



PEMERINTAH KABUPATEN FLORES TIMUR

EVALUASI RENCANA KERJA TAHUN 2023

**DINAS TENAGA KERJA
KABUPATEN FLORES TIMUR
Jln. Ile Napo : Telp / Fax [0383] 2551234**

LARANTUKA

KATA PENGANTAR


Puji syukur kami haturkan ke hadirat Tuhan yang Mahakuasa karena atas penyertaan dan penyelenggaraan ilahi-Nya, kami dapat menyelesaikan dan menyajikan dokumen Evaluasi Rencana Kerja (RENJA) Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Flores Timur Tahun 2023 sesuai dengan target waktu yang ditetapkan.

Dokumen Perencanaan Pembangunan tersebut telah ditetapkan dengan Peraturan Bupati Flores Timur Nomor 11 Tahun 2023 tentang Rencana Kerja pemerintah Daerah tahun 2024 yang selanjutnya dijadikan acuan dan pedoman dalam pembuatan dan penyempurnaan Rencana Kerja Perangkat Daerah Tahun 2024.

Tahun 2024 merupakan tahun kedua dalam periode Rencana pembangunan Daerah (RPD) Kabupaten Flores Timur Tahun 2023-2026. Sehingga diharapkan dokumen Evaluasi Renja Dinas Tenaga Kerja Tahun 2023 dapat menjadi acuan dalam penyusunan perencanaan ditahun selanjutnya dengan memperhatikan faktor pendorong dan penghambat pelaksanaan rencana kegiatan selanjutnya.

Kami menyadari bahwa penyusunan dokumen ini belum sempurna adanya. Untuk itu, kritik, saran dan masukan dari berbagai pihak sangat kami harapkan dalam rangka penyempurnaannya di tahun anggaran selanjutnya. Kami pun menyampaikan terima kasih kepada berbagai pihak yang dengan caranya telah membantu kami dalam proses penyusunan dokumen Evaluasi Rencana Kerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Flores Timur Tahun 2023 ini.

Larantuka, Januari 2024
Kepala Dinas Tenaga Kerja
Kabupaten Flores Timur,


Drs. Ramon Mandiri Piran
Pembina Utama Muda /IV c
NIP. 196705011993031014

DAFTAR ISI

BAB I

1.1. Latar Belakang.....	1
1.2. Maksud dan tujuan.....	2
1.3. Dasar Hukum.....	2
1.4. Sistematika.....	5

BAB II

2.1. Konsistensi Renstra dan Renja	6
2.2. Target Capaian Kinerja dan Realisasi Anggaran Program, Kegiatan dan Sub Kegiatan dan Penjelasan Capaian Kinerja dan Anggaran Program	8
2.3. Penjelasan tentang Capaian Kinerja renstra dan urusan Pemerintah Daerah tahun 2023.....	9
2.4. Faktor Penghambat dan Pendorong Capaian Renja Tahun 2023.....	10
2.4. Rencana Tindak Lanjut.....	11

BAB III PENUTUP

3.1. Kesimpulan.....	12
3.2. Saran.....	12

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Rencana Kerja Perangkat Daerah yang selanjutnya disebut Renja Perangkat Daerah adalah Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah untuk periode 1 tahun Undang Undang No 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional dan Undang Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah mengamanatkan Perangkat Daerah untuk menyusun Renja Perangkat Daerah sebagai pedoman kerja selama 1 tahun yang merupakan terjemahan dari perencanaan strategis lima tahunan yang dituangkan dalam Rencana Strategis Perangkat Daerah ke dalam Perencanaan tahunan yang sifatnya lebih operasional.

Sebagai dokumen Perangkat Daerah, renja mempunyai kedudukan strategis dalam menjembatani Perencanaan Perangkat Daerah dengan Rencana Kerja pembangunan Daerah (RKPD), sebagai implementasi pelaksanaan strategis Rencana pembangunan Jangka Menengah (RPJMD) dan Rencana Strategis (RENSTRA) Perangkat Daerah yang menjadi satu kesatuan untuk mendukung pencapaian visi dan Misi daerah.

Dalam pelaksanaannya renja Perangkat Daerah perlu dilakukan evaluasi guna untuk mengetahui efektifitas dan konsistensinya. Hal ini sesuai dengan amanat Pasal 259, peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 86 Tahun 2017 tentang tata Cara Perencanaan, Pengendalian dan Evaluasi Pembangunan Daerah, tata Cara Evaluasi Rancangan Peraturan Daerah tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah dan rencana pembangunan Jangka Menengah Daerah, serta Tata Cara Perubahan Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah, Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah dan rencana Kerja pemerintah Daerah, Kepala Perangkat Daerah melaksanakan evaluasi terhadap hasil Renja Perangkat Daerah.

Evaluasi hasil Renja Perangkat Daerah merupakan siklus yang diawali dari Perencanaan, penganggaran, Pelaksanaan, Pengendalian sampai dengan evaluasi hasil. Evaluasi hasil, merupakan evaluasi pelaksanaan Renja pada akhir periode triwulan, memuat pelaksanaan Renja sejak awal sampai dengan akhir tahun periode Renja untuk

Republik Indonesia Nomor 55870, sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2022, tentang Hubungan Keuangan Antara Pemerintah Pusat dan Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 4, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6757)

4. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2022 tentang Hubungan Keuangan Antara Pemerintah Pusat dan Pemerintahan Daerah;
5. Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2019 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah
6. Peraturan Pemerintah Nomor 13 Tahun 2019 tentang Laporan dan Evaluasi Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah;
7. Peraturan Presiden Nomor 59 Tahun 2017 tentang Pelaksanaan Pencapaian Tujuan Pembangunan Berkelanjutan;
8. Peraturan Presiden Nomor 18 Tahun 2020 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional Tahun 2020-2024;
9. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 86 tahun 2017 tentang Tata Cara Perencanaan, Pengendalian dan Evaluasi Pembangunan Daerah, Tata Cara Evaluasi Rancangan Peraturan Daerah tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah dan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, Serta Tata Cara Perubahan Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah, dan Rencana Kerja Pemerintah Daerah;
10. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 70 Tahun 2019 tentang Sistem Informasi Pemerintahan Daerah;
11. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 90 Tahun 2019 tentang Klasifikasi, Kodefikasi dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan dan Keuangan Daerah, beserta Pemutakhirannya melalui Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 050-5889 Tahun 2021 tentang Hasil Verifikasi, Validasi dan Inventarisasi Pemutakhiran Klasifikasi, Kodefikasi dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan dan Keuangan Daerah;
12. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 77 Tahun 2020 tentang Pedoman Teknis Pengelolaan Keuangan Daerah;
13. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 81 Tahun 2022 tentang Pedoman Penyusunan Rencana Kerja Pemerintah Daerah Tahun 2023;

14. Peraturan Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur Nomor 1 Tahun 2008 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur Tahun 2005-2025;
15. Peraturan Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur Nomor 4 Tahun 2019 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur Tahun 2018-2023 sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur Nomor 1 Tahun 2021 tentang Perubahan atas Peraturan Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur Nomor 4 Tahun 2019 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur Tahun 2018-2023;
16. Peraturan Daerah Kabupaten Flores Timur Nomor 14 Tahun 2005 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah Tahun 2005-2025 sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Daerah Nomor 17 Tahun 2011 tentang Perubahan atas Peraturan Daerah Nomor 14 Tahun 2005 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah Tahun 2005-2025;
17. Peraturan Daerah Kabupaten Flores Timur Nomor 13 Tahun 2008 tentang Rencana Tata Ruang Wilayah Kabupaten Flores Timur Tahun 2007-2027;
18. Peraturan Daerah Kabupaten Flores Timur Nomor 1 Tahun 2013 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Daerah ;
19. Peraturan Daerah Nomor 11 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Flores Timur sebagaimana telah diubah dengan Peraturdan Daerah Kabupaten Flores Timur Nomor 2 Tahun 2019 tentang Perubahan atas Peraturan Daerah Kabupaten Flores Timur Nomor 11 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Flores Timur;
20. Peraturan Bupati Flores Timur Nomor 68 Tahun 2021 tentang kedudukan, susunan organisasi, tugas dan fungsi serta tata kerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Flores Timur;
21. Peraturan Bupati Flores Timur Nomor 13 Tahun 2022 tentang Rencana Pembangunan Daerah Kabupaten Flores Timur periode 2023-2026
22. Peraturan Bupati Flores Timur Nomor 21 Tahun 2022 tentang Rencana Kerja Pemerintah Daerah Kabupaten Flores Timur Tahun 2023.
23. Peraturan Bupati Flores Timur Nomor 17 Tahun 2023 tentang Perubahan rencana Kerja Pemerintah Daerah (RKPD) Kabupaten Flores Timur Tahun 2023.

1.4 SISTEMATIKA PENULISAN

Sistematika penyusunan Evaluasi Hasil Rencana Kerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Flores Timur sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini berisi tentang latar belakang, maksud tujuan dan sasaran, Dasar Hukum serta Sistematika

BAB II EVALUASI HASIL RENCANA KERJA (RENJA) TRIWULAN IV (EMPAT) TAHUN 2023

Bab ini menguraikan tentang :

1. Konsistensi RENSTRA dan RENJA. (Jumlah Program, Kegiatan dan Sub Kegiatan antara RENJA 2023 dan RENSTRA.
2. Target Capaian Kinerja dan Realisasi Anggaran Program, Kegiatan dan Sub Kegiatan (*Lampiran Tabel Evaluasi Hasil Pelaksanaan RENJA sampai TW IV Tahun 2023*), dan penjelasan capaian kinerja dan anggaran Program Penunjang dan Program Prioritas/Urusan.
3. Penjelasan tentang capaian Kinerja RENSTRA dan Urusan Pemerintah Daerah Tahun 2023.
4. Faktor Penghambat dan Pendorong Capaian RENJA Tahun 2023.
5. Rencana Tindaklanjut.

BAB III PENUTUP

Bab ini berisi kesimpulan dan saran

BAB II

EVALUASI HASIL PELAKSANAAN RENJA TRIWULAN IV TAHUN 2023

Evaluasi Rencana Kerja (renja) Perangkat Daerah adalah bagian dari proses pengukuran keberhasilan perangkat daerah. Pada tahap ini beberapa kebijakan dalam bentuk program dan kegiatan yang tercapai, tidak tercapai atau bahkan melebihi target akan diuraikan untuk menemukan faktor penyebab penghambat dan pendorong hasil realisasi kegiatan untuk meminimalkan masalah dan memaksimalkan upaya penanggulangan masalah. Dibawah ini ada beberapa hal yang dipertimbangkan untuk melakukan evaluasi renja triwulan I s/d Triwulan IV Tahun 2023

2. 1 Konsistensi Renstra dan Renja (Jumlah Program, Kegiatan dan Sub Kegiatan antara Renstra dan Renja) Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Flores Timur Tahun Anggaran 2023

Pada Renstra Dinas Tenaga Kerja tahun 2023-2026 terlihat bahwa ada perbedaan jumlah program, kegiatan dan sub kegiatan dengan Rencana Kerja Dinas Tenaga Kerja Tahun 2023. Ada banyak penyebab perbedaan ini diantaranya adanya kebijakan tertentu dari Pemerintah Kabupaten Flores Timur dan adanya keterbatasan alokasi pagu anggaran yang diberikan pada Dinas Tenaga Kerja Tahun 2023. Perbedaan tersebut dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 2.1. Jumlah Program, Kegiatan, Sub Kegiatan Pada Renstra dan Renja Tahun 2023

No	Uraian	Renstra	RKPD Sebelum Perubahan	RKPD Setelah Perubahan
1	Urusan Ketenagakerjaan			
	a. program	4	4	4
	b. Kegiatan	16	16	13
	c.Sub Kegiatan	52	37	35
2	Urusan Ketransmigrasian			
	a. Program	3	3	2
	b.Kegiatan	3	3	2
	c. Sub kegiatan	7	7	3
3	Total Pagu	2.985.405.960	3.791.561.800	2.580.307.227

Pada perubahan renja 2023 ini mengalami penurunan pagu diantaranya adanya pemberlakuan PMK 212 Tahun 2022 tentang Indikator Tingkat Kinerja Daerah dan Ketentuan Umum Bagian Dana Alokasi Umum yang Ditentukan Penggunaannya Tahun Anggaran 2023 yang mengakibatkan adanya perubahan pada rencana kerja Dinas Tenaga Kerja Tahun 2023.

Untuk urusan ketenagakerjaan

1. Program Penunjang Urusan pemerintahan Daerah kabupaten/Kota dapat dilihat sebelum perubahan pagu Rp. 2.313.960.960 dan setelah perubahan menjadi Rp. 1.996.316.750,-
2. Program pelatihan Kerja dan produktivitas Tenaga Kerja sebelum perubahan Rp. 184.495.000 dan setelah perubahan Rp. 281.329.245.
3. Program Penempatan Tenaga Kerja ,sebelum perubahan 196.950.000 dan setelah perubahan Rp. 44.993.870

4. Program Hubungan Industrial sebelum perubahan Rp. 90.000.000 dan setelah perubahan Rp. 79.999.450

Untuk Urusan Ketransmigrasian

1. Program Perencanaan Kawasan Transmigrasi sebelum perubahan Rp. 50.000.000 dan setelah perubahan tidak diakomodir dalam pemberian pagu di APBD.

Program atau Kegiatan dan sub kegiatan mengalami penurunan pada sebelum perubahan karena adanya penurunan pagu, diantaranya yang tidak mendapat dukungan dana dari APBD yaitu

A. Program

Program yang tidak diakomodir pada perubahan Renja 2023 adalah Program Perencanaan Kawasan transmigrasi.

B. Kegiatan

Kegiatan yang tidak diakomodir pada perubahan APBD tahun 2023 yaitu :

- Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah
- Pembinaan Lembaga Pelatihan Kerja
- Pelayanan Antar Kerja
- Pencadangan tanah untuk kawasan transmigrasi

C. Sub Kegiatan

- Koordinasi dan Pelaksanaan akuntansi SKPD
- Pengadaan Mebeleur
- Pengadaan Peralatan dan mesin lainnya
- Pengadaan gedung kantor atau bangunan lainnya
- Pengadaan sarana dan prasarana gedung kantor atau bangunan lainnya
- Pengadaan sarana prasarana pendukung gedung kantor atau bangunan lainnya
- Pemeliharaan Mebeleur
- Pemeliharaan aset tak berwujud
- Pembinaan lembaga pelatihan kerja swasta
- Pelayanan antar Kerja
- Penyuluhan dan bimbingan jabatan bagi pencari kerja
- Perluasan kesempatan kerja
- Penyediaan layanan terpadu pada calon pekerja migran
- Pemberdayaan Pekerja Migran Indonesia Purna Penempatan
- Pendaftaran Perjanjian kerjasama bagi perusahaan
- Pencegahan perselisihan hubungan industrial, mogok kerja dan penutupan perusahaan yang berakibat /berdampak pada kepentingan satu daerah kab/kota
- Penyelenggaraan verifikasi dan rekap keanggotan pada organisasi pengusaha, federasi dan konfederasi SP/SB/SI

Untuk urusan ketransmigrasian

- Identifikasi potensi kawasan transmigrasi

- Advokasi dan musyawarah penetapan kawasan
- Penyediaan tanah untuk pembangunan kawasan transmigrasi
- Penguatan infrastruktur sosial, ekonomi dan kelembagaan dalam rangka kemandirian satuan pemukiman.

Pada tabel di atas terlihat bahwa pada Renstra Tahun 2023 bila dibandingkan dengan RKPD sebelum perubahan jumlah program dan kegiatan sama akan tetapi pada sub kegiatan tidak sama diantaranya perbedaan di pengadaan barang milik daerah penunjang urusan pemerintahan daerah. Sementara untuk urusan ketransmigrasian ada perbedaan jumlah program, pada RKPD sebelum perubahan dan setelah perubahan program perencanaan kawasan transmigrasi tidak diakomodir walaupun dalam renstra termuat program tersebut. Perbedaan sebelum perubahan RKPD dan setelah perubahan RKPD yaitu adanya kebijakan tentang Dana Spesifik Grand yang membiayai yang mendukung terlaksananya. pada setelah perubahan yang dihilangkan pada sub kegiatan perluasan kesempatan kerja (Rp. 1.139.499.896) dan pengadaan gedung kantor atau bangunan lainnya (Rp.50.000.000). Salah satu upaya untuk menekan angka pengangguran adalah dengan perluasan kesempatan kerja tapi pada sub kegiatan di perubahan tahun 2023 sub kegiatan ini dihilangkan.

2.2 Target Capaian Kinerja dan Realisasi Anggaran Program, Kegiatan dan Sub Kegiatan *(Lampiran Tabel Evaluasi Hasil Pelaksanaan RENJA sampai TW IV Tahun 2023)*, dan penjelasan capaian kinerja dan anggaran Program Penunjang dan Program Prioritas/Urusan.

Pada Tahun 2023 target dan realisasi dapat dilihat pada tabel lampiran dibawah ini dari triwulan I s/d Triwulan IV tahun 2023 dengan pencapaian 91,82% dari total pagu Rp. 2.580.307.227 dan realisasi Rp. 2.369.282.273. Sementara capaian kinerja Dinas Tenaga kerja Tahun 2023 sebesar 85,3 % dan termasuk kategori baik. uraian selengkapnya dapat dilihat pada lampiran tabel 2.2. evaluasi Renja Tahun 2023 dari triwulan I s/d triwulan 4:

a. Program Penunjang Urusan Pemerintahan

Total alokasi pagu Rp. 2.041.075.882 dan realisasi Rp. 1.833.650.087 atau sekitar 90 %. Sisa anggaran terbesar ada pada uraian gaji dan tunjangan ASN. Capaian kinerja 91,07%. pada realisasi anggaran pada program ini tidak maksimal karena pada sub kegiatan penyediaan gaji dan tunjangan ASN hanya sebesar 88 % (alokasi melebihi jumlah real pegawai di OPD).

b. Program Pelatihan Kerja dan Produktivitas Tenaga Kerja

Total alokasi pagu sebesar Rp. 281.329.245 dan Realisasi sebesar Rp. 278.986.315 atau sekitar 99,1 %. Dimana pada kegiatan pelatihan tenaga kerja dana bersumber dari DAU Spesifik Grand dan ada 30 peserta pelatihan menjahit/tata busana. Capaian Kinerja sebesar 121,33 . Hal ini diantaranya pelatihan dalam penyusunan renstra dialokasikan untuk 10 peserta saja akan tetapi dengan adanya dana spesifik grand maka peserta pelatihan menjadi 30 orang.

c. Program Penempatan Tenaga Kerja

Total alokasi pagu sebesar Rp.44.993. 870 , Realisasi sebesar Rp. 44.576.168 atau sekitar 99 %. capaian Kinerja sebesar 96,19 %.

d. Program Hubungan Industrial

Total pagu sebesar Rp. 79.999.450 dan realisasi Rp. 79.773.563 atau sekitar 99,7 %. capaian Kinerja 125 % salah satu diantaranya adalah jumlah penyelesaian perselisihan antara penerima kerja dan pemberi kerja melebihi target.

e. Program Pembangunan Kawasan Transmigrasi

Total pagu alokasi sebesar Rp. 72.908.990 realisasi sebesar Rp. 72.529.150 atau sekitar 99,4%. capaian kinerja 50 % dari target yang ditentukan

f. Program Pengembangan Kawasan Transmigrasi

Total pagu alokasi sebesar Rp. 59.999.790 realisasi sebesar Rp. 59.766.990 atau sekitar 99,6% capaian Kinerja sebesar 50 % dihitung dari target yang ditentukan.

Gambaran Kinerja Pelayanan perangkat daerah dalam rangka mendukung capaian indikator kinerja utama maupun indikator kinerja kunci perangkat daerah dapat disajikan pada tabel di bawah ini : (lampiran sbb)

No	Indikator Kinerja sesuai Tugas dan Fungsi	target Tahun 2023	Capaian Tahun 2023	Keterangan
1	persentase Tingkat Pengangguran	3,56	3,42	artinya dari 100 pnddk usia produktif yang tersedia untuk memproduksi barang dan jasa (AK) sebanyak 3 orng merupakan pengangguran

Pada tabel diatas Terlihat penurunan dari target tapi tdk besar pengaruhnya sehingga membutuhkan upaya dari semua pihak untuk berkoordinasi menurunkan angka ini. Tingkat pengangguran yang dilaporkan oleh Dinas tenaga kerja berdasarkan data dari BPS yang disandingkan dengan pelayanan yang merupakan tupoksi dari Dinas Tenaga Kerja, perhitungannya yaitu pengangguran terbuka (data BPS kab. Flotim) dikurangkan dengan pelayanan kinerja Dinas Tenaga Kerja termasuk data AKAD, data AKAN, data Tenaga Kerja dengan prosedur mandiri, data yang ikut pelatihan berbasis kompetensi dibandingkan dengan jumlah data angkatan kerja (data BPS Kab. Flotim).

Sementara data pendukung untuk mencapai kinerja tersebut dapat dilihat juga pada lampiran tabel dibawah ini (lampiran): terlihat bahwa beberapa indikator pelayanan yang dilakukan sebagian besar mencapai target yang diharapkan di Tahun 2023 ini.


No	Indikator Kinerja Program (Output/outcome)	target Tahun 2023	capaian tahun 2023	Keterangan
1	Persentase Tenaga Kerja Yang bersertifikat berkompentensi	4,94	5,53	terdapat 5,53% TK yang dihasilkan yang memiliki sertifikat kompetensi dari BLK dari total TK terdata


No	Indikator Kinerja Program (Output/outcome)	target Tahun 2023	capaian tahun 2023	Keterangan
				(3.366 orang)
2	Persentase LPK yang memiliki Perizinan	100	100	dari 5 LPK semua memiliki izin dan masih berlaku
3	Persentase lulusan bersertifikat pelatihan	100	100	ada 30 peserta pelatihan dan 30 yang bersertifikat
4	Persentase tenaga kerja yang ditempatkan (dalam dan luar negeri) melalui mekanisme layanan antar kerja dalam wilayah kab/kota	47,4	45,8	CPMI /PMI yang terlayani dan ditempatkan dibandingkan dengan 131 yang mengurus Kartu Kuning, AKAD= 45 orang dan AKA=15 orang
5	Jumlah CPMI/CTKI yang diberikan pelatihan	100	56	diberikan pelatihan dan atau pembekalan sebelum ditempatkan
6	Jumlah Pencari Kerja yang terdaftar di Kab/Kota	150	131	yang mengurus kartu Kuning di Disnaker
7	Jumlah PMI/TKI yang mendapatkan fasilitas kepulangan	50	41,33	berdasarkan Jmlh PMI yang difasilitasi kepulangannya dibagi jumlah PMI yang pulang
8	Persentase Perkara Perselisihan yang ditangani	100	100	ada 22 kasus yang terdata dan semuanya diselesaikan/dibantu upaya penyelesaian
9	Persentase Perusahaan yang telah memiliki peraturan perusahaan (%)	35	49	ada 49 % perusahaan terdata tahun 2023 yang memiliki PP (Perusahaan yang memiliki TK 10 orang atau lebih
10	Persentase Perusahaan yang menerapkan tata kelola kerja layak (PP/PKB), LKS Bipart, Struktur skala upah, terdaftar peserta BPJS Ketenagakerjaan	35	0	tahun 2023 belum ada perusahaan yang menyusun secara lengkap termasuk PKB dan struktur skala upah
11	Persentase Perusahaan yang telah terdaftar sebagai peserta BPJS ketenagakerjaan	35	35	dihitung berdasarkan jumlah perusahaan yang sudah terdaftar peserta BPJS dibandingkan dengan jumlah perusahaan wajib lapor
11	Persentase jumlah Perusahaan yang berselisih yang ditangani	100	100	ada 22 perusahaan/ pemberi kerja yang berselisih dan semuanya ditangani
12	Persentase perelisihan HI yang diselesaikan melalui PB oleh mediator	100	95	ada 21 yang diselesaikan dengan PB dari 22 kasus terdaftar


No	Indikator Kinerja Program (Output/outcome)	target Tahun 2023	capaian tahun 2023	Keterangan
13	Jumlah Satuan Pemukiman yang dibina	6 UPT	4 UPT	tahun 2023 belum ada pembangunan kawasan baru sehingga hanya 4 UPT yang dibina(UPT Libu di desa Tuawolo Kec. Adotim; UPT purinara desa Narasaosina kec. Adotim; UPT watanpao desa Bloto Kec. Adotim; UPT tanameang desa Adabang Kec. Titehena

Untuk capaian evaluasi renja sampai dengan triwulan 4 terlihat pada tabel lampiran dibawah ini sbb :, dimana terlihat capaian renja sampai dengan triwulan 4 untuk kinerja sebesar 85,3 tergolong kategori Baik dan penyerapan realisasi keuangan sebesar 91,8 %.

Dipindai dengan
CS CamScanner™

Dipindai dengan
 CamScanner™

Dipindai dengan
 CamScanner™

Dipindai dengan
 CamScanner™

2.3. Penjelasan tentang Capaian Kinerja renstra dan urusan Pemerintah Daerah Tahun 2023

Pada renstra Tahun 2023 terlihat bahwa jumlah Program ada 7, kegiatan 19 dan sub kegiatan ada 59 untuk mendukung penurunan tingkat pengangguran terbuka, akan tetapi salah satu yang bisa menekan angka pengangguran terbuka adalah perluasan kesempatan kerja dengan program padat karya, akan tetapi tahun 2023 sub kegiatan tersebut dengan berbagai pertimbangan maka dihilangkan tidak terdapat anggaran mendukung, akan tetapi jumlah peserta pelatihan bernasis kompetensi dinaikkan jumlahnya dengan harapan setelah mengikuti pelatihan maka penganggur bisa berusaha untuk menaikkan perekonomian keluarga dan memnyebarluaskan ilmu kepada masyarakat sekitarnya.

Capaian renstra tahun 2023-2026 bila disandingkan dengan capaian kinerja Tahun 2023 maka sebesar 20,2 % dan realisasi keuangan sampai tahun 2023 sebesar 17,34 %.

2.4 Faktor Penghambat dan Pendorong capaian Renja Tahun 2023

Secara umum dapat dirangkum bahwa capaian kinerja dan anggaran semester 1 Tahun 2023 dipengaruhi oleh beberapa hal diantaranya adanya faktor penghambat dan faktor pendorong keberhasilan pencapaian kinerja.

Faktor penghambat pencapaian kinerja antara lain:

1. Kapasitas Aparatur Sipil Negara (ASN) Dinas Tenaga Kerja belum memenuhi jumlah dan kapasitas yang dibutuhkan. Ada tenaga yang merangkap fungsi beban kerja dengan beda urusan kebidangan yang ditangani. Instruktur pada Bidang Bina Tenaga Kerja selama 3 Tahun terakhir belum terisi sehingga kapasitas tenaga untuk balai latihan kerja belum terpenuhi. Termasuk juga tenaga mediator untuk penyelesaian perselisihan antara pemberi dan penerima tenaga kerja belum mencukupi dari jumlah yang tersedia.
 2. Kebutuhan besaran anggaran untuk mencapai target kinerja OPD belum sepenuhnya maksimal dikarenakan keterbatasan kemampuan anggaran daerah kabupaten Flores Timur sehingga kegiatan yang akan dilaksanakan dan mendukung capaian kinerja belum maksimal.
- Ada beberapa kegiatan yang diperlukan oleh OPD untuk mendukung data pencapaian kinerja akan tetapi tidak ada dalam Permendagri terbaru sehingga data data primer yang diperlukan dan merupakan tupoksi OPD tidak terlaksana secara maksimal.

Faktor pendorong keberhasilan pencapaian kinerja pada rencana kerja antara lain:

1. Tersedianya anggaran dan sumber daya manusia maupun sarana dan prasarana yang walaupun dalam keterbatasan mampu mendukung pencapaian kinerja. Khususnya kegiatan yang bersumber dari DAU Spesifik grand yang menunjang terapainya realisasi target di Tahun 2023.
2. Adanya dukungan dari lintas sektor terkait termasuk adanya lembaga pelatihan, balai Latihan Kerja Komunitas, balai latihan kerja swastadam pemerintah serta adanya P3MI (Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia).

2.5. Rencana Tindak lanjut

Berdasarkan factor pendorong dan penghambat tersebut maka tindak lanjut yang dapat dilakukan antara lain:

1. Perlu adanya upaya-upaya strategis guna memperhatikan kebijakan anggaran agar target kinerja program dan kegiatan yang direncanakan dapat tercapai secara maksimal.
2. Adanya upaya meningkatkan koordinasi lintas sector dan lintas bidang dalam mendukung peningkatan kinerja
3. Membangun komitmen bersama agar selalu konsisten dengan pelaksanaan kegiatan sesuai dengan rencana kerja yang dibuat.

BAB III

PENUTUP

3.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil identifikasi dengan memperhatikan capaian kinerja ,realisasi dan target maka disimpulkan :

1. Konsistensi antara renstra dan renja Dinas Tenaga Kerja masih belum sesuai baik dari jumlah Program, kegiatan,sub kegiatan , target serta dari alokasi pagu karena adanya beberapa pertimbangan dari pemerintah daerah sehingga hal ini perlu dikaji ulang sesuai dengan tingkat kebutuhan OPD
2. Memperhatikan factor pendorong dan penghambat dalam pencapaian kinerja sehingga berikutnya factor penghambat dapat diminimalkan dan factor pendorong dapat dioptimalkan.

3.2. Saran

Memperhatikan beberapa hasil evaluasi dari Dinas Tenaga kerja maka dapat diberikan saran terhadap Renja OPD, yaitu :

1. Target dan alokasi anggaran setiap program kegiatan lebih diupayakan untuk pencapaian kinerja program sehingga tidak terdapat kendala dalam pencapaian kinerjanya.
2. Evaluasi Renja menjadi tolak ukur untuk lebih memperhatikan factor penghambat dan factor pendukung tercapainya capaian program sesuai dengan target

Larantuka,

Mengetahui,

Kepala Dinas Tenaga Kerja
Kabupaten Flores Timur



Drs. Ramon Mandiri Piran
Pembina Utama Muda
Nip. 196705011993031014

mengetahui realisasi capaian target kinerja sasaran tahunan dan program/kegiatan akhir tahun yang merupakan masukan bagi pelaksanaan Renstra PD tahun berkenaan.

Evaluasi hasil Renja Dinas Tenaga Kerja disusun berdasarkan target kinerja sasaran, program, kegiatan Renja Tahun 2023 dan Perubahan renja Tahun 2023 serta alokasi dan realisasi anggaran program/kegiatan pada Dokumen pelaksanaan Anggaran tahun anggaran 2023. Hasil ini juga untuk disesuaikan dengan target pada program, kegiatan dan sub kegiatan pada RENSTRA tahun tersebut, sehingga dapat diketahui konsistensi penyusunan perencanaan, alokasi dan realisasi capaian kinerja pada tiap sub kegiatan, kegiatan dan program yang telah direncanakan. Hal ini untuk mengetahui factor pendorong dan factor penghambat setiap kegiatan yang telah direncanakan serta alternative pemecah/tindak lanjut yang akan dilakukan.

1.2 Maksud dan Tujuan

Tujuan dilaksanakan evaluasi hasil renja adalah :

1. Untuk mengetahui realisasi pencapaian target indicator kinerja, sasaran, lokasi dan penyerapan dana dan kendala yang dihadapi.
2. Untuk mengetahui factor pendorong dan penghambat keberhasilan pencapaian kinerja program dalam rangka mendukung capaian target kinerja tahunan sasaran.
3. Untuk memastikan bahwa indicator kinerja program, sasaran, lokasi dan penyerapan dana indikatif kegiatan Renja Perangkat daerah dicapai dalam mewujudkan tujuan dan sasaran Renstra Perangkat Daerah serta sasaran dan prioritas pembangunan daerah.
4. Sebagai dasar pertimbangan dalam menyusun Renja tahun berikutnya.

1.3 DASAR HUKUM

1. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara ;
2. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 104, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4421);
3. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara