



LAPORAN KINERJA TAHUN 2022

**DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI
KABUPATEN NATUNA**



KATA PENGANTAR

Puji syukur kita panjatkan kehadirat Tuhan Yang Maha Esa yang memberikan Rahmat dan Karunia-NYA kepada kita semua sehingga kami dapat menyusun Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Natuna Tahun 2022.

Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) ini merupakan gambaran hasil kinerja yang dilaksanakan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Natuna tahun Anggaran 2022.

Disadari bahwa Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Natuna tahun 2022 belum secara sempurna menyajikan prinsip Akuntabilitas dan transparansi seperti yang diharapkan, namun setidaknya pihak yang berkepentingan dapat memperoleh gambaran tentang hasil kinerja yang telah dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Natuna.

Untuk itu kritikan dan saran yang sifatnya membangun, sangat diharapkan demi kesempurnaan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Natuna.

Demikianlah laporan ini disampaikan agar dapat dipergunakan sebagai bahan evaluasi dalam rangka peningkatan Kinerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dalam penyelenggaraan pemerintah dan pembangunan dimasa yang akan datang, dan bagi semua pihak yang telah membantu dalam penyusunan Laporan ini, kami ucapkan terimakasih, semoga menjadi amal hendak-NYA Amin.

Ranai, 20 Januari 2023

**KEPALA DINAS
TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI
KABUPATEN NATUNA**

H. HUSSYAINI, S.IP

NIP. 19640806 199103 3 018





IKHTISAR EKSEKUTIF

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Natuna sebagai lembaga teknis daerah Pemerintah Kabupaten Natuna, dalam pencapaian tujuan dan sasarnya sangat dipengaruhi oleh tingkat partisipasi dari seluruh pelaku pembangunan (*stakeholders*), sehingga Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dituntut untuk mampu memecahkan berbagai permasalahan dan tantangan di Kabupaten Natuna dalam melayani/ memenuhi kebutuhan serta memajukan daerah melalui peningkatan kinerja.

LKjIP Tahun 2022 yang merupakan bagian dari informasi pengukuran kinerja dalam melaksanakan Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Natuna Tahun 2021-2026 sebagai dokumen evaluasi dalam mendapatkan umpan balik peningkatan kinerja pelaksanaan berbagai program dan kegiatan yang telah dilaksanakan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Natuna, dengan berorientasi kepada hasil yang ingin dicapai melalui Visi, Misi, Tujuan dan Sasaran Strategis.

Dalam upaya pencapaian tujuan dan sasarnya, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi menetapkan beberapa kegiatan yang terhimpun menjadi sebuah program. Program dan kegiatan ini diharapkan dapat menuntun Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi kepada hasil-hasil yang diinginkan sesuai dengan visi, misi, tujuan dan sasaran Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Natuna.

Capaian kinerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi di tahun 2022 sebesar 99,97 persen dengan skala penilaian sangat memuaskan sesuai dengan penetapan Perjanjian Kinerja Kepala Dinas dengan Bupati Natuna, adapun Perjanjian Kinerja tersebut berisikan 1 Sasaran Kinerja dan 1 Indikator Kinerja.

Akuntabilitas kinerja dibandingkan dengan akuntabilitas penyerapan anggaran Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Tahun 2022 dimana total anggaran belanja APBD tahun 2022 sebesar Rp. 5,941,577,966.00 terdiri dari Belanja Operasi sebesar Rp. 5,781,577.966.00 (98,37%) dan Belanja Modal



sebesar Rp. 160,000,000.00 (1,63%). Setelah perubahan APBD menjadi Rp. 5,563,223,805.00 atau mengalami pengurangan anggaran sebesar Rp. 378,354,161.00 (6,37%), terdiri dari Belanja Operasi sebesar Rp. 5,472,723.805.00 (98,37%) dan Belanja Modal sebesar Rp. 90,500,000.00 (1,63%). Pengurangan tersebut terjadi disebabkan oleh adanya rasionalisasi atau penghematan anggaran pada program/kegiatan/sub kegiatan tahun 2022.

Secara umum Akuntabilitas Keuangan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi menunjukkan nilai yang memuaskan, dari Total Belanja Rp. 5,563,223,805.00 terealisasi sebesar 5,378,964,909.00 (96,69%).

Dari total Belanja yang mendukung pencapaian sasaran Indikator Kinerja Utama Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Natuna Tahun 2022 sebesar Rp. 271,532,263.00 (4,88%), sementara sisanya sebesar Rp. 5.291,691,542.00 (95,12%) merupakan Belanja yang tidak secara langsung mendukung pencapaian sasaran Indikator Kinerja Utama Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi.

Dengan anggaran yang dialokasikan untuk pencapaian sasaran Indikator Kinerja Utama sebesar Rp. 271,532,263.00 terealisasi sebesar 175.291.992,00 atau 64,56% dengan akuntabilitas kinerja sebesar 99,97%. Dengan akuntabilitas kinerja sebesar 99,97% atau interpretasi sanga memuaskan diharapkan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi telah berhasil mencapai target Renstra Tahun 2021–2026, dan mampu melaksanakan anggaran dengan cukup efisien.

Efisiensi anggaran Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi tahun 2022 sebesar Rp. 271,532,263.00 atau 4.88%. Perolehan angka tersebut dari perbandingan antara anggaran yang mendukung Indikator Kinerja Utama dengan total Belanja. Inefisiensi anggaran Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi sebesar Rp. 5.291.691.542,00 atau 95,12%. Hal ini terjadi karena besarnya kebutuhan untuk belanja gaji dan tunjangan beserta kebutuhan pelayanan kantor lainnya.



DAFTAR ISI	Halaman
Kata Pengantar	1
Ringkasan Eksekutif	2
Daftar Isi	4
Bab I Pendahuluan	5
1.1 Gambaran Umum	5
1.2 Maksud dan Tujuan	7
1.3 Sistematika Penulisan	8
Bab II Perencanaan Kinerja	10
2.1. Rencana Strategis	10
2.2. Indikator Kinerja Utama (IKU)	14
2.3. Program Kerja dan Kegiatan	15
Bab III Akuntabilitas Kinerja	14
3.1. Pengukuran Kinerja	14
3.2. Analisis Kinerja	16
3.3. Analisis Keuangan	23
Bab IV Penutup	29
Lampiran – lampiran	



BAB 1 PENDAHULUAN

1.1. Gambaran Umum

Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) merupakan perwujudan pertanggungjawaban pelaksanaan tugas pokok dan fungsi serta pengelolaan sumber daya dan pelaksanaan kebijakan yang dipercayakan kepada setiap Instansi Pemerintah, berdasarkan suatu sistem akuntabilitas yang memadai. LKjIP juga berperan sebagai alat kendali, alat penilai Kinerja dan alat pendorong terwujudnya *good governance*. Dalam perspektif yang lebih luas, maka LKjIP berfungsi sebagai media pertanggungjawaban kepada publik. Semua itu memerlukan dukungan dan peran aktif seluruh lembaga pemerintahan pusat dan daerah serta partisipasi masyarakat.

Dalam Penyusunannya, Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi berpedoman kepada Rencana Kerja Pemerintah Daerah Kabupaten Natuna tahun 2022, Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 Tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah dan Peraturan Menteri Negara 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. Pelaksanaan penyusunan Laporan Kinerja Dinas Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Natuna Tahun 2022 memperhatikan kepada peraturan perundang-undangan yang melandasi pelaksanaan LKjIP, yaitu :

1. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 tentang Tahapan Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah;



2. Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
3. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu Atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah;
4. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 12 Tahun 2015 tentang Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
5. Peraturan Bupati Natuna Nomor 74 Tahun 2021 tentang Pedoman Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Daerah Kabupaten Natuna;
6. Peraturan Bupati Natuna Nomor 2 Tahun 2022 tentang Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Dinas Pemerintah Kabupaten Natuna.

Laporan Kinerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Tahun 2021 ini berisi ikhtisar pencapaian sasaran sebagaimana yang ditetapkan dalam dokumen penetapan kinerja dan dokumen perencanaan. Pencapaian sasaran tersebut disajikan berupa informasi mengenai pencapaian sasaran Renstra, realisasi pencapaian indikator Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi sasaran disertai dengan penjelasan yang memadai atas pencapaian kinerja dan perbandingan capaian indikator kinerja, dengan demikian Laporan Kinerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Natuna menjadi laporan kemajuan penyelenggaraan instansi pemerintah oleh Kepala Dinas Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi kepada Bupati Natuna yang disusun dan dikembangkan sesuai peraturan yang berlaku selanjutnya realisasi yang dilaporkan dalam bentuk laporan kinerja yang merupakan hasil pencapaian sasaran pada tahun 2022.



Kedudukan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Natuna dibentuk melalui Peraturan Daerah Kabupaten Natuna 16 Tahun 2021 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah (Lembaran Daerah Kabupaten Natuna Tahun 2021 Nomor 16).

1.2. Maksud dan Tujuan

Maksud penyusunan Laporan Kinerja Dinas Tenaga Kerja dan Transigrasi Kabupaten Natuna Tahun 2022 adalah sebagai informasi laporan akuntabilitas kinerja Dinas Tenaga Kerja dan Transigrasi yang terwujud dalam tingkat keberhasilan/kegagalan pelaksanaan kegiatan-kegiatannya sesuai dengan program dan kebijakan yang telah ditetapkan. Tujuan penyusunan Laporan Kinerja Dinas Tenaga Kerja dan Transigrasi Kabupaten Natuna Tahun 2022 adalah untuk mempertanggung jawabkan keberhasilan/kegagalan kegiatan yang dilaksanakan Dinas Tenaga Kerja dan Transigrasi dalam mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan pada tahun 2022.



1.3. Sistematika Penulisan

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab ini disajikan penjelasan umum organisasi, dengan penekanan kepada aspek strategis organisasi serta permasalahan utama (*strategic issued*) yang sedang dihadapi organisasi.

BAB II : PERENCANAAN KINERJA

Pada bab ini diuraikan ringkasan/ikhtisar perjanjian kinerja tahun yang bersangkutan

BAB III : AKUNTABILITAS KINERJA

A. Capaian Kinerja Organisasi

Pada sub bab ini disajikan capaian kinerja organisasi untuk setiap pernyataan kinerja sasaran strategis organisasi sesuai dengan hasil pengukuran kinerja organisasi. Untuk setiap pernyataan kinerja sasaran strategis tersebut dilakukan analisis capaian kinerja sebagai berikut :

1. Membandingkan antara target dan realisasi kinerja tahun ini
2. Membandingkan realisasi kinerja sampai dengan tahun ini dengan target jangka menengah yang terdapat dalam dokumen perencanaan strategis organisasi. (Sesuaikan dengan PD)
3. Membandingkan realisasi kinerja tahun ini dengan standart nasional (Jika ada).
4. Analisis penyebab keberhasilan/kegagalan atau



peningkatan/penurunan kinerja serta alternative solusi yang telah dilakukan.

5. Analisis atas efisiensi penggunaan sumber daya.
6. Analisis program/kegiatan yang menunjang keberhasilan ataupun kegagalan pencapaian (pernyataan kinerja).

B. Realisasi Anggaran

Pada sub bab ini diuraikan realisasi anggaran yang digunakan dan yang telah digunakan untuk mewujudkan kinerja organisasi sesuai dengan dokumen Perjanjian Kinerja.

1. Program dan Kegiatan Anggaran yang mendukung Indikator Kinerja Utama Pada PD.
2. Membandingkan realisasi kinerja dengan realisasi anggaran.

BAB IV : PENUTUP

Pada bab ini diuraikan simpulan umum atas capaian kinerja organisasi serta langkah di masa mendatang yang akan dilakukan organisasi untuk meningkatkan kinerjanya.

Lampiran :

- 1) Perjanjian Kinerja (PK)
- 2) Pengukuran Kinerja



BAB II

PERENCANAAN KINERJA

2.1 Rencana Strategis

Perencanaan merupakan suatu proses yang berorientasi pada hasil yang ingin dicapai selama kurun waktu 1 (satu) tahun secara sistematis dan berkesinambungan dengan memperhitungkan potensi, peluang dan kendala yang ada atau yang mungkin timbul. Proses ini menghasilkan suatu Rencana Kerja Pemerintah Daerah (RKPD), yang memuat visi, misi, tujuan, sasaran, strategi, kebijakan, indikator kinerja sasaran dan program/kegiatan serta ukuran keberhasilan dan kegagalan dalam pelaksanaannya.

Dalam sistem akuntabilitas kinerja instansi pemerintah, perencanaan strategis merupakan langkah awal yang harus dilakukan oleh instansi pemerintah agar mampu menjawab tuntutan lingkungan strategis lokal, nasional dan global, serta tetap berada dalam tatanan sistem administrasi Negara Kesatuan Republik Indonesia. Dengan pendekatan perencanaan strategis yang jelas dan sinergis, Instansi pemerintah lebih dapat menjelaskan visi dan misinya dengan potensi, peluang dan kendala yang dihadapi dalam upaya peningkatan akuntabilitas kinerjanya.

Renstra Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Natuna 2021-2026 merupakan dokumen perencanaan strategis untuk memberikan arah kebijakan dan strategi pelaksanaan pengawasan penyelenggaraan pemerintahan daerah di Kabupaten Natuna pada tahun 2021-2026, sebagai tolok ukur dalam melaksanakan tugas dan fungsi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Natuna. Dokumen ini berfungsi untuk menuntun segenap penyelenggaran unit organisasi di lingkungan Dinas Tenaga Kerja dan Tansmigrasi Kabupaten Natuna dalam melaksanakan program/kegiatan pembangunan sesuai tugas dan



fungsi yang diemban, terutama memuat visi, misi, tujuan, sasaran, dan strategi yang akan dicapai dalam periode lima tahun kedepan.

Dalam konteks yang lebih luas, Rencana Strategis (RENSTRA) Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Natuna Tahun 2021-2026 merupakan bagian yang integral dari Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kabupaten Natuna Tahun 2021-2026.

2.1.1 Visi dan Misi

Berdasarkan Undang undang Nomor 32 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah pasal 272 ayat (2) di jelaskan bahwa Rencana strategis Perangkat Daerah memuat tujuan, sasaran, program, dan kegiatan pembangunan dalam rangka pelaksanaan Urusan Pemerintahan Wajib dan/atau Urusan Pemerintahan Pilihan sesuai dengan tugas dan fungsi setiap Perangkat Daerah. Dengan tidak adanya visi misi Perangkat Daerah maka Visi Perangkat Daerah mengacu pada Visi RPJMD.

1. Visi

visi pembangunan jangka menengah Kabupaten Natuna periode 2021-2026 adalah :

“Terwujudnya Kabupaten Natuna sebagai Kabupaten Maritim yang Unggul, Eksotis, Aman, dengan Kemandirian Ekonomi Berlandaskan Nilai Religius dan Kultural”

Penjabaran Visi Kabupaten Natuna periode 2021-2026 tersebut adalah sebagai berikut:

1. Maritim yang unggul

Meritim yang unggul memiliki makna bahwa Kabupaten Natuna harus diwujudkan sebagai proses aktivitas kemaritiman di Indonesia. Maritim sendiri adalah segala sesuatu yang berkaitan



dengan aktivitas kelautan. Sedangkan unggul dapat dimaknai sebagai keinginan untuk menjadikan Kabupaten Natuna memiliki keunggulan dari potensi maritime dan sumber daya manusia yang memiliki kualitas terbaik.

2. Eksotis

Eksotis dapat dipahami sebagai unsur yang dekat dengan keindahan yang memanjakan mata. Potensi maritim di Kabupaten Natuna bukan hanya memiliki sumber daya yang melimpah di dalam lautnya, namun juga keunikan dan keindahan yang menyertainya. Potensi tersebut dapat dikembangkan menjadi sebuah nilai jual Kabupaten Natuna sebagai garis pulau terluar di wilayah Indonesia dengan keindahan alamnya sebagai potensi pariwisata.

3. Aman

Aman dapat diartikan sebagai bebas dari ancaman yang mengganggu aktivitas perekonomian di wilayah Kabupaten Natuna. Wilayah perbatasan merupakan wilayah yang rawan dan Pemerintah Kabupaten Natuna harus menjamin keamanan bagi seluruh kapal yang berlayar di perairan wilayah Indonesia.

4. Kemandirian Ekonomi

Kemandirian Ekonomi dapat diartikan sebagai harapan untuk meningkatkan kesejahteraan seluruh masyarakat di Kabupaten Natuna. Sebagai wilayah dengan potensi kelautan yang kaya, Kabupaten Natuna harus merdeka secara ekonomi dan tidak bergantung kepada pihak lain.

5. Religius

Religius adalah peningkatan kondisi masyarakat Kabupaten Natuna yang menjunjung tinggi kaidah agama beserta nilai dan juga spirit religius yang menjadi pedoman dalam kehidupan, termasuk dalam pengelolaan pemerintahan dan pelayanan publik



yang menjunjung tinggi toleransi serta kehangatan kehidupan antar umat beragama.

6. Kultural

Kultural adalah kondisi masyarakat Kabupaten Natuna yang memiliki semangat budaya melayu yang tinggi dan dijadikan jati diri bagi masyarakat Kabupaten Natuna yang harus terus tumbuh seiring dengan peningkatan pembangunan serta menjadi dasar dalam merajut semangat nasionalisme dan kebhinekaan.

2. Misi

Dalam rangka pencapaian visi yang telah ditetapkan dengan tetap memperhatikan kondisi dan permasalahan yang ada serta tantangan ke depan, dan memperhitungkan peluang yang dimiliki, maka ditetapkan 7 (tujuh) misi sebagai berikut:

1. Misi Pertama **Akselerasi peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia**. Hal ini bertujuan untuk mewujudkan masyarakat yang religius dengan menjunjung tinggi nilai-nilai agama dan moral dalam kehidupan masyarakat; Peningkatan daya saing Sumber Daya Manusia.
2. Misi Kedua **Mewujudkan Kemandirian Ekonomi Berbasis Potensi Lokal**. Hal ini bertujuan untuk peningkatan kesejahteraan masyarakat yang tinggi dan berkelanjutan.
3. Misi Ketiga **Menciptakan Kawasan perbatasan yang aman, strategis, dan eksotis**. Hal ini bertujuan untuk pengelolaan kawasan perbatasan yang aman, strategis dan eksotis.
4. Misi Keempat **Akselerasi pembangunan infrastruktur yang tertib dan teratur**. Hal ini bertujuan untuk peningkatan pembangunan infrastruktur untuk mengatasi kesenjangan pembangunan antar wilayah.
5. Misi Kelima **Menciptakan kualitas, daya tampung dan daya dukung lingkungan hidup yang berkelanjutan**. Hal ini bertujuan untuk peningkatan kualitas lingkungan hidup yang mendukung kehidupan masyarakat.



6. Misi Keenam **Menciptakan reformasi birokrasi yang cerdas (*smart bureaucrac*)**. Hal ini bertujuan untuk mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik (*good governance*).
7. Misi Ketujuh **Mengoptimalkan penggunaan Teknologi Informasi dan Komunikasi**. Hal ini bertujuan untuk peningkatan penggunaan dan pemanfaatan teknologi digital bagi semua sektor.

VISI : Terwujudnya Kabupaten Natuna sebagai Kabupaten Maritim yang Unggul, Eksotis, Aman, dengan Kemandirian Ekonomi Berlandaskan Nilai Religius dan Kultural

Misi 2 : Mewujudkan Kemandirian Ekonomi Berbasis Potensi Lokal

TUJUAN		SASARAN		INDIKATOR	
1.	Meningkatnya Angka Partisipasi Angkatan Kerja melalui peningkatan keterampilan bagi pencari kerja	1.	Meningkatnya Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja	1.	Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja

a. Indikator Kinerja Utama (IKU)

Dalam rangka pengukuran dan peningkatan kinerja serta lebih meningkatkan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah, maka setiap instansi pemerintah perlu menetapkan Indikator Kinerja Utama (IKU), yang merupakan ukuran keberhasilan dari suatu tujuan dan sasaran strategis instansi pemerintah.

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Natuna telah menetapkan Indikator Kinerja Utama sebagai berikut :



Tabel II.1
Indikator Kinerja Utama Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi
Kabupaten Natuna Tahun 2022

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Satuan	Target
1	Meningkatnya Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja	Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja	%	72,33

b. Program Kerja, Kegiatan dan Sub Kegiatan

Secara ringkas keseluruhan rencana program dan kegiatan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Natuna Tahun anggaran 2022 yang mendukung Indikator Kinerja Utama sebagai berikut :

Tabel II.2
Program dan Kegiatan yang mendukung Indikator Kinerja Utama
Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi
Kabupaten Natuna Tahun 2022

Sasaran	Program/Kegiatan/Sub Kegiatan	Indikator Kinerja	Satuan	Target
1	2	3	4	5
Meningkatnya Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja	Program Pelatihan Kerja dan Produktivitas Tenaga Kerja	Persentase Tenaga Kerja Bersertifikat Kompetensi	Persen	0,08
	Kegiatan Pelaksanaan pelatihan berdasarkan unit kompetensi	Lulusan Bersertifikat Kompetensi	Persen	70
	Sub Kegiatan Proses pelaksanaan pendidikan dan pelatihan keterampilan bagi pencari kerja berdasarkan klaster kompetensi	Jumlah Tenaga Kerja yang Mendapat Pelatihan Berbasis Kompetensi pada Tahun n	Orang	0
	Sub Kegiatan Pengadaan Sarana Pelatihan Kerja Kabupaten/Kota	Jumlah Pengadaan dan Pemeliharaan Sarana Pelatihan Kerja	Unit	5



Sasaran	Program/Kegiatan/Sub Kegiatan	Indikator Kinerja	Satuan	Target
1	2	3	4	5
	Program Penempatan Tenaga Kerja	Persentase Tenaga Kerja yang ditempatkan	Persen	90
	Kegiatan Pelayanan Antarkerja di Daerah Kabupaten/Kota	Jumlah Lowongan Kerja yang Tersedia di Wilayah Kabupaten/Kota	Lowongan Kerja	3
	Sub Kegiatan Perluasan Kesempatan Kerja	Jumlah Tenaga Kerja yang Diberdayakan Melalui program Perluasan Kesempatan Kerja	Orang	10
	Program Penempatan Tenaga Kerja	Persentase Informasi Tenaga Kerja	Persen	92
	Kegiatan Pengelolaan informasi pasar kerja	Jumlah Penempatan Tenaga Kerja melalui Informasi Pasar Kerja (IPK) Online (SISNAKER)	Orang	0
	Sub Kegiatan Pemeliharaan dan operasional aplikasi informasi pasar kerja online	Jumlah Data dan Informasi yang Dihasilkan Aplikasi Informasi Pasar Kerja Online	Dokumen	1
	Program Hubungan Industrial	Persentase Perusahaan yang Menerapkan Tata Kelola Kerja yang Layak	Persen	2%
	Kegiatan Pencegahan dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial, mogok kerja dan penutupan perusahaan di daerah Kabupaten/Kota	Persentase perkara yang diselesaikan	Persen	50%
	Sub Kegiatan Pencegahan perselisihan hubungan industrial, mogok kerja dan penutupan perusahaan yang berakibat/berdampak pada kepentingan di 1 (satu) daerah Kabupaten/Kota	Jumlah Perselisihan yang Dicegah	Perkara	1
	Sub Kegiatan Pengembangan Pelaksanaan Jaminan Sosial Tenaga Kerja dan Fasilitas Kesejahteraan Pekerja	Terlaksananya Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja dan Fasilitas Kesejahteraan Pekerja	Orang	3200



Tabel II.3
Anggaran Program/Kegiatan Pendukung Indikator Kinerja Utama
Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi
Kabupaten Natuna Tahun 2022

Sasaran	Program/Kegiatan/Sub Kegiatan	Anggaran
1	2	3
Meningkatnya Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja	Program Pelatihan Kerja dan Produktivitas Tenaga Kerja	104,838,750.00
	Kegiatan Pelaksanaan pelatihan berdasarkan unit kompetensi	104,838,750.00
	Sub Kegiatan Proses pelaksanaan pendidikan dan pelatihan keterampilan bagi pencari kerja berdasarkan klaster kompetensi	14,338,750.00
	Sub Kegiatan Pengadaan Sarana Pelatihan Kerja Kabupaten/Kota	90,500,000.00
	Program Penempatan Tenaga Kerja	12,165,258.00
	Kegiatan Pelayanan Antarkerja di Daerah Kabupaten/Kota	12,165,258.00
	Sub Kegiatan Perluasan Kesempatan Kerja	12,165,258.00
	Program Penempatan Tenaga Kerja	51,215,580.00
	Kegiatan Pengelolaan informasi pasar kerja	51,215,580.00
	Sub Kegiatan Pemeliharaan dan operasional aplikasi informasi pasar kerja online	51,215,580.00
	Program Hubungan Industrial	103,312,675.00
	Kegiatan Pencegahan dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial, mogok kerja dan penutupan perusahaan di daerah Kabupaten/Kota	103,312,675.00
	Sub Kegiatan Pencegahan perselisihan hubungan industrial, mogok kerja dan penutupan perusahaan yang berakibat/berdampak pada kepentingan di 1 (satu) daerah Kabupaten/Kota	84,243,970.00
Sub Kegiatan Pengembangan Pelaksanaan Jaminan Sosial Tenaga Kerja dan Fasilitas Kesejahteraan Pekerja	19,068,705.00	
	Jumlah	271,532,263.00



BAB III

AKUNTABILITAS KINERJA

Laporan akuntabilitas merupakan suatu pertanggungjawaban penggunaan sumber daya dalam mencapai tujuan/ sasaran strategis instansi secara transparan kepada para pemangku kepentingan. Pengukuran kinerja digunakan dalam rentang waktu satu tahun anggaran untuk menilai tingkat keberhasilan dan kegagalan penerapan manajemen kinerja dalam mewujudkan tujuan dan sasaran yang akan dicapai, yang telah ditetapkan dalam visi dan misi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Natuna. Pengukuran dimaksud merupakan suatu hasil dari suatu penilaian yang sistematis dan didasarkan pada kelompok indikator kinerja berupa masukan, keluaran (output) dan hasil (outcome).

Akuntabilitas kinerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Natuna tahun 2022 diukur dari tingkat keberhasilan pencapaian tujuan dan sasaran strategis yang dituangkan dalam Rencana Strategis (Renstra) Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Natuna 2021-2026, kemudian difokuskan pada Indikator Kinerja Utama (IKU) yang menjadi indikator kinerja sasaran.

Pengukuran capaian kinerja dilakukan dengan membandingkan target indikator kinerja sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan dalam rencana kinerja strategis dengan realisasi kinerjanya.

3.1 Pengukuran Kinerja

Pengukuran Kinerja adalah proses sistematis dan berkesinambungan untuk menilai keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan kegiatan sesuai dengan program, kebijakan, sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan dalam mewujudkan visi, misi dan strategi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Natuna.



Penghitungan persentase pencapaian rencana tingkat capaian (Formulir Pengukuran Kinerja), perlu memperhatikan karakteristik komponen realisasi, dalam kondisi :

- 1) Semakin tinggi realisasi menunjukkan pencapaian kinerja yang semakin baik, maka digunakan rumus :

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

- 2) Semakin tinggi realisasi menunjukkan semakin rendah pencapaian kinerja, maka digunakan rumus :

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

Selanjutnya, pemaknaan dari capaian nilai kinerja dibagi berdasarkan klasifikasi berikut :

SKALA PENILAIAN

No	Kategori	Nilai Angka	Interpretasi
1	AA	>90-100	Sangat Memuaskan
2	A	>80-90	Memuaskan
3	BB	>70-80	Sangat Baik
4	B	>60-70	Baik
5	CC	>50-60	Cukup Baik
6	C	>30-50	Agak Kurang
7	D	0-30	Kurang



3.2 Analisis Kinerja

Evaluasi adalah penilaian atas hasil pengukuran kinerja sedangkan analisis adalah pengungkapan rinci mengenai hasil pengukuran kinerja sasaran strategis yang telah dicapai melalui pelaksanaan program dan kegiatan sebagaimana ditetapkan dalam penetapan kinerja Tahun 2022.

Misi 2 : Mewujudkan Kemandirian Ekonomi Berbasis Potensi Daerah

Sasaran : Meningkatnya Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja Rensta

**Tabel III.1.
Capaian Indikator Kinerja Tahun 2022
Meningkatnya Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja**

No	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Capaian (%)
1	Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja	72,33	72,31	99,97

Capaian indikator Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja diukur dengan membandingkan jumlah penduduk angkatan kerja dengan jumlah penduduk usia kerja 15 tahun keatas, berdasarkan data Kabupaten Natuna Dalam Angka Tahun 2022 data jumlah penduduk angkatan kerja tahun 2021 sebanyak 2.192 jiwa sedangkan jumlah penduduk usia kerja 15 tahun keatas sebanyak 42.535 jiwa sehingga terealisasi sebesar 72,31 persen dengan capaian kinerja sebesar 99,97 persen.



Untuk lebih jelasnya bisa dilihat pada Tabel. III.2 berikut ini :

Tabel: III.2
Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja

Indikator	Laki-laki	Perempuan	Jumlah
Penduduk bekerja	24.589	15.754	40.343
Penduduk yang menganggur	1.657	535	2.192
Angkatan Kerja	26.246	16.289	42.535

Sumber: BPS Kab. Natuna 2022

Kabupaten Natuna pada Tahun 2021 memiliki jumlah angkatan kerja sebesar 42.535 jiwa, sedangkan yang bukan merupakan angkatan kerja (sekolah, mengurus rumah tangga, dan lainnya) sebesar 16.292 jiwa. Angkatan kerja dibagi lagi menjadi dua kelompok yaitu jumlah penduduk yang bekerja di Kabupaten Natuna Tahun 2021 sebanyak 40.343 jiwa sedangkan jumlah penduduk yang menganggur sebesar 2.192 jiwa dengan tingkat pengangguran terbuka yaitu sebesar 5.15 persen.

Penduduk yang bekerja menurut status pekerjaan utama dan lapangan pekerjaan utama dapat dilihat pada Tabel III.3 berikut ini :

Tabel : III.3.
Penduduk yang Bekerja menurut Status Pekerjaan Utama dan Lapangan Pekerjaan Utama

Status Pekerjaan	Lapangan Pekerjaan			Jumlah
	Pertanian	Industri Pengolahan	Jasa	
Berusaha sendiri	4.659	3.048	3.440	11.147
Berusaha dibantu buruh tidak tetap/buruh tidak dibayar	705	705	1.926	3.336
Berusaha dibantu buruh tetap/buruh dibayar	363	297	1.067	1.727



Status Pekerjaan	Lapangan Pekerjaan			Jumlah
	Pertanian	Industri Pengolahan	Jasa	
Buruh/Karyawan/Pegawai	980	2.600	12.951	16.531
Pekerja Bebas	1.047	1.873	494	3.414
Pekerja Keluarga/Tak Dibayar	831	720	2.637	4.188
Jumlah	8.585	9.243	22.515	40.343

Sumber : BPS, Sakernas

Komposisi penduduk bekerja menurut lapangan pekerjaan utama dapat menggambarkan struktur tenaga kerja di pasar kerja. Berdasarkan hasil Sakernas Tahun 2022, lapangan pekerjaan utama yang menyerap tenaga kerja paling banyak adalah Jasa, yaitu sebesar 55,81 persen, sedangkan dua lapangan utama lainnya yaitu Pertanian sebesar 21,28 persen dan Industri Pengolahan sebesar 22,91persen.

Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) adalah suatu indikator ketenagakerjaan yang memberikan gambaran tentang penduduk yang aktif secara ekonomi dalam kegiatan sehari-hari. TPAK kecil maka dapat diduga bahwa penduduk usia kerja banyak yang tergolong bukan angkatan kerja baik yang sedang sekolah maupun bahwa penduduk usia kerja banyak yang tergolong bukan angkatan kerja baik yang sedang sekolah maupun mengurus rumah tangga dan lainnya. Dengan demikian angka TPAK dipengaruhi oleh faktor jumlah penduduk yang masih bersekolah dan penduduk yang mengurus rumah tangga bahwa penduduk usia kerja banyak yang tergolong bukan angkatan kerja baik yang sedang sekolah maupun mengurus rumah tangga dan lainnya. Dengan demikian angka TPAK dipengaruhi oleh faktor jumlah penduduk yang masih bersekolah dan penduduk yang mengurus rumah tangg

Berikut perbandingan realisasi indikator tingkat partisipasi angkatan kerja tahun 2021-2022:



Tabel III.4.
Realisasi Indikator Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja
Tahun 2021-2022

No	Indikator Kinerja	Realisasi	
		2021	2022
1.	Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja	72,31	72,31

Realisasi Indikator Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja Tahun 2021 dan 2022 tidak ada perbedaan angka dikarenakan data pengukuran masih menggunakan angka tahun 2021 dan masih menunggu dirilisnya Natuna Dalam Angka (NDA) Tahun 2023.

Tabel III.5.
Perbandingan Realisasi Kinerja Tahun 2022
dengan Target Akhir Renstra

No	Indikator Kinerja	Tahun 2022			Target Akhir Renstra
		Target	Realisasi	Capaian	
1.	Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja	72,33	72,31	99,97	72,37

Realisasi kinerja tahun 2022 jika dibandingkan dengan target akhir Renstra tahun 2026 akan tercapai sesuai target yang ditetapkan. Namun capaian indikator tingkat partisipasi angkatan kerja sangat berpengaruh terhadap besarnya penyerapan angkatan kerja yang bekerja.



Tabel III.6.
Capaian Indikator Kinerja Utama didukung Kinerja Program dan Kegiatan

Sasaran	Program/Kegiatan/Sub Kegiatan	Target		
		Target	Realisasi	Capaian
1	2	3	4	5
Meningkatnya Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja	Program Pelatihan Kerja dan Produktivitas Tenaga Kerja	0,08	0,30	375,00
	Kegiatan Pelaksanaan pelatihan berdasarkan unit kompetensi	70	80,87	115,53
	Sub Kegiatan Proses pelaksanaan pendidikan dan pelatihan keterampilan bagi pencari kerja berdasarkan klaster kompetensi	0	0	100
	Sub Kegiatan Pengadaan Sarana Pelatihan Kerja Kabupaten/Kota	5	0	0
	Program Penempatan Tenaga Kerja	90	6,56	7,29
	Kegiatan Pelayanan Antarkerja di Daerah Kabupaten/Kota	3	3	100
	Sub Kegiatan Perluasan Kesempatan Kerja	10	10	100
	Program Penempatan Tenaga Kerja	92	100	108,70
	Kegiatan Pengelolaan informasi pasar kerja	0	0	100
	Sub Kegiatan Pemeliharaan dan operarional aplikasi informasi pasar kerja online	1	1	100
Program Hubungan Industrial	Program Hubungan Industrial	2	5,00	250,00
	Kegiatan Pencegahan dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial, mogok kerja dan penutupan perusahaan di daerah Kabupaten/Kota	50	0	100



Sasaran	Program/Kegiatan/Sub Kegiatan	Target		
		Target	Realisasi	Capaian
1	2	3	4	5
	Sub Kegiatan Pencegahan perselisihan hubungan industrial, mogok kerja dan penutupan perusahaan yang berakibat/berdampak pada kepentingan di 1 (satu) daerah Kabupaten/Kota	1	0	100
	Sub Kegiatan Pengembangan Pelaksanaan Jaminan Sosial Tenaga Kerja dan Fasilitas Kesejahteraan Pekerja	3200	4116	128,62

3.3 Analisis Keuangan

Tabel III.7.
Realisasi Anggaran Tahun 2022 Berdasarkan Capaian Sasaran

No	Sasaran Strategis	Indikator	Capaian Kinerja Sasaran			Capaian Indikator Kinerja
			Anggaran	Realisasi	%	
1	Meningkatnya Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja	Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja	271.532.263,00	175.291.992,00	64,56	99,97
			271.532.263,00	175.291.992,00	64,56	99,97

Berdasarkan data pada tabel diatas alokasi anggaran untuk pencapaian target sasaran strategis meningkatnya tingkat partisipasi angkatan kerja sesuai Penetapan Perjanjian (Penja) Tahun 2022 sebesar Rp. 271.532.263,00 terealisasi Rp. 175.291.992,00 (64,56%) dengan capaian indikator kinerja 99,97. Dengan program pendukung terdiri atas 3 (tiga) program yaitu:

- Program pelatihan kerja dan produktivitas tenaga kerja sebesar Rp. 104.838.750,00 terealisasi sebesar Rp. 11.670.000,00 (11,13%).
- Program penempatan tenaga kerja sebesar Rp. 63.380.838,00 terealisasi sebesar Rp. 62.544.5780,00 (98,68%).



- Program hubungan industrial sebesar Rp. 103.312.675,00 terealisasi sebesar Rp. 101.077.414,00 (97,84%).

Perbandingan realisasi anggaran sebelumnya dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel III.8.
Realisasi Anggaran Tahun 2021 Berdasarkan Capaian Sasaran

No	Sasaran Strategis	Indikator	Capaian Kinerja Sasaran			Capaian Indikator Kinerja
			Anggaran	Realisasi	%	
1	Menurunnya tingkat pengangguran terbuka	Tingkat pengangguran terbuka	149.318.900,00	144.150.100,00	96,54	85,56
2	Meningkatnya perlindungan tenaga kerja	Persentase peningkatan kepesertaan program jaminan sosial ketenagakerjaan	83.182.760,00	42.674.400,00	51,30	109,55
3	Meningkatnya kawasan transmigrasi berbasis potensi daerah	Jumlah kawasan transmigrasi	0	0	0	33,33
			232.501.660,00	186.824.500,00	80,35	76,15

Berdasarkan data pada tabel diatas alokasi anggaran untuk pencapaian target masing-masing sasaran strategis sesuai Penetapan Perjanjian (Penja) Tahun 2021 adalah sebagai berikut :

1. Pada sasaran strategis Kesatu menurunnya tingkat pengangguran terbuka telah dialokasi anggaran sebesar Rp. 149.318.900,00 terealisasi sebesar Rp. 144.150.100,00 (96,54%) yang terdiri atas 2 (dua) program yakni :
 - Program pelatihan kerja dan produktivitas tenaga kerja sebesar Rp. 57.434.400,00 terealisasi sebesar Rp. 56.759.400,00 (98,82%).
 - Program penempatan tenaga kerja sebesar Rp. 91.884.500,00 terealisasi sebesar Rp. 87.390.700,00 (95,11%).
2. Pada sasaran strategis Kedua meningkatnya perlindungan tenaga kerja hanya terdapat satu program yakni program hubungan industrial telah



dialokasi anggaran sebesar Rp. 83.182.760,00 terealisasi sebesar Rp. 42.674.400,00 (51,30%).

3. Pada sasaran strategis ketiga meningkatnya kawasan transmigrasi berbasis potensi daerah tanpa alokasi anggaran namun mempunyai target kinerja di RPJMD, sehingga untuk mencapai kinerja tersebut dilakukan tanpa anggaran dengan capaian indikator kinerja 33.33.

III.9.

Capaian Kinerja Berdasarkan Realisasi Anggaran Didukung Program dan Kegiatan Tahun 2022

Sasaran Strategis/Indikator Kinerja	Program/Kegiatan/Sub Kegiatan	Target 2022			Capaian Indikator Kinerja
		Anggaran	Realisasi	%	
Meningkatnya Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja	Program Pelatihan Kerja dan Produktivitas Tenaga Kerja	104,838,750.00	11,670,000.00	11.13	325.00
	Kegiatan Pelaksanaan pelatihan berdasarkan unit kompetensi	104,838,750.00	11,670,000.00	11.13	115,53
	Sub Kegiatan Proses pelaksanaan pendidikan dan pelatihan keterampilan bagi pencari kerja berdasarkan klaster kompetensi	14,338,750.00	11,670,000.00	81.39	100
	Sub Kegiatan Pengadaan Sarana Pelatihan Kerja Kabupaten/Kota	90,500,000.00	-	-	0
	Program Penempatan Tenaga Kerja	12,165,258.00	12,165,258.00	100	7.29
	Kegiatan Pelayanan Antarkerja di Daerah Kabupaten/Kota	12,165,258.00	12,165,258.00	100	100
	Sub Kegiatan Perluasan Kesempatan Kerja	12,165,258.00	12,165,258.00	100	100
	Program Penempatan Tenaga Kerja	51,215,580.00	50,379,320.00	98.37	108,70
	Kegiatan Pengelolaan informasi pasar kerja	51,215,580.00	50,379,320.00	98.37	100
	Sub Kegiatan Pemeliharaan dan operasional aplikasi informasi pasar kerja online	51,215,580.00	50,379,320.00	98.37	100
	Program Hubungan Industrial	103,312,675.00	101,077,414.00	97.84	250.00
	Kegiatan Pencegahan dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial, mogok kerja dan penutupan perusahaan di daerah Kabupaten/Kota	103,312,675.00	101,077,414.00	97.84	100



Sasaran Strategis/Indikator Kinerja	Program/Kegiatan/Sub Kegiatan	Target 2022			Capaian Indikator Kinerja
		Anggaran	Realisasi	%	
	Sub Kegiatan Pencegahan perselisihan hubungan industrial, mogok kerja dan penutupan perusahaan yang berakibat/berdampak pada kepentingan di 1 (satu) daerah Kabupaten/Kota	84,243,970.00	82,456,314.00	97.88	100
	Sub Kegiatan Pengembangan Pelaksanaan Jaminan Sosial Tenaga Kerja dan Fasilitas Kesejahteraan Pekerja	19,068,705.00	18,621,100.00	97.65	128.63
	Jumlah	271,532,263.00	175,291,992.00	64.56	

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa Tahun 2022 terdapat 1 (satu) sasaran strategis yang didukung oleh 3 (tiga) program yaitu program pelatihan kerja dan produktivitas tenaga kerja dengan indikator persentase tenaga kerja bersertifikat kompetensi capaian realisasi anggaran program hanya sebesar 11.13 persen sementara capaian indikator kinerja 375.00 persen. Dengan cara membandingkan tenaga kerja bersertifikat kompetensi dari tahun 2019 sampai tahun 2022 sebanyak 103 orang dengan jumlah tenaga kerja keseluruhan sebanyak 40.343 orang dengan realisasi 0,26 persen dengan perbandingan target 0,08 persen.

Capaian realisasi anggaran kecil disebabkan sub kegiatan pengadaan sarana pelatihan kerja yang dianggarkan setelah APBDP disahkan batal dilaksanakan terkendala keterbatasan waktu yang tersisa, sementara capaian indikator program lebih besar capaiannya disebabkan cara perolehan penghitungan berbeda dengan yang direncanakan, hal ini ada hubungannya dengan indikator yang terdapat pada LPPD urusan ketenagakerjaan yang disosialisasikan oleh Bagian Tata Pemerintahan dimana perolehan tenaga kerja bersertifikat kompetensi merupakan akumulasi dari tahun-tahun sebelumnya sementara target yang ditetapkan hanya untuk tenaga kerja



bersertifikat kompetensi pada tahun berjalan, sehingga berdampak pada capaian yang tidak sebanding dengan target yang ditetapkan.

Adapun program kedua adalah program penempatan tenaga kerja yang terdiri atas 2 (dua) indikator kinerja yaitu pertama indikator persentase tenaga kerja yang ditempatkan dengan capaian realisasi anggaran sebesar 100 persen dan capaian indikator kinerja sebesar 7,29 persen. Capaian realisasi anggaran sudah memuaskan namun capaian indikator kinerja tidak memuaskan disebabkan pencari kerja terdaftar sedikit yang ditempatkan, hal ini terjadi karena terbatasnya lapangan pekerjaan yang tersedia akibat masih belum pulihnya pertumbuhan ekonomi akibat covid-19, data yang diperoleh dari Bidang Ketenagakerjaan jumlah pencari kerja yang ditempatkan sebanyak 4 orang sementara jumlah pencari kerja yang terdaftar sebanyak 61 orang terealisasi 6,56 persen dengan capaian kinerja 7,29 persen. Untuk indikator kedua yaitu persentase informasi tenaga kerja dengan capaian realisasi anggaran 98,37 persen dan capaian indikator kinerja diatas 100 persen dimana informasi tenaga kerja yang tersedia 1 informasi dan jumlah total informasi yang tersedian 1 informasi yaitu Sistem Informasi Pasar Kerja (SIMNAKER). Adapun program ketiga yaitu program hubungan industrial dengan indikator persentase perusahaan yang menerapkan tata kelola kerja yang layak capaian realisasi anggaran 97,84 persen dan realisasi kinerja 8,33 persen dengan capaian kinerja 250,00 persen, angka tersebut diperoleh dari jumlah perusahaan yang menerapkan tata kelola kerja yang layak sebanyak 2 perusahaan dibagi jumlah perusahaan sebanyak 40 perusahaan dikali 100.

Akuntabilitas kinerja dibandingkan dengan akuntabilitas penyerapan anggaran Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Tahun 2022 dimana total anggaran belanja APBD tahun 2022 sebesar Rp. 5,941,577,966.00 terdiri dari Belanja Operasi sebesar Rp. 5,781,577.966.00 (98,37%) dan Belanja Modal sebesar Rp. 160,000,000.00 (1,63%). Setelah perubahan APBD menjadi



Rp. 5,563,223,805.00 atau mengalami pengurangan anggaran sebesar Rp. 378,354,161.00 (6,37%), terdiri dari Belanja Operasi sebesar Rp. 5,472,723.805.00 (98,37%) dan Belanja Modal sebesar Rp. 90,500,000.00 (1,63%). Pengurangan tersebut terjadi disebabkan oleh adanya rasionalisasi atau penghematan anggaran pada program/kegiatan/sub kegiatan tahun 2022.

Dari total belanja yang mendukung pencapaian sasaran Indikator Kinerja Utama Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Natuna Tahun 2021 sebesar Rp. 271,532,263.00 (4,88%), sementara sisanya sebesar Rp. 5.291,691,542.00 (95,12%) merupakan Belanja yang tidak secara langsung mendukung pencapaian sasaran Indikator Kinerja Utama Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi.

Dengan anggaran yang dialokasikan untuk pencapaian sasaran Indikator Kinerja Utama sebesar Rp. 271,532,263.00 terealisasi sebesar 175.291.992,00 atau 64,56% dengan akuntabilitas kinerja sebesar 99,97%. Dengan akuntabilitas kinerja sebesar 99,97% atau interpretasi sangat memuaskan diharapkan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi telah berhasil mencapai target Renstra Tahun 2021–2026, dan mampu melaksanakan anggaran dengan cukup efisien.

Efisiensi anggaran Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi tahun 2022 sebesar Rp. 271,532,263.00 atau 4.88%. Perolehan angka tersebut dari perbandingan antara anggaran yang mendukung Indikator Kinerja Utama dengan total Belanja. Inefisiensi anggaran Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi sebesar Rp. 5.291.691.542,00 atau 95,12%. Hal ini terjadi karena besarnya kebutuhan untuk belanja gaji dan tunjangan beserta kebutuhan pelayanan kantor lainnya.



BAB IV PENUTUP

4.1. Keberhasilan dan Kegagalan Kinerja Sasaran Strategis

Pada Tahun 2022 Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Natuna menetapkan 1 sasaran dengan 1 indikator kinerja sasaran strategis yang dituangkan dalam Dokumen Perjanjian Kinerja (Penja) Tahun 2022, capaian kinerja mampu direalisasikan dengan baik yaitu sebesar 99,97 % atau interpretasi sangat memuaskan.

4.2. Kendala dan Hambatan Dalam Pencapaian Sasaran Strategis

Walaupun capaian kinerja yang diperoleh Tahun 2022 sangat memuaskan, bukan berarti Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Natuna tidak ada kendala yang dihadapi dalam pencapaian sasaran kinerja strategis yang ditetapkan, kendala yang dihadapi yaitu :

- 1) Terkait data pengukuran kinerja yang bersumber dari Natuna Dalam Angka (NAD) baru dirilis pada saat laporan kinerja sudah selesai disusun dan laporan masih menggunakan data tahun sebelumnya.
- 2) Kendala berikutnya adalah lapangan pekerjaan terbatas, Kabupaten Natuna bukanlah merupakan daerah industri seperti kota-kota besar, lapangan pekerjaan yang tersedia terlalu sedikit sehingga penyerapan tenaga kerja menjadi sedikit yang menyebabkan tingkat partisipasi angkatan kerja kecil.
- 3) Anggaran untuk mencapai sasaran strategis sangat terbatas sehingga kegiatan yang dijalankan kurang optimal.



4.3. Strategi Pemecahan Masalah

Sehubungan dengan kendala/hambatan dalam pencapaian kinerja sasaran strategis tahun 2022, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Natuna mengambil langkah (strategi) pemecahan sebagai berikut :

- 1) Berkoordinasi dengan BPS Kabupaten Natuna untuk kemudahan perolehan data.
- 2) Melalui program pelatihan kerja, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi juga memberikan pesan kepada pencari kerja maupun yang sudah mempunyai usaha sendiri agar nantinya setelah selesai pelatihan mempunyai ide/gagasan untk membuka usaha sendiri atau berkelompok agar bisa mandiri dan membuka lapangan pekerjaan baru agar tingkat partisipasi angkatan kerja meningkat dan bisa mengurangi pengangguran.
- 3) Tetap fokus pada program dan kegiatan yang telah direncanakan sesuai dengan Rensta namun diikuti dengan terobosan-terobosan seperti melakukan kerjasama dengan Balai Latihan Kerja (BLK) yang ada di daerah lain seperti BLK Padang dan sebagaimana, kerana kerjasama tersebut bisa membuka peluang bagi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi untuk mengirimkan peserta yang akan dididik, baik anggaran cost sharing, boarding maupun anggaran murni yang diadakan di BLK Ranai maupun di Balai Latihan Kerja luar.
- 4) Pengembangan angkatan kerja dilandasi oleh kebijakan pemerintah untuk mengembangkan tenaga kerja yang terampil. Pengembangan angkatan kerja dapat dilakukan dengan ketersediaan pendidikan yang berkualitas sebagai landasan untuk pelatihan angkatan kerja di masa depan. Pengembangan angkatan kerja disesuaikan dengan kebutuhan keterampilan bagi kebutuhan perusahaan dan pasar kerja. Tujuan pengembangan angkatan kerja adalah membuat tenaga kerja memiliki kemampuan penyesuaian yang tinggi sehingga dapat sejalan dengan perubahan teknologi dan pasar. Selain itu, pengembangan tenaga kerja juga bertujuan untuk menyiapkan kebutuhan keterampilan di masa depan



Demikianlah Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi disajikan agar dapat memberikan informasi dan berguna bagi pihak-pihak yang berkepentingan.

Ranai, 20 Januari 2023

**KEPALA DINAS
TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI
KABUPATEN NATUNA**



H. HUSSYAINI, S.IP
NIP. 19640806 199103 3 018



PEMERINTAH KABUPATEN NATUNA PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2022

Dalam rangka mewujudkan manajemen pemerintahan yang efektif, transparan, dan akuntabel serta berorientasi pada hasil, kami yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : **HUSSYAINI, S.IP**

Jabatan : **KEPALA DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI**

selanjutnya disebut Pihak Pertama

Nama : **WAN SISWANDI, S.Sos, M.Si**

Jabatan : **BUPATI NATUNA**

selaku atasan Pihak Pertama, selanjutnya disebut Pihak Kedua

Pihak Pertama berjanji akan mewujudkan target kinerja yang seharusnya sesuai lampiran perjanjian ini, dalam rangka mencapai target kinerja jangka menengah seperti yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan. Keberhasilan dan kegagalan pencapaian target kinerja menjadi tanggungjawab kami.

Pihak Kedua akan melakukan supervisi yang diperlukan serta akan melakukan evaluasi terhadap capaian kinerja dari perjanjian ini dan mengambil tindakan yang diperlukan dalam rangka pemberian penghargaan dan sanksi.

Ranai, 12 Januari 2022

Pihak Kedua,

WAN SISWANDI, S.Sos, M.Si

Pihak Pertama,

HUSSYAINI, S.IP
NIP. 19640806 199103 1 018

PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2022
DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI

NO	SASARAN	INDIKATOR	SATUAN	TARGET
1.	Meningkatnya Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja	Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja	Persen	69.40

Jumlah Anggaran :

1. PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH KABUPATEN/KOTA	Rp.	4.780.017.587,00
2. PROGRAM PERENCANAAN KAWASAN TRANSMIGRASI	Rp.	224.756.939,00
3. PROGRAM PELATIHAN KERJA DAN PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA	Rp.	525.841.750,00
4. PROGRAM PENEMPATAN TENAGA KERJA	Rp.	240.485.330,00
5. PROGRAM PENGEMBANGAN KAWASAN TRANSMIGRASI	Rp.	29.806.145,00
6. PROGRAM HUBUNGAN INDUSTRIAL	Rp.	140.670.215,00
Jumlah	Rp.	5.941.577.966,00

Ranai, 12 Januari 2022

Kepala Dinas Tenaga Kerja dan
Transmigrasi

Bupati Natuna,



WAN SISWANDI, S.Sos, M.Si



HUSSYAINI, S.IP
NIP. 196408061991031018



PEMERINTAH KABUPATEN NATUNA PERUBAHAN PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2022

Dalam rangka mewujudkan manajemen pemerintahan yang efektif, transparan, dan akuntabel serta berorientasi pada hasil, kami yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : **HUSSYAINI, S. IP**

Jabatan : **KEPALA DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI**

Selanjutnya disebut Pihak Pertama

Nama : **WAN SISWANDI, S.Sos, M.Si**

Jabatan : **BUPATI NATUNA**

Selaku atasan Pihak Pertama, selanjutnya disebut Pihak Kedua

Pihak Pertama berjanji akan mewujudkan target kinerja yang seharusnya sesuai lampiran perjanjian ini, dalam rangka mencapai target kinerja jangka menengah seperti yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan.

Perubahan perjanjian kinerja tersebut meliputi perubahan anggaran dari Rp. 6.108.574.591,00 (Enam milyar seratus delapan juta lima ratus tujuh puluh empat ribu lima ratus sembilan puluh satu) menjadi Rp. 5.563.223.805,00 (Lima milyar lima ratus enam puluh tiga juta dua ratus dua puluh tiga ribu delapan ratus lima) sehingga mempengaruhi target kinerja awal. Keberhasilan dan kegagalan pencapaian target kinerja tersebut menjadi tanggungjawab kami.

Pihak Kedua akan melakukan supervisi yang diperlukan serta akan melakukan evaluasi terhadap capaian kinerja dari perjanjian ini dan mengambil tindakan yang diperlukan dalam rangka pemberian penghargaan dan sanksi.

Ranai, 01 November 2022

Pihak Kedua,

WAN SISWANDI, S.Sos, M.Si

Pihak Pertama,

HUSSYAINI, S. IP
NIP. 19640806 199103 1 018

PERUBAHAN PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2022 DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI

NO	SASARAN	INDIKATOR	SATUAN	TARGET
1.	Meningkatnya Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja	Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja	Persen	72.33

Jumlah Anggaran :

1. PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH KABUPATEN/KOTA	Rp.	5.145.406.978,00
2. PROGRAM PERENCANAAN KAWASAN TRANSMIGRASI	Rp.	123.700.419,00
3. PROGRAM PELATIHAN KERJA DAN PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA	Rp.	104.838.750,00
4. PROGRAM PENEMPATAN TENAGA KERJA	Rp.	63.380.838,00
5. PROGRAM PENGEMBANGAN KAWASAN TRANSMIGRASI	Rp.	22.584.145,00
6. PROGRAM HUBUNGAN INDUSTRIAL	Rp.	103.312.675,00
Jumlah	Rp.	5.563.223.805,00

Ranai, 01 November 2022

Bupati Natuna,



WAN SISWANDI, S.Sos, M.Si

**Kepala Dinas Tenaga Kerja dan
Transmigrasi**



HUSSYAINI, S. IP

NIP. 19640806 199103 1 018



**PEMERINTAH KABUPATEN NATUNA
PENGUKURAN KINERJA TAHUN 2022
DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI**

No	SASARAN	INDIKATOR	SATUAN	TARGET	REALISASI	%
1	Meningkatnya Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja	Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja	%	72,33	72,31	99,97

<u>Program</u>		<u>Pagu</u>		<u>Realisasi</u>	<u>%</u>
- Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota	Rp.	5,145,406,978.00	Rp.	5,058,726,621.00	98.32
- Program Pelatihan Kerja dan Produktivitas Tenaga Kerja	Rp.	104,838,750.00	Rp.	11,670,000.00	11.13
- Program Penempatan Tenaga Kerja	Rp.	63,380,838.00	Rp.	62,544,578.00	98.68
- Program Hubungan Industrial	Rp.	103,312,675.00	Rp.	101,077,414.00	97.84
- Program Perencanaan Kawasan Transmigrasi	Rp.	123,700,419.00	Rp.	122,982,432.00	99.42
- Program Pengembangan Kawasan Transmigrasi	Rp.	22,584,145.00	Rp.	21,963,864.00	97.25
Jumlah	Rp.	5,563,223,805.00	Rp.	5,378,964,909.00	96.69

Pihak Kedua,


WAN SISWANDI, S.Sos, M.Si

Ranai, 30 Desember 2022

Pihak Pertama



H. HUSSYAINI, S.IP
NIP. 196408061991031018