f. Pelaksanaan administrasi Dinas; dan
- g. Pelaksanaan Fungsi lain yang diberikan oleh Pimpinan terkait tugas dan fungsinya.

Untuk melaksanakan **Tugas pokok dan fungsi** tersebut, Dinas Transmigrasi Tenaga Kerja dan perindustrian Kabupaten Luwu Timur mempunyai struktur organisasi yang tercantum dalam susunan perangkat dan tata kerja Dinas Transmigrasi Tenaga Kerja Dan Perindustrian Kabupaten Luwu Timur sebagai berikut :

- a. Menyusun Kebijakan, merencanakan, mengorganisasikan menggerakkan dan mengendalikan penyelenggaraan kebijakan serta menyusun rencana strategis Dinas Sesuai Visi dan Misi daerah;
- b. Merumuskan Program Kerja sesuai Rencana Strategis Dinas;
- c. Mengkoordinasikan Pelaksanaan Program dan Kegiatan Lingkup Dinas;
- d. Membina Sekretaris dan Para Kepala Bidang dalam Melaksanakan Tugasnya;
- e. Mengarahkan Pelaksanaan Tugas Pokok Organisasi Agar Berjalan sesuai Rencana, Tepat Waktu, Berkualitas Dalam Lingkup Dinas;
- f. Menyelia Pelaksanaan Tugas Pokok Organisasi Agar Berjalan Sesuai Rencana, Tepat Waktu, Berkualitas Dalam Lingkup Dinas;
- g. Memecahkan Masalah Dalam Pelaksanaan Tugas Pokok Organisasi Agar Senantiasa Berjalan Optimal;
- h. Mengevaluasi Pelaksanaan Tugas Pokok Organisasi Senantiasa Agar Senantiasa Sesuai Dengan Rencana Dan Target Senantiasa yang Ditetapkan;
- i. Menyelenggarakan Perencanaan Kebijakan Teknis, Program, Kegiatan, Keuangan, Umum, Perlengkapan dan Kepegawaian Dalam Lingkungan Dinas;
- j. Menyelenggarakan Kebijakan Teknis di Bidang Transmigrasi, Bidang Pemberdayaan Ketenagakerjaan, Bidang Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga kerja dan Bidang Perindustrian;

- k. Menyelenggarakan Pembinaan dan Pelayanan Umum di Bidang Transmigrasi, Tenaga Kerja dan Perindustrian Berdasarkan Kebijakan yang ditetapkan oleh Pemerintah;
- l. Menyelenggarakan dan Memberikan Dukungan Fasilitas Pelayanan Perizinan Dalam Bentuk Penerbitan Pertimbangan Teknis Berkaitan Izin Bidang Transmigrasi, Tenaga Kerja dan Perindustrian Berdasarkan Kewenangan Pemerintah Daerah;
- m. Menyelenggarakan Pemantauan dan Evaluasi Pelaksanaan Izin Bidang Transmigrasi, Tenaga Kerja dan Perindustrian Berdasarkan Kewenangan Pemerintah Daerah;
- n. Menyelenggarakan Koordinasi dan Konsultasi Dengan Kementerian, Lembaga Pemerintah Non Kementerian, dan Lembaga Lainnya Dalam Rangka Penyelenggaraan Urusan Bidang Transmigrasi, Tenaga Kerja dan Perindustrian;
- o. Menilai Hasil Kerja Aparatur Sipil Negara Dalam Lingkungan Dinas;
- p. Menyelenggarakan Pengelolaan Unit Pelaksana Teknis Dinas;
- q. Menyusun Laporan Hasil Pelaksanaan Tugas Kepala Dinas dan Memberikan Saran Pertimbangan Kepada Atasan sebagai Bahan Perumusan Kebijakan; dan
- r. Menyelenggarakan Tugas Kedinasan lain yang diperintahkan Atasan Baik Lisan maupun Tertulis sesuai dengan Bidang Tugasnya untuk Mendukung Kelancaran Pelaksanaan Tugas.

1.4 Isu-Isu Strategis/Permasalahan

- a. Bidang Transmigrasi, dengan permasalahan adalah Masih adanya sengketa lahan dipemukiman transmigrasi, infrastruktur yang masih kurang memadai, kurangnya Akses jalan tani sehingga mempengaruhi penghasilan kurang lancar dan Sertifikat lahan pekarangan, lahan usaha satu dan lahan usaha dua hak milik warga belum ada;

- b. Bidang Tenaga Kerja dengan Permasalahan adalah Kurang Aktifnya lembaga penempatan tenaga kerja swasta atau perusahaan pemberi kerja memberikan informasi lowongan kerja yang tersedia dan sering melakukan pelanggaran terhadap ketentuan perundang-undangan ketenagakerjaan yang berlaku, kurangnya kesadaran perusahaan untuk melaporkan lowongan kerja di kantor Transnakerin atau yang membidangi ketenagakerjaan, kurangnya kesadaran para pemberi kerja untuk memberikan informasi skill yang dimiliki oleh pencari kerja agar dapat dijadikan JOB Canvassing (Pemasaran atau Penawaran);
- c. Bidang Hubungan Industrial Permasalahan Adalah Kurangnya tenaga mediator yang bertugas untuk mempertemukan kedua belah pihak yang berselisih, bila dibandingkan dengan jumlah perusahaan 170 yang ada di kabupaten Luwu Timur. Perbedaan pandangan mengenai penetapan tingkat upah Minimum Kabupaten (UMK), ini sering memicu perselisihan antara buruh dan pengusaha, kurangnya pemahaman pengusaha dan pekerja/buruh tentang norma-norma yang diatur dalam undang-undang nomor 13 tahun 2003, tentang ketenagakerjaan. Kurangnya pembinaan serta pengawasan terhadap perusahaan yang ada di wilayah kabupaten Luwu Timur. Terbatasnya pengawas ketenagakerjaan yang dimiliki, sedangkan jumlah perusahaan yang ada sekitar 170 perusahaan, tentunya hal ini menjadi masalah tersebut karena rasio antara jumlah pengawas dan perusahaan terlalu jauh;
- d. Bidang Perindustrian dengan Permasalahan yaitu Perkembangan Industri masih terbatas pada skala rumah tangga, pengelolaan potensi industri masih sangat sederhana, pengelola pelaku IKM belum Maksimal, akses pasar produk IKM belum ada, tenaga penyuluh perindustrian belum ada.

BAB II

PERENCANAANKINERJA TAHUN 2018

1. Rencana Strategis Tahun 2016-2021

Rencana Strategis atau disebut RENSTRA merupakan proses perencanaan yang berorientasi pada hasil yang ingin dicapai selama kurun waktu tertentu berisi, Visi, Misi Tujuan, Sasaran, dan Strategi yang dilaksanakan melalui kebijakan dan program Kepala Daerah. Perencanaan strategis juga merupakan langkah awal yang harus dilakukan oleh instansi pemerintah agar mampu menjawab tuntutan lingkungan strategis, baik lokal, nasional maupun global dan tetap berada dalam tatanan Sistem Administrasi Negara Kesatuan Republik Indonesia. Dengan pendekatan perencanaan strategis, instansi pemerintah dapat lebih menyelaraskan visi dan misinya dengan potensi, peluang, dan kendala yang dihadapi dalam upaya peningkatan akuntabilitas kinerjanya

RENSTRA Dinas Transmigrasi Tenaga Kerja Dan Perindustrian Kabupaten Luwu Timur Tahun 2016 – 2021 merupakan dokumen perencanaan strategis yang disusun dan dirumuskan setiap lima tahun (perencanaan jangka menengah) yang menggambarkan visi, misi, tujuan, sasaran, strategi dan kebijakan, program dan kegiatan pembangunan daerah. RENSTRA secara sistematis mengedepankan isu-isu lokal, yang diterjemahkan kedalam bentuk strategi kebijakan dan rencana pembangunan yang terarah, efektif dan berkesinambungan sehingga dapat diimplementasikan secara bertahap sesuai dengan skala prioritas dan kemampuan anggaran pembiayaan

Dinas Transmigrasi Tenaga Kerja dan Perindustrian dalam melaksanakan Tugas Pokok dan Fungsi (Tupoksi) untuk mencapai tujuan dan sasaran yang ingin dicapai diperlukan Perencanaan Strategis (Strategis Action Plan) yang dituangkan dalam Visi, Misi dan strategis sebagai berikut :

2.1.1 Visi

Visi Dinas Transmigrasi Tenaga Kerja Dan Perindustrian kabupaten Luwu Timur Tahun 2016-2021 adalah

“Transmigran yang mandiri Tenaga kerja berdaya saing ,Perindustrian yang handal.”

2.1.2 Misi

Dalam rangka pencapaian Visi tersebut, maka telah dirumuskan Misi

Dinas Transmigrasi Tenaga Kerja dan Perindustrian Kabupaten Luwu Timur tahun 2016 – 2021 sebagai berikut:

- a. Menciptakan tenaga kerja yang berkualitas, produktif dan mandiri;.
- b. Mewujudkan kesejahteraan tenaga kerja melalui peningkatan hubungan industrial, peningkatan kualitas tenaga kerja dan perlindungan tenaga kerja;.
- c. Mewujudkan kemandirian masyarakat transmigrasi lokal serta peningkatan Kawasan transmigrasi sebagai pusat pertumbuhan ekonomi baru;
- d. Meningkatkan pertumbuhan industri kecil dan menengah yang berbasis sumber daya dan didukung oleh ketersediaan produk yang berkualitas
- e. Meningkatkan pengembangan ekspor;
- f. Meningkatkan Kualitas Kinerja Dengan Prinsip Tata Kelola Pemerintahan yang baik. Dan meningkatkan kualitas sumber daya Manusia (SDM) aparatur dalam mewujudkan pelayanan umum yang prima.

2.1.3 Tujuan Strategis, Sasaran Strategis dan Target

Tujuan dan Sasaran Strategi Serta Target Dinas Transmigrasi Tenaga Kerja Dan Perindustrian Kabupaten Luwu Timur untuk tahun 2018 disajikan dalam tabel sebagai berikut :

Tabel 2.2

Tujuan dan Sasaran Dinas Transmigrasi Tenaga Kerja Dan Perindustrian Kabupaten Luwu Timur Tahun 2018 yang Mengacu pada Tujuan dan Sasaran RPJMD

| Tujuan | Sasaran | Indikator Kinerja | Target Kinerja Tahun 2018 | Target Kinerja Akhir Renstra (2016 - 2021) |
|---|---|--|---------------------------|--|
| Mewujudkan peran serta Transmigrasi dalam pembangunan Daerah | Meningkatnya Minat Bertransmigrasi | Pertumbuhan minat bertransmigrasi | 100% | 100% |
| Meningkatkan Tenaga Kerja Yang Kompeten, Produktif ,Sesuai Dengan Perkembangan Pasar Kerja Dalam Upaya Peningkatan Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kesempatan Kerja | Meningkatnya Angka Partisipasi Angkatan Tenaga Kerja | Tingkat Partisipasi angkatan kerja | 6,12% | 5,90% |
| | | Persentase Tingkat pengangguran terbuka | | |
| Mewujudkan Hubungan industrial yang mendukung kelangsungan usaha dan peningkatan kesejahteraan pekerja/buruh | Meningkatnya Pemasyarakatan hubungan industrial dan kesejahteraan pekerja/buruh | Persentase Kasus perselisihan hubungan industrial yang dimediasi | 100% | 100% |
| | | Persentase pekerja terdaftar melalui program jamsostek | 100% | 100% |
| Mewujudkan Industri yang berdaya saing | Meningkatnya Pembinaan Terhadap industri kecil dan menengah | Cakupan binaan kelompok pengrajin, kelompok sektor pangan dan industri kreatif | 100% | 100% |
| Muwujudkan kinerja pelayanan OPD yang efektif, efisien dan akuntabel | Meningkatnya akuntabilitas kinerja pelayanan OPD | Jumlah skor Lakip | 65 | 75 |

2. Perjanjian Kinerja

Perjanjian Kinerja berisi perjanjian kepala SKPD dalam hal ini Kepala Dinas Transmigrasi Tenaga Kerja Dan Perindustrian kepada atasan langsung dalam hal ini Bupati Luwu Timur untuk mewujudkan target kinerja tahun berjalan dalam hal ini tahun 2018.

Untuk dapat mengukur keberhasilan implementasi dari rencana strategis tahun 2018. Dinas Transmigrasi Tenaga Kerja Dan Perindustrian Kabupaten Luwu Timur menetapkan target untuk masing-masing kegiatan yang harus dicapai sebagai pelaksanaan dari program. Target ini dituangkan dalam dokumen Penetapan Kinerja (Performance Plan) tahun 2018.

Adapun Penetapan/Perjanjian Kinerja Dinas Transmigrasi Tenaga Kerja Dan Perindustrian Kabupaten Luwu Timur Tahun 2018 sebagaimana Tabel 2.2

Tabel 2.2
Penetapan Kinerja Dinas Transnakerin
Tahun 2018

| Sasaran | Indikator | Target | Program | Anggaran |
|------------------------------------|--------------------------------|-------------|---|-------------|
| | | | | (RP) |
| Meningkatnya Minat Bertransmigrasi | Pertumbuhan minat transmigrasi | 100% | Program Transmigrasi Lokal | 52.615.000 |
| | | 90% | Program pengembangan wilayah transmigrasi | 219.141.250 |
| | | 1.500 Meter | Program pembangunan dan pembinaan masyarakat Transmigrasi | 279.169.250 |

| | | | | |
|---|--|----------|---|---------------|
| Meningkatnya Angka Partisipasi Angkatan Tenaga Kerja | Tingkat partisipasi angkatan kerja | 100% | Program peningkatan kesempatan kerja | 1.036.425.000 |
| | Persentase tingkat pengangguran terbuka | 6.10% | Program Peningkatan kualitas dan produktifitas tenaga kerja | 94.269.250 |
| Meningkatnya pemasyarakatan hubungan industrial dan kesejahteraan pekerja/buruh | Persentase kasus perselisihan hubungan industrial yang dimediasi | 8 kasus | Program perlindungan dan pengembangan lembaga ketenagakerjaan | 683.569.000 |
| | Persentase pekerja terdaftar melalui Program jamsostek | | | |
| Meningkatnya pembinaan terhadap Industri kecil dan menengah | Cakupan binaan kelompok pengrajin, kelompok sektor pangan dan industri kreatif | 6.17% | Program pengembangan industri kecil dan menengah | 321.797.500 |
| | | 2 Sentra | Program pengembangan sentra-sentra industri potensial | 165.308.000 |
| | | 30 IKM | Program peningkatan kemampuan teknologi Industri | 32.235.000 |
| | | 5.51% | Program penataan struktur industri | 31.474.500 |
| Meningkatnya Akuntabilitas kinerja Pelayanan OPD | Jumlah Skor Lakip | 65 | Program pelayanan administrasi perkantoran | 852.312.000 |

| | | | | |
|--|--|--|--|-------------|
| | | | Program peningkatan sarana dan prasarana apratur | 205.185.000 |
| | | | Program peningkatan disiplin Aparatur | 10.750.000 |
| | | | Program peningkatan kapasitas sumber daya aparatur | 47.000.000 |
| | | | Program peningkatan pengembangan sistem pelaporan capaian kinerja dan keuangan | 74.256.000 |
| | | | Program perencanaan dan penganggaran SKPD | 29.449.500 |

BAB III AKUNTABILITAS KINERJA

A. Capaian Kinerja Organisasi

a. Pengukuran dan Analisis Capaian Kinerja

Secara Umum Dinas Transmigrasi Tenaga Kerja Dan Perindustrian Kabupaten Luwu Timur telah dapat melaksanakan tugas dalam rangka mencapai tujuan dan Sasaran yang telah ditetapkan dalam RPJMD Kabupaten Luwu Timur Tahun 2016-2021. Dalam pelaksanaannya, Dinas Transmigrasi Tenaga Kerja Dan Perindustrian memiliki 8 Indikator Kinerja Utama dengan 5 Sasaran.

Dinas Transmigrasi Tenaga Kerja Dan Perindustrian Kabupaten Luwu Timur Dalam Rangka mencapai tujuan berupaya efisien dalam melaksanakan kegiatannya. Efisien diperoleh dari perbandingan antara realisasi output dengan realisasi input, terutama komponen dana dari kegiatan. Suatu kegiatan disebut efisien jika realisasi output sama atau lebih dari target, sedangkan realisasi dana sama atau lebih rendah dari target, sedangkan efisien disebabkan realisasi output lebih rendah dari target, sementara realisasi dana sama atau lebih besar dari target.

Efektifitas adalah perbandingan antara rasio pencapaian outcome dengan ratio pencapaian output dari suatu kegiatan. Suatu kegiatan disebut efektif jika pencapaian outcome sama, melebihi target atau seimbang dengan pencapaian output, sedangkan in-efektif disebabkan pencapaian outcome lebih rendah dari pada pencapaian output.

**TUJUAN: Mewujudkan Peran Serta Transmigrasi dalam
Pembangunan Daerah**

| | |
|----------|--|
| 1 | <u>Sasaran 1</u> Meningkatnya Minat Bertransmigrasi |
|----------|--|

Sasaran Strategis 1 Ini Merupakan salah satu upaya untuk mencapai misi dalam rangka meningkatnya Minat Bertransmigrasi bagi warga Transmigran dan mewujudkan kemandirian masyarakat transmigrasi lokal serta peningkatan Kawasan Transmigrasi sebagai pusat pertumbuhan ekonomi baru. Untuk mengukur sasaran yang pertama ini ada 1 Indikator Kinerja dan rata – rata capaian kinerja sebesar 100% disajikan dalam tabel dibawah ini :

| Sasaran | Indikator kinerja | Capaian Tahun 2017 | Tahun 2018 | | | | | | Target Renstra (2016-2021) |
|------------------------------------|--------------------------------|--------------------|------------|-----------|---------|------------|------------|---------|----------------------------|
| | | | Target | Realisasi | Capaian | Anggaran | Realisasi | Capaian | |
| Meningkatnya Minat Bertransmigrasi | Pertumbuhan minat transmigrasi | 100% | 100% | 100% | 100% | 27.350.000 | 27.300.000 | 99.82% | 100% |
| Rata-rata Capaian Kinerja | | | | | 100% | | | | |

- Analisa pengukuran kinerja sasaran tersebut, sebagai berikut :
 - Pada Tahun 2018, yang diberikan penyuluhan 100% dari target 100% dengan capaian 100%. Dimana 50 KK telah mengikuti kegiatan yang dimaksud pada tahun 2018. Tahun 2017 sebanyak 50 KK sama yang di targetkan di tahun 2018;

- Selanjutnya pada tahun 2018 ,ada 3MOU transmigrasi dari target sebanyak 3 MOU atau tercapai 100% untuk tahun anggaran 2018;
- Yang dilaksanakan tahun 2018,target 1500 Meter panjang parit dan terealisasi sebanyak 1500 Meter panjang parit yang dibangun atau tercapai Target 100% sehingga capaian tahun 2018 sebesar 100%.melihat dari target capaian tersebut, tahun 2018 capaian sama dengan tahun 2017 yaitu 100% atau terealisasi 4550 Meterparit yang dibangun dari target 4550 Meter;
- Pada tahun 2018 ada target 40 KK terdiri dari 20 KK (TPA) Transmigrasi penduduk Asal dan 20 KK (TPS) Transmigran Penduduk Setempat.namun pada tahun 2017 tidak ada realisasi.
- Faktor yang mempengaruhi keberhasilan pencapaian sasaran adalah:
 - Bertambahnya wawasan bagi warga Transmigran untuk meningkatkan taraf hidupnya;
 - Untuk memberikan pemahaman,gambaran dan ilmu pengetahuan kepada masyarakat Transmigran;
 - Untuk merubah pola pikir dan pola tindak bagi warga Transmigran;
 - Mencegah warga Transmigran untuk memperjual belikan Tanah kepemilikan kepada warga lain karena ada ketentuan jangka waktu dalam pemindahan hak milik,yaitu selama 10 Tahun lamanya.
- Hambatan/Masalah:
 - Masih adanya sengketa lahan di pemukiman Tansmigrasi;
 - Infrastruktur yang masih kurang memadai;
 - Kurangnya Akses jalan Tani sehingga mempengaruhi penghasilan;
 - Sertifikat lahan pekarangan,lahan usaha satu dan lahan usaha dua yang merupakan hak milik warga Transmigrasi sampai sekarang belum ada.
- Strategi/Upaya Pemecahan Masalah :
 - Segera mendesak pemerintah Daerah dalam hal ini Dinas Transmigrasi Tenaga Kerja Dan Perindustrian untuk menyelesaikan sengketa lahan Transmigrasi;

- Melakukan Koordinasi dengan stack Holder,dalam rangka pembangunan infrastruktur ditujukan pada instransi yang terkait;
- Melakukan mediasi terhadap orang yang melakukan sengketa lahan;
- Mendorong pemerintah Daerah dalam hal ini Dinas Transmigrasi Tenaga Kerja Dan Perindustrian.Untuk menyelesaikan Sertifikat warga Transmigran yang merupakan haknya.
- Program dan kegiatan yang mendukung sasaran tersebut yaitu :
 - Program Transmigrasi Lokal :
 - + Penyuluhan Transmigrasi Lokal;
 - + Pendaftaran dan seleksi calon Transmigrasi.
 - Program pengembangan wilayah Transmigrasi :
 - + Peningkatan kerjasama antar wilayah,antar pelaku dan antar sektor dalam rangka pengembangan kawasan Transmigrasi.
 - + Penyediaan dan pengelolaan prasarana dan sarana sosial dan ekonomi di kawasan Transmigrasi;
 - Program pembangunan dan pembinaan masyarakat Transmigrasi :
 - + Inventarisasi lahan usaha transmigrasi.

TUJUAN: Meningkatkan Tenaga kerja yang Kompeten,Produktif, sesuai dengan perkembangan pasar kerja dalam upaya peningkatan penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kesempatan Kerja.

2

Sasaran 2**Meningkatnya Angka partisipasi Angkatan Tenaga Kerja**

Sasaran Strategis 2 ini merupakan salah satu upaya untuk mencapai misi dalam rangka menciptakan tenaga kerja yang berkualitas,Produktif dan Mandiri.Untuk mengukur sasaran yang kedua ini ada 2 (dua) indikator kinerja dan rata-rata capaian kinerja sebesar 80.72%.disajikan dalam tabel dibawah ini:

| Sasaran | Indikator kinerja | Capaian Tahun 2017 | Tahun 2018 | | | | | | Target Renstra (2016-2021) |
|--|--|--------------------|------------|-----------|---------|--------------|--------------|---------|----------------------------|
| | | | Tar get | Realisasi | Capaian | Anggaran | Realisasi | Capaian | |
| Meningkatnya Angka Partisipasi Angkatan Tenaga Kerja | -Tingkat partisipasi angkatan kerja | 100% | 100 % | 100 % | 100 % | 545.493 .000 | 545.24 6.520 | 99.95 % | 100% |
| | | | 100 % | 100 % | 100 % | 345.467 .000 | 345.16 7.000 | 99.91 % | 100% |
| | -Persentase tingkat pengangguran terbuka | 5,37% | 6.10 % | 2.58 % | 42.1 5% | 94.269. 250 | 93.844 .250 | 99.55 % | 5.90 % |
| Rata-rata Capaian Kinerja | | | | | 80.7 2% | | | | |

- Analisis pengukuran kinerja sasaran tersebut, sebagai berikut :
 - Pada tahun 2018, capaian sebesar 100% dari target 100% yang telah diberikan pelatihan Komputer, pengelasan dan otomotif melalui kerjasama antara Dinas Transmigrasi Tenaga Kerja Dan Perindustrian Kabupaten Luwu Timur dengan Lembaga Akademi Teknik Soroako (ATS). Dengan Jumlah Peserta 66 Orang. Capaian Tahun 2017 sama besarnya realisasi 100% .Dimana Peserta sebanyak 66 Orang yang mengikuti pelatihan dari target 66 Orang.
 - Yang dilaksanakan tahun 2018 capaian sebesar 100% dari target 100% yang telah mengikuti Pelatihan tentang K3 yaitu: Keselamatan dan Kesehatan Kerja sebanyak 50 Orang yang ikut diklat dan dinyatakan Lulus sebesar 50 Orang atau persentase 100%;
 - Pada tahun 2017 persentase pengangguran terbuka sebesar 5.37% atau terealisasi 88.03% dari target 6.10% tersedianya data

pengangguran yang dimaksud meliputi jumlah pengangguran terbuka;

| | |
|--------------------------------|-----------------|
| ✚ Angkatan Kerja | : 130.948 Orang |
| ✚ Bekerja | : 123.922 Orang |
| ✚ Pengangguran Terbuka | : 7.026 Orang |
| ✚ Tingkat Pengangguran Terbuka | : 5,37 % |

- Pada tahun 2018 persentase pengangguran terbuka sebesar 2.58% atau terealisasi 42.15% dari Target 6.10% Tersedianya data pengangguran yang dimaksud meliputi jumlah pengangguran Terbuka;

| | |
|--------------------------------|-----------------|
| ✚ Angkatan Kerja | : 138.367 Orang |
| ✚ Bekerja | : 134.795 Orang |
| ✚ Pengangguran terbuka | : 3.572Orangs |
| ✚ Tingkat Pengangguran terbuka | : 2.58% |

- Faktor yang mempengaruhi keberhasilan pencapaian sasaran adalah :
 - Jumlah pencari kerja yang ditempatkan pada perusahaan pemberi kerja yang membutuhkan tenaga kerja sesuai dengan kompetensi atau keahlian yang dimiliki oleh pencari kerja;
 - Menciptakan Tenaga Kerja yang terampil dan diharapkan dapat membuka peluang secara mandiri (Wirausaha).
 - Seringkali diselenggarakan pertemuan mengenai Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)
- Hambatan/masalah :
 - Kurang aktifnya lembaga penempatan Tenaga Kerja Swasta atau perusahaan pemberi kerja memberikan informasi lowongan kerja yang tersedia dan sering melakukan pelanggaran terhadap ketentuan perundang-undangan ketenagakerjaan yang berlaku;
 - Kurangnya kesadaran perusahaan untuk melaporkan lowongan kerja di Dinas Transmigrasi Tenaga Kerja Dan Perindustrian, atau yang membidangi ketenagakerjaan;

- Kurangnya kesadaran para pemberi kerja untuk memberikan informasi skill yang dimiliki oleh pencari kerja agar dapat dijadikan JOB CANVASSING (Pemasaran atau penawaran).
- Strategi/upaya pemecahan masalah :
 - Memperkuat komitmen pemerintah Daerah dalam menginformasikan lowongan kerja yang ada;
 - Bursa Kerja On Line yang sudah berfungsi dengan baik, namun terkendala pada jaringan komunikasi yang buruk sehingga menyebabkan laporan ke pusat terkadang lambat disampaikan;
 - Belum Optimalnya peran serta lintas sektor dalam mendukung setiap program dan kegiatan
 - Untuk perusahaan pemberi kerja tetap mengirimkan atau memberitahukan surat secara tertulis kepada perusahaan pemberi kerjayang ada di wilayah Kabupaten Luwu Timur;
 - Melakukan sosialisasi para pencari kerja guna memberitahukan skill yang dimiliki agar data tersebut terdaftar di Dinas Transmigrasi Tenaga Kerja dan perindustrian kabupaten luwu Timur, Untuk memudahkan dilakukan Job Canvassing di Perusahaan;
 - Diharapkan perhatian pemerintah Daerah dalam sistem kurikulum dan metode pelatihan yang dilaksanakan kedepannya harus sesuai dengan regulasi dan kondisi sekarang ini. Masyarakat Global yang menuntut Kompetensi kebutuhan tenaga kerja yang berdaya saing, siap pakai dan mandiri.
- Program dan Kegiatan yang mendukung sasaran tersebut yaitu :
 - Program peningkatan kesempatan kerja.
 - ✚ Penyebarluasan informasi bursa tenagakerja;
 - ✚ Kerjasama pendidikan dan pelatihan;
 - ✚ Penyiapan Tenaga Kerja Siap pakai,
 - Program Peningkatan Kualitas dan Produktivitas Tenaga Kerja.
 - Penyusunan Data Base Tenaga Kerja Daerah;
 - Penyuluhan Dan Bimbingan Pencari Kerja.

TUJUAN : Mewujudkan Hubungan Industrial yang mendukung kelangsungan usaha dan peningkatan kesejahteraan pekerja/buruh.

3

Sasaran 3

Meningkatnya pemasyarakatan hubungan industrial dan kesejahteraan pekerja/buruh

Sasaran Strategis 3 ini merupakan salah satu upaya untuk mencapai misi dalam rangka mewujudkan kesejahteraan tenaga kerja melalui peningkatan hubungan industrial, peningkatan kualitas tenaga kerja dan perlindungan tenaga kerja : Untuk mengukur sasaran yang ketiga ada 2 (Dua) Indikator dan capaian kinerja sebesar 100%. Disajikan dalam tabel dibawah ini :

| Sasaran | Indikator kinerja | Capaian Tahun 2017 | Tahun 2018 | | | | | | Target Renstra (2016-2021) |
|---|--|--------------------|---------------|---------------|---------|------------|------------|---------|----------------------------|
| | | | Target | Realisasi | Capaian | Anggaran | Realisasi | Capaian | |
| Meningkatnya pemasyarakatan hubungan industrial dan kesejahteraan pekerja/buruh | - Persentase kasus perselisihan hubungan industrial yang dimediasi | 8 Kasus | 8 Kasus | 10 Kasus | 100.25% | 89.245.000 | 77.197.500 | 86.50 % | 12 Kasus |
| | - Persentase pekerja terdaftar melalui program jamsostek | - | 32 | 32 | 100 % | 44.800.000 | 44.085.000 | 98.40 % | 32 OPP |
| | | - | 60 Perusahaan | 60 Perusahaan | 100 % | 27.442.000 | 26.947.000 | 98.20 % | 100% |
| | | | | | | | | | |
| Rata-rata Capaian Kinerja | | | | | 100 % | | | | |

- Analisis pengukuran kinerja sasaran tersebut, sebagai berikut :
 - Pada tahun 2018 target sebanyak 8 kasus Namum yang diselesaikan dengan perjanjian bersama (PB) sebanyak 10 Kasus dengan capaian 100.25%. mengingat ada 4 Kasus yang tidak diselesaikan pada tahun 2017 untuk menyelesaikan kasus tersebut dilakukan dengan kegiatan :
 1. Fasilitasi penyelesaian prosedur, penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Kegiatan ini bertujuan untuk penyelesaian perselisihan antara pekerja/buruh dengan perusahaan;
 - Pada tahun 2018, untuk Organisasi pekerja dan pengusaha (OPP) dari target 32 OPP terealisasi sebanyak 32 OPP atau dengan capaian 100%, yang dibina :
 - .Terkait periode kinerja keanggotaan atau pengurus yang masa baktinya 3 tahun dan sekaligus melihat keaktifan serikat pekerja/buruh;
 - Tentang penyusunan Peraturan Perusahaan (PP) dan Perjanjian Kerjasama (PKB) dalam memperjuangkan hak-hak pekerja atau buruh. Kegiatan yang mendukung sasaran ini yaitu;
 1. Pembinaan serikat pekerja atau serikat Buruh. untuk membina Organisasi pekerja dan pengusaha (OPP) yang ada di wilayah kabupaten Luwu Timur tahun Anggaran 2018.
 - Pada tahun 2018, untuk pekerja/buruh yang menjadi peserta jam sostek sebanyak 60 Perusahaan dari target sebesar 60 Perusahaan atau dengan capaian 100% untuk pekerja/buruh yang menjadi peserta jamsostek, tujuan pendataan dan pembinaan dari kegiatan ini yaitu ;
 - Mendata gaji, upah pekerja, THR dan Upah lembur yang dilakukan oleh perusahaan terhadap Tenagakerja/Buruh
 - Melihat sejauhmana Syarat-syarat kerja yang diterapkan oleh perusahaan terhadap pekerja/buruh sesuai dengan aturan Undang-undang nomor 13 Tahun 2003;

- Menghimbau kepada Perusahaan Bawha setiap Tenaga kerja wajib didaftarkan Di BPJS Ketenagakerjaan dan BPJS Kesehatan.adapun kegiatan yang mendukung sasaran ini yaitu;
- 1. Pendataan dan pembinaan sarana hubungan industrial bertujuan untuk mendata sekaligus Pembinaan, perusahaan dan mengarahkan agar supaya semua pekerja/buruh wajib terdaftar di jamsostek sesuai MOU mulai tahun 2016 antara Distransnakerin dengan jamsostek;
- Dibandingkan Tahun 2017 dengan capaian sebesar 66.67% capaian tahun 2018 lebih tinggi dengan nilai capaian 100.25%.Tahun 2017 sebanyak 8 Kasus yang diselesaikan dan ditargetkan sebanyak 12 Kasus;
- Dibandingkan dengan target Renstra (2016-2021) sebesar 12 Kasus untuk tahun pertama periode Renstra 4 Kasus yang terselesaikan sehingga capaian 40%.
- Faktor yang mempengaruhi keberhasilan pencapaian sasaran adalah;
 - ✚ Penyelesaian Perselisihan hubungan industrial sudah sesuai mekanisme yang diatur oleh uu Nomor 2 tahun 2014.Tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial,hal ini dapat menjadi rujukan dalam penanganan perselisihan yang terjadi kedepanya.sehingga mewujudkan hubungan industrial yang harmonis dan dinamis dapat terwujud secara optimal;
 - ✚ Pengendalian dan koordinasi Dewan Pengupahan dalam Penetapan UMK, yang berkeadilan dan tidak diskriminatif;
 - ✚ Tersebar nya informasi yang terbaru tentang peraturan Perundang-undangan bidang ketenagakerjaan kepada pengusaha dan pekerja/buruh;
 - ✚ Meningkatnya pemahaman mengenai undang-undang Ketenagakerjaan;

- ✚ Terwujudnya penegakan hukum dan perlindungan tenagakerja;
- ✚ Penanggulangan dan koordinasi penanganan kerawanan Ketenagakerjaan;
- ✚ Minimnya jumlah atau tingkat perselisihan hubungan industrial yang terjadi.

- Hambatan/Masalah :

- Kurangnya Tenaga Mediator yang bertugas untuk mempertemukan kepentingan kedua belah pihak yang berselisih.jika dibandingkan dengan jumlah perusahaan yang ada di kabupaten Luwu Timur;
- Perbedaan pandangan mengenai penetapan tingkat upah ini,sering memicu perselisihan antara buruh dan pengusaha;
- Kurangnya pemahaman pengusaha dan pekerja/buruh tentang Norma-norma yang diatur dalam undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan;
- Kurangnya pembinaan dan pengawasan terhadap perusahaan yang ada di wilayah kabupaten Luwu Timur;
- Pengawas ketenagakerjaan tidak berada di wilayah kabupaten Luwu Timur melainkan kewenangan Propinsi.sedangkan jumlah perusahaan yang ada sekitar 700 Perusahaan.tentunya hal ini menjadi kendala sebab setiap ada masalah Dinas Transnakerin terlebih dahulu Melakukan Persuratan ke Propinsi.

- Strategi/Upaya Pemecahan masalah :

- Memberikan bantuan penyelesaian perselisihan hubungan industrial dengan menyiapkan tenaga Mediator dan memberikan konsultasi kepada para pihak yang berselisihagar

dapat menyelesaikan perselisihan hubungan industrial secara bipartit yang berdasarkan pada Musyawarah mufakat;

- Memfasilitasi Jaminan sosial Ketenagakerjaan kepada pekerja dan pengusaha berupa rekomendasi ke gubernur Sulawesi selatan untuk menetapkan Upah Minimum di Kabupaten Luwu Timur;
 - Menambah media untuk penyebaran informasi tentang Ketenagakerjaan;
 - Menambah kegiatan dalam hal pembinaan terkait Masalah-masalah Ketenagakerjaan kepada pengusaha dan pekerja.
- Program dan Kegiatan yang mendukung Sasaran tersebut yaitu :

✚ Program Perlindungan dan Pengembangan Lembaga Ketenagakerjaan.

- Fasilitasi penyelesaian prosedur, penyelesaian perselisihan hubungan industrial;
- Fasilitasi penyelesaian prosedur pemberian perlindungan hukum dan jaminan sosial Ketenagakerjaan;
- Sosialisasi pelaksanaan Hubungan industrial;
- Lembaga Kerjasama Tripartit;
- Pendataan dan pembinaan sarana hubungan industrial;
- Publikasi peraturan Ketenagakerjaan;
- Pembinaan serikat pekerja/serikat buruh.

TUJUAN : Mewujudkan Industri yang Berdaya Saing.

| | |
|----------|--|
| 4 | <p><u>Sasaran 4</u></p> <p>Meningkatnya Pembinaan Terhadap Industri kecil dan Menengah</p> |
|----------|--|

Sasaran Strategis 4 Ini merupakan salah satu upaya untuk mencapai misi dalam rangka meningkatkan pertumbuhan industri kecil dan menengah yang berbasis sumber daya dan di dukung oleh ketersediaan Produk yang berkualitas. Untuk mengukur sasaran yang ke 4 ada 1 (satu) indikator Utama dan capaian kinerjanya sebesar 100%. Disajikan dalam tabel dibawah ini :

| Sasaran | Indikator kinerja | Capaian Tahun 2017 | Tahun 2018 | | | | | | Target Renstra (2016-2021) |
|---|--|--------------------|------------|-----------|---------|-------------|-------------|---------|----------------------------|
| | | | Target | Realisasi | Capaian | Anggaran | Realisasi | Capaian | |
| Meningkatnya Pembinaan Terhadap industri kecil dan menengah | Cakupan binaan kelompok pengrajin, kelompok sektor pangan dan industri kreatif | 9 IKM | 12 IKM | 12 IKM | 100 % | 141.100.000 | 136.456.700 | 96.71 % | 11 IKM |
| Rata-rata Capaian Kinerja | | | | | 100 % | | | | |

- **Analisis pengukuran kinerja sasaran tersebut, sebagai berikut :**
 - Pada tahun 2018 Tercapai 12IKM yang ditargetkan sebanyak 12 IKM dengan capaian sebesar 100%.sedangkan tahun 2017 realisasi 9 IKM dari Target sebanyak 12 IKM.Dengan capaian 81.82 %

- Dibandingkan dengan target Renstra (2016-2021) sebanyak 61 IKM. untuk tahun pertama renstra tercapai 0 IKM karena belum ada target sehingga capai sebesar 6.11%. tahun kedua sebanyak 9 IKM Tahun ketiga 12 IKM.
- **Faktor yang mempengaruhi keberhasilan pencapaian sasaran adalah :**
 - Peningkatan sektor pendapatan (income) dari pelaku usaha industri kecil dan menengah;
 - Kreatifitas pelaku IKM dalam mengembangkan usahanya;
 - Dukungan pemerintah melalui program/kegiatan di OPD yang terkait.
- **Hambatan/Masalah :**
 - Keterbatasan ketersediaan barang (produksi tidak kontinu);
 - Kurang maksimalnya sarana produksi dalam hal keterbatasan ketersediaan listrik.
- **Strategi/upaya pemecahan masalah :**
 - Menggiatkan Tenaga-tenaga pendataan di Tingkat Kecamatan;
 - Pemberian peralatan sesuai dengan kemampuan dan kebutuhan pelaku usaha;
 - Pemerintah Daerah berupaya untuk memenuhi pasokan listrik guna kesinambungan proses produksi IKM. Program dan kegiatan yang mendukung sasaran tersebut.
Program dan Kegiatan yang mendukung sasaran tersebut yaitu :
 - Program pengembangan industri kecil dan menengah :
 - Pembinaan Industri kecil dan menengah dalam memperkuat jaringan klaster industri;
 - Fasilitasi kerjasama kemitraan industri mikro, kecil dan menengah dengan swasta;
 - Sosialisasi perlindungan usaha industri.
 - Program penataan struktur industri :
 - Pembinaan keterkaitan produksi industri hulu hingga ke hilir.

- Program Pengembangan Sentra-sentra industri Potensial :
 - Penyediaan sarana informasi yang dapat diakses Masyarakat;
 - Pembentukan Sentra-sentra Industri Potensial;
 - Pembinaan klasifikasi jenis industri kecil dan menengah.
- Program Peningkatan kemampuan teknologi industri;
 - Pembinaan kemampuan teknologi industri.

TUJUAN : Mewujudkan kinerja pelayanan OPD yang efektif, efisien dan akuntabel.

5

Sasaran 5**Meningkatnya Akuntabilitas kinerja pelayanan OPD**

Sasaran Strategis dari 5 ini merupakan salah satu upaya untuk mencapai misi mengimplementasikan good governance (tata kelola pemerintahan yang baik) dan meningkatkan kualitas sumber daya manusia (SDM) aparatur dalam mewujudkan pelayanan umum yang Prima. Untuk mengukur sasaran yang kelima ini. Ada 1 (satu) kinerja dengan capaian kinerja sebesar. Disajikan dalam tabel dibawah ini :

| Sasaran | Indikator kinerja | Capaian Tahun 2017 | Tahun 2018 | | | | | | Target Renstra (2016-2021) |
|--|-------------------|--------------------|------------|-----------|---------|-------------|--------------|---------|----------------------------|
| | | | Target | Realisasi | Capaian | Anggaran | Realisasi | Capaian | |
| Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja Pelayanan OPD | Jumlah Skor Lakip | 62,37 % | 65 | | | 852.312.000 | 851.353.830. | 99.88 % | 75 |
| | | | | | | 205.185.000 | 193.693.461 | 94.40 % | |
| | | | | | | 10.750.000 | 10.750.000 | 100 % | |
| | | | | | | 47.000. | 45.176 | 96.12 | |

| | | | | | | | | | |
|---------------------------|--|--|--|--|--|-----|------|---|--|
| | | | | | | 000 | .500 | % | |
| Rata-rata Capaian Kinerja | | | | | | | | | |

- Analisis pengukuran kinerja sasaran tersebut, sebagai berikut :
 - Tahun 2017, capaian nilai evaluasi AKIP adalah 100.39% dari target nilai skor 60, evaluasi AKIP yang terealisasi sebesar 62,37 lebih tinggi dari target, berdasarkan hasil audit inspektorat yang mengacu pada Permenpan 53 tahun 2014. Capaian ini lebih tinggi di banding dengan tahun 2016 dengan nilai Evaluasi AKIP sebesar Nilai skor 33.50 dari target nilai skor AKIP yaitu 55.
 - Dibandingkan dengan target renstra (2016-2021) sebesar 60 nilai skor untuk Evaluasi AKIP, untuk tahun pertama periode Renstra tercapai nilai skor 55 sehingga capaian Nilaiskor 33.50 atau peringkat C. (kurang)
- Faktor yang mempengaruhi keberhasilan pencapaian sasaran adalah :
 - Terlaksananya operasional kantor secara baik;
 - Adanya peningkatan sarana dan prasarana aparatur;
 - Anggaran pembiayaan yang mengalami peningkatan dari tahun sebelumnya;
 - Tersusunnya agenda perencanaan dan penganggaran berdasarkan aturan Permendagri 54 Tahun 2010 dan Permendagri 86 tahun 2017
 - Tersedianya laporan keuangan dan aset yang dibutuhkan dalam audit atau pemeriksaan;

- Meningkatnya penyelenggaraan diklat dan pelatihan yang dilakukan oleh pemerintah baik tingkat kabupaten, propinsi maupun Nasional.
- Faktor yang mempengaruhi kegagalan pencapaian sasaran adalah :
 - Belum Optimalnya Data evaluasi Program/kegiatan serta tindak lanjut terhadap program dan kegiatan tersebut;
 - Lemahnya Monitoring terhadap pelaksanaan program/kegiatan yang ada di Dinas Transmigrasi Tenaga Kerja Dan Perindustrian.
- Hambatan/masalah
 - Keterlambatan dalam hal pemenuhan surat menyurat;
 - Pengurusan berkas kepangkatan dan berkala belum tersosialisasi secara baik;
 - Pendataan barang Aset operasional belum maksimal;
 - Keterlambatan dalam penyelesaian laporan keuangan dan laporan Asset Dinas disebabkan adanya aplikasi baru berupa Logos.
 - Kurangnya Pengetahuan dan keterampilan dalam hal pengelolaan dan pelaporan Aset;
 - Ketidakesesuaian laporan keuangan dan Aset;
 - Kurangnya literatur/pedoman mengenai perencanaan dan penganggaran
 - Kurangnya kesadaran aparatur dalam hal penegakan disiplin;
 - Penempatan Aparatur masih belum sesuai dengan analisis jabatan yang telah ditetapkan.
- Strategi/upaya pemecahan masalah :
 - Diperlukan sistem penyampaian surat menyurat secara elektronik untuk meminimalkan keterlambatan penyampaian informasi;
 - Tersedianya media informasi berupa papan data kepegawaian;
 - Melakukan pendataan barang-barang asset kantor secara kontinu sehingga barang yang sudah tidak layak dalam hal operasional kantor dapat dilakukan penghapusan aset dan melakukan penggantian barang yang di usulkan pada tahun anggaran selanjutnya;

- Menambah pengetahuan dan keterampilan aparatur melalui pelatihan dan pendidikan mengenai penyusunan laporan keuangan dan Asset;
- Melakukan pemetaan/assesment jabatan sehingga aparatur sipil negara dapat bekerja dan bertanggungjawab sesuai dengan tugas pokok dan fungsi masing-masing.
- Program dan Kegiatan yang mendukung sasaran tersebut :
 - Program Pelayanan Administrasi Perkantoran :
 - Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik;
 - Penyediaan jasa administrasi keuangan;
 - Penyediaan jasa Kebersihan Kantor;
 - Penyediaan Jasa Perbaikan Peralatan Kerja;
 - Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/penerangan bangunan kantor;
 - Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan;
 - Rapat-rapat Koordinasi dan konsultasi ke Luar Daerah;
 - Penyediaan Jasa tenaga pendukung administrasi/teknis;
 - Penyediaan penunjang Administrasi kesekretariatan SKPD;
 - Monitoring Evaluasi dan Pelaporan;
 - Kunjungan Kerja Dalam Daerah;
 - Program Peningkatan sarana dan prasarana aparatur :
 - Pengadaan peralatandan perlengkapan kantor;
 - Pemeliharaan Rutin/berkala Gedung Kantor;
 - Pemeliharaan Rutin/berkala Kendaraan Dinas.
 - Program Peningkatan Kapasitas sumber daya Aparatur :
 - Bimbingan Tekhnis Implementasi peraturan Perundang-undangan :
 - Program Peningkatan Pengembangan sistem pelaporan capaian kinerja dan keuangan :
 - Penyusunan pelaporan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah;
 - Penyusunan dan pelaporan keuangan dan barang dana dekonsentrasi dan dana pembantuan.

B. Realisasi Anggaran.

Target Capaian Kinerja anggaran Dinas Transmigrasi, Tenaga Kerja dan Perindustrian Kabupaten Luwu Timur T.A. 2018 Secara Keseluruhan adalah sebesar Rp. 7.071.110.808. atau sebesar 98.11% dari total anggaran sebesar Rp. 7.207.274.362,-.

Anggaran dan realisasi belanja tahun anggaran 2017 dapat dilihat pada tabel.3.2 berikut ini :

Tabel 3.2
Rincian Anggaran Dan Realisasi Belanja TA. 2018

| Uraian | Jenis Belanja | Anggaran Setelah Perubahan | Realisasi Belanja | (%) |
|----------------------|------------------------|----------------------------|------------------------|---------------|
| 1 | Belanja Tidak Langsung | 3.072.318.112,- | 3.021.047.366,- | 98.33% |
| 2 | Belanja Langsung | 4.134.956.250,- | 4.050.063.442,- | 97.95% |
| Total Belanja | | 7.207.274.362,- | 7.071.110.808,- | 98,11% |

a. Belanja

Jenis Belanja yang ada pada Dinas Transmigrasi Tenaga Kerja Dan Perindustrian terdiri dari belanja Tidak Langsung dan Belanja Langsung. Realisasi total Belanja (Belanja Langsung dan Belanja Tidak Langsung) Tahun Anggaran 2018 adalah sebesar Rp. 7.071.110.808,- atau sebesar 98.11% dari target belanja yang dialokasikan sebesar Rp. 7.207.274.362,-

Belanja tidak Langsung (belanja Pegawai) terealisasi sebesar Rp. 3.021.047.366,- atau sebesar 98.33% dari target belanja yang dialokasikan sebesar Rp. 3.072.318.112,- sedangkan belanja langsung (Belanja barang dan jasa, Rp. 3.698.526.742,- Belanja Modal terealisasi sebesar Rp. 351,536,700,- atau sebesar 97.95% dari target belanja yang dialokasikan sebesar Rp. 4.134,956,250,- sebagaimana dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 3.3
Rincian Anggaran dan Realisasi Belanja Langsung dan Belanja tidak langsung Tahun Anggaran 2018

| Uraian | Jenis Belanja | Anggaran setelah perubahan | Realisasi Belanja | (%) |
|------------------------|-------------------------|----------------------------|------------------------|---------------|
| Belanja Tidak Langsung | | | | |
| 1 | Belanja Pegawai | 3.072.318.112 | 3.021.047.366 | 98.33% |
| Belanja Langsung | | | | |
| 1 | Belanja pegawai | | | |
| 2 | Belanja Barang dan Jasa | 3.773.093.250 | 3.698.526.742,- | 98.02% |
| 3 | Belanja Modal | 361.863.000 | 351.536.700,- | 97.14% |
| Total Belanja | | 7.207.274.362,- | 7.071.110.808,- | 98.11% |

Belanja Langsung Dinas Transmigrasi Tenaga Kerja Dan Perindustrian kabupaten Luwu Timur Memiliki 16 Program Dan 46 Kegiatan yang ditetapkan dalam penetapan kinerja pada awal tahun dan mengalami perubahan anggaran dalam tahun berjalan sebagaimana dapat dilihat pada tabel 3.4 di bawah ini:

Tabel.3.4

Realisasi Anggaran Program berdasarkan Dokumen Perubahan

| No | Program | Anggaran Sebelum Perubahan (RP) | Anggaran Setelah Perubahan (RP) | Realisasi (RP) | % |
|----|--|---------------------------------------|--|----------------|--------|
| 1. | Program Pelayanan Administrasi Perkantoran | 778.710.000,- | 852.312.000,- | 851.353.830,- | 99.88% |
| 2. | Program peningkatan Sarana dan prasarana Aparatur | 200.185.000,- | 205.185.000,- | 193.693.461,- | 94.40% |
| 3. | Program peningkatan disiplin aparatur | 10.750.000,- | 10.750.000,- | 10.750.000,- | 100% |
| 4. | Program Peningkatan Kapasitas Sumber daya Aparatur | 32.000.000,- | 47.000.000,- | 45.176.500,- | 96.12% |
| 5. | Program Peningkatan pengembangan sistem pelaporan capaian kinerja dan keuangan | 66.436.000,- | 74.256.000,- | 74.200.716,- | 99.93% |
| 6. | Program perencanaan dan penganggaran SKPD | 9.799.500,- | 29.449.500,- | 29.409.500,- | 99.86% |
| 7. | Program | 94.269.250,- | 94.269.250,- | 93.844.250,- | 99.55% |

| | | | | | |
|-----|---|-----------------|-----------------|-----------------|--------|
| | peningkatan kualitas dan produktivitas Tenaga Kerja | | | | |
| 8. | Program peningkatan kesempatan kerja | 1.099.653.000,- | 1.036.425.000,- | 1.016.315.620,- | 98.06% |
| 9. | Program perlindungan dan pengembangan lembaga ketenagakerjaan | 763.009.000,- | 683.569.000,- | 654.168.649,- | 95.70% |
| 10. | Program pengembangan industri kecil dan menengah | 341.847.500,- | 321.797.500,- | 314.996.400,- | 97.89% |
| 11. | Program peningkatan kemampuan teknologi industri | 32.880.000,- | 32.235.000,- | 31.880.000,- | 98.90% |
| 12. | Program penataan Struktur Industri | 36.274.500,- | 31.474.500,- | 31.118.000,- | 98.87% |
| 13. | Program Pengembangan sentra-sentra industri potensial | 167.108.000,- | 165.308.000,- | 163.617.000,- | 98.98% |
| 14. | Program pengembangan wilayah Transmigrasi | 219.141.250,- | 219.141.250,- | 216.013.240,- | 98.57% |
| 15. | Program Transmigrasi Lokal | 52.615.000,- | 52.615.000,- | 52.210.240,- | 99.23% |

| | | | | | |
|-----|---|---------------|---------------|---------------|--------|
| 16. | Program pembangunan dan pembinaan masyarakat transmigrasi | 426.581.250,- | 279.169.250,- | 271.316.036,- | 97.19% |
|-----|---|---------------|---------------|---------------|--------|

- **Analisis Efisiensi Kinerja Kegiatan 2018**

Realisasi Penggunaan Anggaran belanja langsung sebesar Rp.4.050.063.442,- digunakan untuk pelaksanaan 16 Program dengan 46 Kegiatan yang dilaksanakan secara fisik tingkat pencapaian kegiatan sebesar 97.95%. Dari sisi realisasi pada umumnya dapat terpenuhi dengan baik namun terdapat beberapa Program dan kegiatan yang memiliki tingkat realisasi rendah yaitu :

1. Program peningkatan kesempatan kerja dengan kegiatan Penanganan dan perlindungan Tenaga Kerja Indonesia diluar Negeri terealisasi sebesar 54,47%. Hal ini disebabkan dari 4 Orang yang di target. Namun Realisasi Kinerja tidak ada Karena kegiatan ini sifatnya hanya disediakan, apabila ada warga Kabupaten Luwu Timur yang mengalami kecelakaan, atau meninggal Dunia. Namun realisasi keuangan 54.47% ini diperuntukkan dalam rangka melakukan koordinasi atau konsultasi di Propinsi terkait bagaimana cara menangani apabila ada Warga/masyarakat yang mengalami musibah.

BAB IV

PENUTUP

Sebagai Penutup dari Laporan Kinerja Dinas Transmigrasi Tenaga Kerja dan Perindustrian ini merupakan bentuk pertanggungjawaban Pelaksanaan Anggaran dan Kegiatan Tahun Anggaran 2018. Dapat disimpulkan bahwa secara umum memperlihatkan pencapaian kinerja yang optimal yang sasaran strategisnya. Hasil analisis pencapaian indikator sasaran terhadap 5 Sasaran yang mencakup 7 Indikator Sasaran diketahui bahwa 4 indikator sasaran rata-rata 100% atau baik sekali 1 indikator dibawah 95% di tahun 2018 sehingga keseluruhan rata-rata capaian kinerja sebesar 97.50% dengan kategori baik.

Dilihat dari sisi pencapaian akuntabilitas keuangan dalam hal ini, tingkat realisasi keuangan tahun 2018 sebesar 98.11% atau lebih tinggi dibanding tahun lalu yang realisasi keuangan mencapai 94,68%

SOLUSI :

1. Melakukan review terhadap dokumen perencanaan yang berkaitan dengan sasaran Strategis dan indikator kinerjanya;
2. Menetapkan Indikator Kinerja Utama berorientasi pada outcomes;

Ada 1 Indikator kinerja yang berkategori realisasi keuangannya tidak mencapai 50% disebabkan antara Lain :

1. Kegiatan ini sifatnya hanya disediakan, namun yang teralisasi yaitu biaya perjalanan dinas dalam rangka melakukan koordinasi dan konsultasi ke kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi serta kantor BP3TKI di Makassar terkait cara menangani apabila ada tenaga kerja yang bermasalah atau mengalami musibah dan data data Pekerja Migran Indonesia kenegara lain.

Akhirnya, secara Umum dapat disimpulkan bahwa pencapaian target terhadap beberapa indikator yang dicantumkan dalam RENSTRA Dinas Transmigrasi Tenaga Kerja Dan Perindustrian Tahun (2016-2021) Khususnya Tahun anggaran

2018, dapat dipenuhi sesuai harapan. Jika terdapat Indikator yang belum memenuhi target yang ditetapkan, kami jadikan Evaluasi sekaligus Motivasi untuk lebih baik lagi di Tahun-tahun yang akan datang.

Malili, 20 Januari 2019



KEPALA DINAS

Rir. H. FIRNANDUS ALI, M.Si

Pangkat : Pembina Utama Muda

NIP. 19600515 198503 1 020