

## **BAB I PENDAHULUAN**

### **A. Gambaran Umum Organisasi**

Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Temanggung, terakhir kali dibentuk berdasarkan Peraturan Bupati Nomor 60 tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan dan tata Kerja Organisasi Perangkat Daerah Kabupaten Temanggung. Tugas pokok Dinas Tenaga Kerja adalah melaksanakan urusan Pemerintahan Daerah dalam bidang ketenagakerjaan dan ketransmigrasian (Sesuai Peraturan Bupati Nomor 35 Th. 2017 Tentang Tugas dan Fungsi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Temanggung).

Untuk melaksanakan Tugas Pokok sebagaimana dimaksud di atas, Dinas Tenaga Kerja menyelenggarakan fungsi:

- 1) Perumusan kebijakan teknis bidang tenaga kerja dan transmigrasi
- 2) Penyelenggaraan urusan pemerintahan dan pelayanan umum bidang tenaga kerja dan transmigrasi
- 3) Pembinaan dan fasilitasi bidang tenaga kerja dan transmigrasi
- 4) Pelaksanaan tugas di bidang penempatan tenaga kerja , pelatihan dan produktivitas serta hubungan industrial dan transmigrasi
- 5) Pemantauan, evaluasi dan pelaporan bidang tenaga kerja dan transmigrasi
- 6) Pengarahan, pembinaan dan pengkoordinasian pelaksanaan fungsi kesekretariatan dinas
- 7) Pelaksanaan pembinaan kepada UPTD
- 8) Pelaksanaan tugas kedinasan lain yang diberikan oleh Bupati sesuai dengan fungsinya

Adapun Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Temanggung dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya didukung oleh PNS sebagai berikut :

Tabel 1.1.  
Jumlah Pegawai, Kualifikasi Pendidikan,  
Pangkat dan Golongan Dinas Tenaga Kerja  
Tahun 2017

NO	URAIAN		JUMLAH PEGAWAI	KET
1	2		3	4
	Kondisi pegawai berdasarkan:			
1	Kualifikasi Pendidikan			
	a.	SD	1	
	b.	SMP	-	
	b.	SMA	16	
	b.	D1	1	
	c.	D2	2	
	d.	D3	7	
	e.	S-1	16	
	f.	S-2	3	
<b>Jumlah</b>			<b>46</b>	
2	Pangkat/Golongan			
	A	Gol I	1	
	B	Gol II	10	
	C	Gol III	28	
	D	Gol IV	7	
<b>Jumlah</b>			<b>46</b>	
3	Jabatan			
	A	Eselon II	1	
	B	Eselon III	3	
	C	Eselon IV	9	
	D	Eselon V	-	
	E	Jabatan Fungsional Khusus	20	
	F	Jabatan Fungsional Umum	13	
<b>Jumlah</b>			<b>46</b>	

- 1) Kepala Dinas Tenaga Kerja, berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah.
- 2) Sekretaris, mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas Dinas yang meliputi koordinasi perencanaan, penyusunan program dan penyelenggaraan tugas-tugas bidang secara terpadu, pengelolaan administrasi keuangan, administrasi umum dan kepegawaian.  
Sekretaris, membawahi 3 (tiga) Kepala Sub bagian, yaitu :

- a. Kepala Sub bagian Umum dan Kepegawaian; yang mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas Sekretaris dalam pengelolaan administrasi umum, rumah tangga, kearsipan, perlengkapan, dokumentasi, perjalanan dinas, organisasi dan tata laksana, kepegawaian dinas, serta melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Sekretaris.
  - b. Kepala Sub bagian Perencanaan dan Keuangan; yang mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas Sekretaris dalam perencanaan, penyusunan program dan/atau kegiatan, pengendalian, monitoring, dan evaluasi program dan/atau kegiatan Dinas, melaksanakan kegiatan perbendaharaan, verifikasi, akuntansi dan pertanggungjawaban keuangan Dinas, serta melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Sekretaris.
- 3) Kepala Bidang Penempatan dan Produktivitas Tenaga Kerja mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas Dinas di bidang penempatan tenaga kerja, pelatihan dan produktivitas dan transmigrasi.

Kepala Bidang Penempatan dan Produktivitas Tenaga Kerja membawahi 3 (tiga) Kepala seksi yaitu:

- a. Kepala Seksi Pelatihan dan Produktivitas Tenaga Kerja mempunyai tugas:

Memimpin dan melaksanakan perumusan bahan program kerja, kebijakan teknis, pengkoordinasian, pelaksanaan, pemantauan, evaluasi dan pelaporan, meliputi pelaksanaan kegiatan penyelenggaraan pelatihan kerja, standarisasi dan sertifikasi pelatihan bagi lembaga kerja swasta dan pemerintah, perizinan lembaga pelatihan kerja swasta, fasilitasi pemagangan, pengukuran produktivitas tenaga kerja serta melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Bidang Penempatan dan Produktivitas Tenaga Kerja.

- b. Kepala Seksi Penempatan Tenaga Kerja; mempunyai tugas:  
Memimpin dan melaksanakan perumusan bahan program kerja, kebijakan teknis, pengkoordinasian, pelaksanaan, pemantauan, evaluasi dan pelaporan meliputi pelaksanaan

kegiatan fasilitasi penempatan tenaga kerja melalui mekanisme antar kerja lokal (AKL), antar kerja antar daerah (AKAD), antar kerja antar negara (AKAN), tanda daftar pendirian bursa kerja khusus (BKK), perpanjangan izin mempekerjakan tenaga kerja asing (IMTA), pembuatan rekom paspor CTKI, penyelesaian permasalahan TKI pra dan purna penempatan untuk perlindungan serta melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Bidang Penempatan dan Produktivitas Tenaga Kerja.

- c. Kepala Seksi Peningkatan dan Perluasan Kesempatan Kerja; mempunyai tugas:

Memimpin dan melaksanakan perumusan bahan program kerja, kebijakan teknis, pengkoordinasian, pelaksanaan, pemantauan, evaluasi dan pelaporan, meliputi pelaksanaan kegiatan penyebarluasan informasi pasar kerja (IPK) dan penyelenggaraan bursa kerja, pengembangan perluasan kesempatan kerja, penyuluhan dan bimbingan ketransmigrasian, pendaftaran dan seleksi calon transmigran, penjajagan kerjasama dengan daerah penempatan, fasilitasi penyusunan kerjasama antar daerah (KSAD) serta melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Bidang Penempatan dan Produktivitas Tenaga Kerja.

- 4) Kepala Bidang Hubungan Industrial dan Syarat – syarat Kerja mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas Dinas di bidang hubungan industrial dan syarat – syarat kerja.

Kepala Bidang Hubungan Industrial dan Pengawasan Ketenagakerjaan membawahi 2 (dua) seksi yaitu:

- a. Kepala Seksi Hubungan Industrial; mempunyai tugas sebagai berikut:

Memimpin dan melaksanakan perumusan bahan program kerja, kebijakan teknis, pengkoordinasian, pelaksanaan, pemantauan, evaluasi dan pelaporan, meliputi pelaksanaan kegiatan membina organisasi pengusaha dan pekerja/buruh, fasilitasi penyelesaian perselisihan antar serikat pekerja dalam suatu perusahaan, penyelesaian di luar pengadilan,

fasilitasi kegiatan lembaga tripartite serta melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Bidang Hubungan Industrial dan Syarat-syarat kerja.

- b. Kepala Seksi Syarat – syarat Kerja; mempunyai tugas sebagai berikut:

Memimpin dan melaksanakan perumusan bahan program kerja, kebijakan teknis, pengkoordinasian, pelaksanaan, pemantauan, evaluasi dan pelaporan, meliputi pelaksanaan kegiatan usulan penetapan UMK, fasilitasi verifikasi peraturan perusahaan, fasilitasi pendaftaran perjanjian kerja waktu tertentu dan waktu tidak tertentu, mediasi perselisihan kepentingan, perselisihan hak dan perselisihan pemutusan hubungan kerja, pembinaan pengupahan dan kesejahteraan pekerja, membina lembaga kerjasama bipartite serta melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Bidang Hubungan Industrial dan Syarat – syarat kerja.

- 5) Kepala UPTD Balai Latihan Kerja memimpin UPTD yang merupakan unsur pelaksana operasional dinas dan mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas Dinas di bidang pelatihan tenaga kerja.

Dalam melaksanakan tugasnya Kepala UPTD BLK dibantu oleh seorang Kepala Sub bagian Tata Usaha yang mempunyai tugas sebagai berikut:

1. Pengelolaan administrasi perencanaan, evaluasi dan pelaporan pelatihan kerja;
2. Pengelolaan administrasi umum pelatihan kerja;
3. Pengelolaan administrasi kepegawaian seluruh personil UPTD Balai Latihan Kerja, termasuk jabatan fungsional instruktur;
4. Pengelolaan administrasi keuangan yang menjadi tanggung jawab UPTD Balai Latihan Kerja; dan
5. Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh Kepala UPTD. Balai Latihan kerja.

- 6) Kelompok Jabatan Fungsional mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas dan fungsi dinas sesuai dengan keahlian dan kebutuhan, Kelompok Jabatan Fungsional terdiri dari sejumlah tenaga dalam jenjang jabatan fungsional yang terbagi dalam berbagai kelompok sesuai dengan bidang keahliannya.

Sementara untuk mendukung tupoksi tersebut Dinas Tenaga Kerja memiliki sarana dan prasarana terdiri dari :

Tabel 1.2.  
Sarana dan Prasarana Dinas Tenaga Kerja  
Kab. Temanggung Tahun 2017

NO	JENIS SARPRAS	JUMLAH	SATUAN	KETERANGAN
1	2	3	4	5
a.	Tanah	23.085	M2	-
b.	Gedung	24	Gedung	Cukup
c.	Alat-alat angkutan	25	Buah	Cukup
d.	Alat-alat perkantoran	746	Buah	Cukup

## B. Fungsi Strategis Dinas Tenaga Kerja

Berdasarkan pada tugas pokok dan fungsi Dinas Tenaga Kerja, maka Dinas Tenaga Kerja secara umum memiliki Fungsi strategis yaitu meningkatnya partisipasi angkatan kerja dan menurunnya angka pengangguran terbuka serta meningkatnya kualitas penyelenggaraan transmigrasi.

Secara singkat Dinas Tenaga Kerja memiliki mandat yang harus dipertanggung jawabkan dalam kaitannya penggunaan sumber daya, yaitu :

1. Meningkatkan kualitas dan produktivitas tenaga kerja.
2. Meningkatkan kesempatan kerja dan menurunkan tingkat pengangguran terbuka.
3. Meningkatkan fasilitasi penempatan tenaga kerja.
4. Meningkatkan perlindungan tenaga kerja dan kelembagaan ketenagakerjaan.
5. Meningkatkan kerja sama pengembangan transmigrasi dan fasilitasi peningkatan taraf hidup transmigran.

### **C. Permasalahan Utama yang dihadapi Dinas Tenaga Kerja**

Adapun permasalahan utama Dinas Tenaga Kerja yang harus diselesaikan dalam rangka memberikan pelayanan di bidang Ketenagakerjaan dan Ketrasmigrasian di Kabupaten Temanggung, secara singkat dapat di rinci sebagai berikut :

1. Masalah kesempatan kerja.
2. Masalah Kualitas dan Produktivitas Tenaga Kerja.
3. Masalah Perlindungan Tenaga Kerja dan Kelembagaan Ketenagakerjaan.
4. Masalah pengangguran terbuka;
5. Masalah penyelenggaraan transmigrasi.

## **BAB II**

### **PERENCANAAN KINERJA**

#### **A. Rencana Strategis**

Penyusunan laporan kinerja Disnaker Kabupaten Temanggung Tahun 2017 telah mengacu pada Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja Pelaporan Kinerja dan Tatacara Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah. Perencanaan kinerja merupakan tekad dan janji tahunan yang akan dicapai oleh Disnaker..

Dalam Renstra Disnaker Kabupaten Temanggung Tahun 2013-2018 untuk mendukung dari Visi Bupati/Wakil Bupati terpilih telah ditetapkan yaitu:

**“TERWUJUDNYA TEMANGGUNG SEBAGAI DAERAH AGRARIS  
BERWAWASAN LINGKUNGAN, BERMASYARAKAT AGAMIS, BERBUDAYA,  
DAN SEJAHTERA DENGAN PEMERINTAHAN YANG BERSIH”**

Guna mewujudkan visi tersebut di atas juga telah ditetapkan misi sebagai berikut:

1. Mewujudkan Peningkatan Pertanian Moderen yang Berwawasan Lingkungan;
2. Mewujudkan Peningkatan Kehidupan Masyarakat Perdesaan dan Perkotaan yang Agamis, Berbudaya, dan Sejahtera;
3. Mewujudkan Peningkatan Infrastruktur Permukiman Perdesaan dan Perkotaan yang Layak dan Berwawasan Lingkungan;
4. Mewujudkan Peningkatan Pendidikan yang Berkualitas tanpa Meninggalkan Kearifan Lokal;
5. Mewujudkan Peningkatan Budaya Sehat dan Aksesibilitas Kesehatan Masyarakat;
6. Mewujudkan Peningkatan Pelaksanaan Pemerintahan yang Bersih, Transparan, Tidak KKN, dan Berorientasi pada Pelayanan Publik.

#### **B. Indikator Kinerja Utama**

Indikator Kinerja Utama Disnaker Kabupaten Temanggung ditetapkan melalui Peraturan Bupati Temanggung Nomor 68 Tahun 2016 tentang Perubahan Atas Peraturan Bupati Temanggung Nomor 25 Tahun 2015 Tentang Indikator Kinerja Utama Pemerintah Kabupaten Temanggung Dan Indikator Kinerja Utama Satuan Kerja Perangkat Daerah

Kabupaten Temanggung Tahun 2015-2018 sebagaimana tercantum dalam tabel sebagai berikut:

Tabel. 2.1  
Petikan IKU Disnaker  
dalam Peraturan Bupati Temanggung Nomor 68 Tahun 2016

NO	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA UTAMA	Target 2016	Target 2017	Target 2018	Rumus	
1	2	3	4	5	6	7	
1	Meningkatnya Kualitas dan Produktifitas Tenaga Kerja	1	Persentase Tenaga Kerja yang Mendapatkan Pelatihan Berbasis Kompetensi (%)	80	80	80	jumlah tenaga kerja yang dilatih dibagi jumlah pendaftar pelatihan berbasis kompetensi X 100
		2	Persentase Tenaga Kerja yang Mendapatkan Pelatihan Berbasis Masyarakat (%)	85	90	95	jumlah tenaga kerja yang dilatih dibagi jumlah pendaftar pelatihan berbasis masyarakat X 100
		3	Persentase Tenaga Kerja yang Mendapatkan Pelatihan Berbasis Kewirausahaan (%)	80	80	80	jumlah tenaga kerja yang dilatih dibagi jumlah pendaftar pelatihan berbasis kewirausahaan X 100
2	Meningkatnya Kesempatan Kerja dan Menurunkan Tingkat Pengangguran	1	Persentase Pencari Kerja Terdaftar yang ditempatkan Kerja (%)	70	72	75	jumlah pencari kerja yang ditempatkan dibagi Jumlah pencari kerja terdaftar X 100
		2	Tingkat Kesempatan Kerja (%)	95,25	95,5	95,75	jumlah penduduk yang bekerja dibagi jumlah angkatan kerja X 100 %
		3	Tingkat pengangguran terbuka (%)	4,75	4,5	4,25	Jumlah Penganggur Terbuka Usia Angkatan Kerja dibagi Jumlah penduduk angkatan kerja X 100
		4	Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (%)	80	81	82	Jumlah Penduduk Angkatan Kerja dibagi jumlah penduduk usia kerja X 100
3	Meningkatnya Perlindungan Tenaga Kerja dan Pengembangan Lembaga	1	Besaran Pemeriksaan Perusahaan (%)	16	18	19,4	Jumlah perusahaan yang telah diperiksa dibagi Jumlah perusahaan yang terdaftar X 100
		2	Cakupan Pekerja atau Buruh yang Menjadi peserta Program Jamsostek/Program Sejenis (%)	80	90	100	Jumlah pekerja/buruh peserta program jamsostek dibagi jumlah pekerja/buruh X 100

		3	Persentase Kasus yang diselesaikan dengan Perjanjian Bersama (%)	100	100	100	Jumlah Kasus yang diselesaikan Dengan Perjanjian Bersama dibagi Jumlah kasus yang dicatatkan X 100
		4	Persentase Pengujian Peralatan diperusahaan (%)	76	78	82	Jumlah Peralatan yang diuji dibagi Jumlah peralatan yang terdaftar X 100
4	Meningkatnya Kualitas Penyelenggaraan Transmigrasi	1	Persentase Penempatan Transmigran (%)	80	80	80	Jumlah transmigran yang ditempatkan dibagi jumlah calon transmigran X 100

### C. Perjanjian Kinerja

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

Tujuan disusunnya Perjanjian Kinerja adalah :

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

4. Sebagai dasar bagi pemberi amanah untuk melakukan monitoring, evaluasi, dan supervisi atas perkembangan/kemajuan kinerja penerima amanah.
5. Sebagai dasar dalam penetapan sasaran kinerja pegawai.

Dalam rangka mewujudkan manajemen pemerintahan yang efektif, transparan, dan akuntabel serta berorientasi pada hasil, Kepala Dinas Tenaga Kerja pada Tahun 2017 telah melakukan Perjanjian Kinerja dengan Bupati Temanggung untuk mewujudkan target kinerja sesuai lampiran perjanjian ini.

Guna mewujudkan kinerja yang telah diperjanjikan, maka Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Temanggung telah melaksanakan 7 program dan 37 kegiatan yang didukung oleh APBD sebesar Rp 7.694.536.734,-.

Secara singkat gambaran mengenai keterkaitan antara Tujuan/sasaran, Indikator dan Target Kinerja yang telah disepakati antara kepala Dinas Tenaga Kerja dengan Bupati Temanggung Tahun 2017, secara lengkap tercantum pada Lampiran 1 .

### **BAB III**

#### **AKUNTABILITAS KINERJA TAHUN 2017**

Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) Disnaker Kabupaten Temanggung Tahun 2017 ini disusun dalam rangka menyajikan capaian kinerja Disnaker Kabupaten Temanggung selama tahun 2017 sebagai pelaksanaan amanah dari Bupati Temanggung. Isi dari LKjIP pada intinya merupakan uraian pertanggungjawaban pelaksanaan tugas dan fungsi dalam rangka pencapaian visi dan misi serta penjabarannya, penjelasan tentang kinerja dan capaian kinerja, analisis capaian kinerja, analisis permasalahan dan strategi pemecahan masalah dalam rangka peningkatan kinerja Pemerintah Daerah di masa mendatang. Sistem pengukuran kinerja yang disajikan dalam LKjIP dilakukan dengan cara membandingkan antara rencana dengan realisasi secara bertingkat melalui pengukuran indikator kegiatan sampai kepada sasaran sebagaimana tercantum dalam Perencanaan Strategis (Renstra Disnaker Kabupaten Temanggung Tahun 2013 - 2018).

#### **A. Pengukuran Kinerja**

Pengukuran Kinerja merupakan hasil dari suatu penilaian yang sistematis dan didasarkan pada kelompok indikator kinerja sasaran. Evaluasi kinerja dimulai dengan pengukuran kinerja berdasarkan dokumen penetapan kinerja yang telah ditetapkan.

Dokumen penetapan kinerja yang memuat indikator sasaran beserta kemampuan sumber dana yang dimiliki selanjutnya digunakan sebagai dasar dalam pengukuran kinerja sehingga diharapkan pengukuran kinerja tersebut dapat menggambarkan kinerja secara realistis dihubungkan dengan anggaran yang tersedia.

Pengukuran kinerja selanjutnya digunakan sebagai dasar untuk menilai keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan kegiatan sesuai dengan sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan dalam rangka mewujudkan visi dan misi sebagaimana tertuang dalam Perencanaan Strategis (Renstra Disnaker Kabupaten Temanggung Tahun 2013 - 2018).

Metode perbandingan capaian kinerja sasaran dilakukan dengan membandingkan antara rencana kinerja (performance plan) yang diinginkan dengan realisasi kinerja (performance result) yang dicapai organisasi.

Selanjutnya akan dilakukan analisis terhadap penyebab terjadinya celah kinerja (performance gap) yang terjadi serta tindakan perbaikan yang diperlukan dimasa mendatang. Metode ini terutama bermanfaat untuk memberikan gambaran kepada pihak-pihak eksternal tentang sejauh mana pelaksanaan misi organisasi dalam rangka mewujudkan tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan. Pengukuran kinerja mencakup seluruh kinerja sasaran berdasarkan dokumen penetapan kinerja Disnaker Kabupaten Temanggung yang telah ditargetkan untuk dicapai pada tahun 2017. Hasil pengukuran kinerja tersebut dituangkan dalam form Pengukuran Kinerja yang mencerminkan kinerja Pemerintah Kabupaten Temanggung selama tahun 2017, dan diuraikan secara detail dalam rincian kinerja. Hasil Pengukuran Kinerja dapat dilihat pada lampiran 3.

#### **B. Capaian Kinerja Organisasi**

Pengukuran kinerja digunakan untuk menilai keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan kegiatan sesuai dengan program, sasaran yang telah ditetapkan. Capaian Indikator Kinerja Utama (IKU) diperoleh berdasarkan pengukuran atas indikator kinerja sasaran strategis yang ditetapkan menjadi Indikator Kinerja Utama Sekretariat Daerah yang tercantum dalam Peraturan Bupati Temanggung Nomor 68 Tahun 2016.

Sebagai tindak lanjut pelaksanaan PP 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah dan Peraturan Presiden Nomor 29 tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, serta Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Laporan Kinerja Instansi Pemerintah dan tata cara Review Atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah, setiap instansi pemerintah wajib menyusun Laporan Kinerja yang melaporkan progres kinerja atas mandat dan sumber daya yang digunakannya .

Dalam rangka melakukan evaluasi keberhasilan atas pencapaian tujuan dan sasaran organisasi sebagaimana yang telah ditetapkan pada perencanaan jangka menengah, maka digunakan skala pengukuran sebagai berikut :

Tabel 3.1  
**Skala Pengukuran Kinerja**  
**Laporan Kinerja Instansi Pemerintah**

NO.	SKALA CAPAIAN KINERJA	KATEGORI
1	2	3
1	Capaian > 100,00%	Memuaskan
2	85,00% < capaian < 100,00%	Sangat Baik
3	70,00% < capaian < 85,00%	Baik
4	55,00 % < capaian < 70,00 %	Cukup
5	Capaian < 55,00 %	Kurang

Penetapan angka capaian kinerja terhadap hasil presentase capaian indikator kinerja sasaran yang mencapai lebih dari 100 % termasuk pada angka capaian kinerja sebesar 100. Angka capaian kinerja terhadap hasil prosentase capaian indikator kinerja sasaran yang mencapai kurang dari 0 % termasuk pada angka capaian kinerja 0.

Selanjutnya berdasarkan hasil evaluasi kinerja dilakukan analisis pencapaian kinerja untuk memberikan informasi yang lebih transparan mengenai sebab-sebab tercapai atau tidak tercapainya kinerja yang diharapkan.

### **C. Capaian Kinerja Sasaran**

Pada tahun 2017, Dinas Tenaga Kerja telah melaksanakan seluruh program dan kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya.

Sesuai dengan Perjanjian Kinerja Kepala Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Temanggung Tahun 2017 dan Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja, setidaknya terdapat 4 sasaran strategis yang harus diwujudkan pada tahun 2017, yaitu :

#### **1. Meningkatnya Kualitas dan Produktivitas Tenaga Kerja**

Untuk mengukur capaian kinerja pada sasaran ini maka dilakukan pengukuran kinerja sebagai berikut :

NO	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	TARGET DAN REALISASI 2017			CAPAIAN TAHUN SEBELUMNYA (2016)			CAPAIAN Thd. TARGET AKHIR RENSTRA (2014-2018)	
			TARGET	REALISASI	CAPAIAN	TARGET	REALISASI	CAPAIAN	TARGET AKHIR RENSTRA	CAPAIAN
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1	Meningkatnya Kualitas dan Produktivitas Tenaga Kerja	1 Persentase Tenaga Kerja yang Mendapatkan Pelatihan Berbasis Kompetensi	80%	59,3%	74,13%	80%	83%	103,75%	80%	74,13%
		2 Persentase Tenaga Kerja yang Mendapatkan Pelatihan Berbasis Masyarakat	90%	100%	111,11%	85%	100%	117,65%	95%	105,26%
		3 Persentase Tenaga Kerja yang Mendapatkan Pelatihan Berbasis Kewirausahaan	80%	100%	125,00%	80%	100,00%	125,00%	80%	125,00%
Rata-rata			83,33%	86,43%	103,41%	81,67%	94,33%	115,47%	85,00%	101,46%

Secara umum capaian sebagian besar indikator pada sasaran meningkatnya kualitas dan produktivitas tenaga kerja di Kabupaten Temanggung dapat dicapai dengan kategori memuaskan. Untuk capaian kinerja meningkatnya kualitas dan produktivitas tenaga kerja diukur dari 3 (tiga) indikator yaitu :

- 1) Indikator prosentase tenaga kerja yang mendapat pelatihan berbasis kompetensi terealisasi 59,3%, dari target yang telah ditetapkan yaitu 80% sehingga tercapai 74,13%. Terjadi penurunan 29,62% dari capaian tahun 2016, karena animo masyarakat untuk mendapatkan pelatihan keterampilan kerja meningkat pesat, walaupun angka pengangguran kecil. Hal tersebut menunjukkan bahwa beberapa masyarakat ingin mendapatkan keterampilan kerja untuk meningkatkan pendapatan.
- 2) Indikator prosentase tenaga kerja yang mendapat pelatihan berbasis masyarakat terealisasi 100%, dari target yang telah ditetapkan yaitu 90% tercapai 111,11%. Indikator ini selalu tercapai dikarenakan Proposal masuk dari Desa/Kecamatan sudah menyertakan daftar jumlah peserta sejumlah peserta yang ditentukan.
- 3) Indikator prosentase tenaga kerja yang mendapat pelatihan berbasis kewirausahaan terealisasi 100%, dari target yang telah ditetapkan yaitu 80% tercapai 125%. Hal ini selalu terealisasi 100% karena pendaftaran pelatihan kewirausahaan hanya dibatasi sejumlah peserta yang akan dilatih, jika sudah terpenuhi sejumlah peserta, maka pendaftaran dihentikan.

Rata-rata capaian kinerja Tahun 2017 dibandingkan dengan Tahun 2016, keduanya mengalami pencapaian target yang memuaskan.

Untuk realisasi kinerja sampai dengan tahun 2017 apabila dibandingkan dengan target jangka menengah yang telah ditetapkan dalam perencanaan strategis dan RPJMD telah melampaui target.

Capaian kinerja sampai dengan Tahun 2017 telah melampaui target, apabila dianalisis lebih lanjut sesungguhnya disebabkan karena Pemerintah Kabupaten Temanggung sangat peduli dengan peningkatan kualitas dan produktivitas tenaga kerja lewat Dinas Tenaga Kerja sehingga dana/anggaran untuk kegiatan – kegiatan di Dinas Tenaga Kerja yang mendukung Indikator Kinerja semakin meningkat.

Analisis atas efisiensi penggunaan sumber daya/ Penggunaan sumber daya keuangan untuk pencapaian Sasaran 1, adalah sebesar Rp 1.362.938.940,- atau 84,7% dari total pagu sebesar Rp 1.609.134.500,-. Hal ini berarti terdapat efisiensi penggunaan sumber daya sebesar 15,3% dari Pagu yang ditentukan .

Program/kegiatan yang menunjang keberhasilan pencapaian indikator kinerja antara lain adalah :

1. Kegiatan Penyuluhan dan Sosialisasi Produktivitas Tenaga Kerja;
2. Kegiatan Pendidikan dan Pelatihan bagi Pencari Kerja;
3. Kegiatan Pengadaan bahan dan materi pendidikan dan ketrampilan kerja serta sosialisasi Pelatihan Ketrampilan;

## **2. Meningkatnya Kesempatan Kerja dan Menurunnya Tingkat Pengangguran**

Untuk mengukur capaian kinerja pada sasaran ini, maka dilakukan pengukuran kinerja sebagai berikut :

NO	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	TARGET DAN REALISASI 2017			CAPAIAN TAHUN SEBELUMNYA (2016)			CAPAIAN Thd. TARGET AKHIR RENSTRA (2014-2018)	
			TARGET	REALISASI	CAPAIAN	TARGET	REALISASI	CAPAIAN	TARGET AKHIR RENSTRA	CAPAIAN
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
2	Meningkatnya Kesempatan Kerja dan menurunnya Tingkat Pengangguran Terbuka	1 Persentase Pencari Kerja Terdaftar yang ditempatkan Kerja	72%	56,40%	78,33%	70%	35,00%	50,00%	75%	75,20%
		2 Tingkat Kesempatan Kerja	95,50%	98,50%	103,14%	95,25%	98,50%	103,41%	95,75%	102,87%
	3 Tingkat Pengangguran Terbuka	4,50%	1,50%	300,00%	4,75%	1,50%	316,67%	4,25%	283,33%	
	4 Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja	81%	75,50%	93,21%	80%	75,50%	94,38%	82%	92,07%	
		Rata-rata	63,25%	57,98%	143,67%	62,50%	52,63%	141,11%	64,25%	138,37%

Secara umum capaian sebagian besar indikator pada sasaran meningkatnya kesempatan kerja dan menurunkan tingkat pengangguran di Kabupaten Temanggung dapat dicapai dengan kategori memuaskan. Untuk capaian kinerja meningkatnya kesempatan kerja dan menurunkan tingkat pengangguran diukur dari 4 (empat) indikator yaitu :

- 1) Indikator prosentase pencari kerja terdaftar yang ditempatkan terealisasi 50%, dari target yang telah ditetapkan yaitu 72% tercapai 78,33%.
- 2) Indikator tingkat pengangguran terbuka terealisasi 300%, dari target yang telah ditetapkan yaitu 4,5% tercapai 1,5%.
- 3) Indikator tingkat kesempatan kerja terealisasi 98,5%, dari target yang telah ditetapkan yaitu 95,5% tercapai 103,14%.
- 4) Indikator partisipasi angkatan kerja terealisasi 75,5%, dari target yang telah ditetapkan yaitu 81%, tercapai 93,21%.

#### **Capaian kinerja pada Sasaran Strategis 2**

Capaian kinerja tingkat pengangguran terbuka pada Sasaran Strategis 2. tahun 2017 sebesar 300%. Dibanding dari tahun sebelumnya yaitu 316,67% sama – sama memuaskan, disebabkan Penganggur di kabupaten Temanggung sangat sedikit, sehingga dapat dikatakan full employment.

Untuk Capaian Kinerja tingkat kesempatan kerja dan partisipasi angkatan kerja masih sama dengan tahun lalu, dikarenakan data jumlah penduduk masih menggunakan Data Agustus 2015 yang bersumber dari Pusdatinaker/BPS. Seperti tabel di bawah ini

Tabel 3.2

PENDUDUK USIA KERJA MENURUT KEGIATAN DAN JENIS KELAMIN Kabupaten Temanggung Agustus 2015			
Kegiatan	Jenis Kelamin (Orang)		Total
	Laki laki	Perempuan	
<b>ANGKATAN KERJA</b>	248163	181552	429715
BEKERJA	244379	178877	423256
PENGANGGUR	3784	2675	6459
<b>BUKAN ANGGKATAN KERJA</b>	35409	104228	139637
SEKOLAH	14355	14443	28798
MENGURUS RUMAH TANGGA	7743	79099	86842
LAINNYA	13311	10686	23997
<b>PENDUDUK USIA KERJA</b>	<b>283572</b>	<b>285780</b>	<b>569352</b>

Sumber: BPS Sakernas Agustus 2015, diolah Pusdatinaker

Tingkat pengangguran Terbuka (TPT)

= Jml Penganggur Terbuka Usia Angkatan Kerja dibagi Jumlah penduduk angkatan kerja X 100

$$= 6.459 : 429.715 \times 100\%$$

$$= 1,5\%$$

Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK)

= Jumlah Penduduk Angkatan Kerja dibagi jumlah penduduk usia kerja X 100

$$= 429.715 : 569.352 \times 100\%$$

$$= 75,47\%$$

Tingkat Kesempatan Kerja (TKK)

= jumlah penduduk yang bekerja dibagi jumlah angkatan kerja X 100 %

$$= 423.256 : 429.715 \times 100\%$$

$$= 98,5\%$$

Capaian Kinerja Presentase Pencari kerja terdaftar yang ditempatkan bekerja juga mengalami peningkatan dari 50% menjadi 78,33%, Hal ini disebabkan Pencari kerja yang ditempatkan meningkat baik lewat antar kerja luar negeri (AKLN), antar kerja antar daerah (AKAD), maupun antar kerja lokal (AKL).

Analisis atas efisiensi penggunaan sumber daya / Penggunaan sumber daya keuangan untuk pencapaian Sasaran 2 ini

adalah sebesar Rp 390.624.180,- atau 83,67% dari total pagu sebesar Rp 466.878.000,-.

Analisis program/kegiatan yang menunjang keberhasilan pencapaian kinerja sesungguhnya tidak terlepas dari dilaksanakan program peningkatan kesempatan kerja, dengan kegiatan antara lain adalah :

1. Kegiatan Pameran Bursa Tenaga Kerja (job fair) dan Pembinaan Bursa Kerja Khusus ( BKK );
2. Kegiatan Operasionalisasi Warung / Kios 3 in;
3. Kegiatan Pembinaan/ Pelatihan Bimbingan manajemen teknik untuk eks magang Jepang/Korea;
4. Kegiatan Penyusunan Data Base Tenaga Kerja Daerah.

### 3. Meningkatnya Perlindungan Tenaga Kerja dan Pengembangan Kelembagaan

Untuk mengukur capaian kinerja pada sasaran 3 ini maka dilakukan pengukuran kinerja sebagai berikut:

NO	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	TARGET DAN REALISASI 2017			CAPAIAN TAHUN SEBELUMNYA (2016)			CAPAIAN Thd. TARGET AKHIR RENSTRA (2014-2018)	
			TARGET	REALISASI	CAPAIAN	TARGET	REALISASI	CAPAIAN	TARGET AKHIR RENSTRA	CAPAIAN
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
3	Meningkatnya Perlindungan Tenaga Kerja dan Pengembangan Kelembagaan	1 Besaran Pemeriksaan Perusahaan	18%	-	-	16%	44,00%	275,00%	19,40%	-
		2 Cakupan Pekerja atau Buruh yang Menjadi peserta Program Jamsostek/ Program Sejenis	65,50%	74,00%	112,98%	80,00%	74,00%	92,50%	100%	74,00%
		3 Persentase Kasus yang diselesaikan Dengan Perjanjian Bersama	100%	100,00%	100,00%	100%	88,00%	88,00%	100%	100,00%
		4 Persentase Pengujian Peralatan diperusahaan	67,50%	-	-	76%	83,00%	109,21%	82%	-
		Rata-rata	62,75%	87,00%	106,49%	136,00%	72,25%	141,18%	75,35%	87,00%

Secara umum capaian sebagian besar indikator pada sasaran meningkatnya perlindungan tenaga kerja dan pengembangan kelembagaan di Kabupaten Temanggung dapat dicapai dengan kategori memuaskan. Untuk capaian kinerja meningkatnya perlindungan tenaga kerja dan pengembangan kelembagaan diukur dari 2 (dua) indikator yaitu

1. Indikator cakupan pekerja/buruh yang menjadi peserta Jamsostek atau program sejenis terealisasi 74%, dari target yang telah ditetapkan yaitu 65,5% tercapai 112,96%.
2. Indikator prosentase kasus yang diselesaikan dengan perjanjian bersama terealisasi 100%, dari target yang telah ditetapkan yaitu 100% tercapai 100%.

Sedangkan 2 (dua) indikator telah menjadi kewenangan Pemerintah Provinsi Jawa Tengah sehingga tidak menjadi indikator kinerja Disnaker Kab. Temanggung lagi, yaitu:

1. Indikator besaran pemeriksaan perusahaan
2. Indikator prosentase pengujian peralatan di perusahaan

Capaian kinerja pada Sasaran Strategis 3 Rata-rata Tahun 2017 apabila dibandingkan dengan Tahun 2016, sama – sama tercapai memuaskan yaitu tercapai 141,18% pada tahun 2016, dan tercapai 106,49%. Walaupun 2 indikator telah hilang.

Analisis atas efisiensi penggunaan sumber daya/ Penggunaan sumber daya keuangan untuk pencapaian Sasaran 3 adalah sebesar Rp 356.991.730,- atau 89,4% dari total pagu sebesar Rp 399.375.000,-. Hal ini berarti terdapat efisiensi penggunaan sumber daya sebesar 10,6% dari Pagu yang ditentukan .

Analisis program/kegiatan yang menunjang keberhasilan pencapaian kinerja yaitu dengan kegiatan antara lain adalah :

1. Kegiatan fasilitasi penyelesaian prosedur penyelesaian perselisihan hubungan industrial;
2. Kegiatan Sosialisasi berbagai peraturan pelaksanaan tentang ketenagakerjaan;
3. Kegiatan peningkatan pengawasan, perlindungan dan penegakan hukum terhadap keselamatan dan kesehatan kerja;
4. Kegiatan fasilitasi pengembangan lembaga penyalur tenaga kerja swasta (LPTKS);
5. Kegiatan pembinaan dan fasilitasi penempatan tenaga kerja ke luar negeri;
6. Kegiatan pembinaan lembaga ketenagakerjaan;
7. Kegiatan pembinaan kesejahteraan pekerja.

#### 4. Meningkatnya Kualitas Penyelenggaraan Transmigrasi

Untuk mengukur capaian kinerja pada sasaran 4 ini, maka dilakukan pengukuran kinerja sebagai berikut :

NO	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	TARGET DAN REALISASI 2017			CAPAIAN TAHUN SEBELUMNYA (2016)			CAPAIAN Thd. TARGET AKHIR RENSTRA (2014-2018)	
			TARGET	REALISASI	CAPAIAN	TARGET	REALISASI	CAPAIAN	TARGET AKHIR RENSTRA	CAPAIAN
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
4	Meningkatnya Kualitas Penyelenggaraan Transmigrasi	1 Persentase Penempatan Transmigran	80,00%	25,00%	31,25%	80,00%	75,00%	93,75%	80%	31,25%
		Rata-rata	80,00%	25,00%	31,25%	80,00%	75,00%	93,75%	80,00%	31,25%

Capaian indikator pada sasaran meningkatnya kualitas penyelenggaraan transmigrasi di Kabupaten Temanggung dicapai dengan kategori kurang. Untuk capaian kinerja meningkatnya kualitas penyelenggaraan transmigrasi diukur dari 1 (satu) indikator saja, yaitu Indikator prosentase penempatan transmigran, yang terealisasi 25%, dari target yang telah ditetapkan yaitu 20 KK transmigran tercapai 5 KK transmigran. Sedangkan targetnya adalah 80% dan berarti hanya tercapai 31,25%.

Capaian kinerja pada Sasaran Strategis 4, Rata-rata capaian kinerja Tahun 2017 apabila dibandingkan dengan Tahun 2016 mengalami penurunan, untuk tahun 2016 tercapai 93,75%, sedangkan tahun 2017 tercapai 31,25%.

Analisis atas efisiensi penggunaan sumber daya/ Penggunaan sumber daya keuangan untuk pencapaian Sasaran 4, adalah sebesar Rp 97.861.950,- atau 78,38% dari total pagu sebesar Rp 124.850.000,-.

Analisis program/kegiatan yang mendorong kegagalan pencapaian kinerja yaitu karena pencapaian sasaran 4 sangat tergantung kuota dari pemerintah pusat dan kesiapan lokasi penempatan, dimana pada tahun 2017 hanya mendapatkan kuota 5 KK Transmigran

## A. Realisasi Anggaran

Dalam rangka mendukung pelaksanaan tugas pokok dan fungsi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Temanggung, pada tahun anggaran 2017 didukung dengan Anggaran sebesar Rp 7.694.536.734,-. Anggaran tersebut bersumber dari APBD, secara ringkas komposisi penggunaan sebagai berikut :

No	Uraian Belanja	Anggaran (Rp.)	Realisasi (Rp.)	Selisih	
				(Rp.)	%
1	Belanja Pegawai	4.312.130.234	4.175.094.062	137.036.172	3,18
2	Belanja Barang dan Jasa	2.654.881.500	2.206.938.000	447.943.500	16,87
3	Belanja Modal	727.525.000	702.703.430	24.821.570	3,41
	Jumlah Belanja	7.694.536.734	7.084.735.492	609.801.242	7,93

Penggunaan anggaran tersebut apabila diperinci dalam mendukung pencapaian sasaran adalah sebagai berikut :

NO	SASARAN STRATEGIS	PROGRAM	ANGGARAN	REALISASI	% REALISASI
1	2	3	4	5	6
1	Meningkatnya Kualitas dan Produktivitas Tenaga Kerja	<b>Program Peningkatan Kualitas dan Produktivitas Tenaga Kerja</b>	<b>1.609.134.500</b>	<b>1.362.938.940</b>	<b>84,70%</b>
		1 Penyuluhan dan Sosialisasi Produktivitas Tenaga Kerja	127.095.000	101.491.100	79,85%
		2 Pendidikan dan Pelatihan Keterampilan bagi Pencari Kerja	1.183.660.500	966.084.440	81,62%
		3 Pengadaan bahan dan materi pendidikan dan ketrampilan kerja serta sosialisasi Pelatihan Ketrampilan	298.379.000	295.363.400	98,99%
2	Meningkatnya Kesempatan Kerja dan Menurunkan Tingkat Pengangguran	<b>Program Peningkatan Kesempatan Kerja</b>	<b>466.878.000</b>	<b>390.624.180</b>	<b>83,67%</b>
		1 Pameran Bursa Tenaga Kerja (job fair) dan Pembinaan Bursa Kerja Khusus ( BKK )	124.450.000	105.646.300	84,89%
		2 Penyusunan Data Base Tenaga Kerja Daerah	138.515.000	107.833.600	77,85%
		3 Pembinaan/ Pelatihan Bimbingan manajemen teknik untuk eks magang Jepang/Korea	29.465.000	22.967.500	77,95%
		4 Operasionalisasi Warung / Kios 3 in1	174.448.000	154.176.780	88,38%
3	Meningkatnya Perlindungan Tenaga Kerja dan Pengembangan Kelembagaan	<b>Program Perlindungan dan Pengembangan Lembaga Ketenagakerjaan</b>	<b>399.375.000</b>	<b>356.991.730</b>	<b>89,39%</b>
		1 Pembinaan kesejahteraan pekerja	100.000.000	81.640.140	81,64%
		2 Peningkatan Perlindungan Penegakan hukum terhadap keselamatan dan kesehatan kerja	50.000.000	41.800.190	83,60%
		3 Sosialisasi berbagai peraturan pelaksanaan tentang	30.000.000	26.406.000	88,02%

			ketenagakerjaan			
		4	Fasilitasi penyelesaian prosedur penyelesaian perselisihan hubungan industrial	24.975.000	24.644.500	98,68%
		5	Pembinaan lembaga ketenagakerjaan	100.000.000	91.447.500	91,45%
		6	Pembinaan dan fasilitasi penempatan tenaga kerja ke luar negeri	34.550.000	33.929.000	98,20%
		7	Fasilitasi pengembangan Lembaga Penyalur Tenaga Kerja Swasta	59.850.000	57.124.400	95,45%
4	Meningkatnya Kualitas Penyelenggaraan Transmigrasi		<b>Program Pengembangan Wilayah Transmigrasi</b>	<b>124.850.000</b>	<b>97.861.950</b>	<b>78,38%</b>
		1	Pengarahan dan Fasilitasi Perpindahan Serta Penempatan Transmigrasi Untuk Memenuhi Kebutuhan SDM	124.850.000	97.861.950	78,38%
5	Meningkatnya Pelayanan Administrasi Ketenagakerjaan dan Transmigrasi		<b>Program Pelayanan Administrasi Perkantoran</b>	<b>536.737.000</b>	<b>458.058.700</b>	<b>85,34%</b>
		1	Penyediaan jasa komunikasi sumber daya air dan listrik	99.900.000	73.954.496	74,03%
		2	Penyediaan jasa pemeliharaan kendaraan dinas/operasional	79.995.000	56.328.109	70,41%
		3	Penyediaan jasa kebersihan kantor	99.880.000	97.723.000	97,84%
		4	Penyediaan alat tulis kantor	14.000.000	14.000.000	100,00%
		5	Penyediaan barang cetakan dan penggandaan	9.750.000	9.315.900	95,55%
		6	Penyediaan komponen instalasi listrik/penerangan bangunan kantor	24.985.000	21.542.500	86,22%
		7	Penyediaan bahan bacaan dan Peraturan Perundang -Undangan	3.996.000	2.550.000	63,81%
		8	Penyediaan makanan dan minuman	24.996.000	14.262.875	57,06%
		9	Rapat-rapat koordinasi dan konsultasi dalam daerah	5.000.000	4.990.000	99,80%
		10	Rapat-rapat koordinasi dan konsultasi luar daerah	75.000.000	74.357.680	99,14%
		11	Jasa pelayanan perkantoran	99.235.000	89.034.140	89,72%
			<b>Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur</b>	<b>695.250.000</b>	<b>661.282.930</b>	<b>95,11%</b>
		1	Pengadaan peralatan gedung kantor	39.690.000	37.863.680	95,40%
		2	Rehabilitasi sedang/berat rumah dinas	195.000.000	192.085.750	98,51%
		3	Pengadaan perlengkapan gedung kantor	35.000.000	34.050.000	97,29%
		4	Pemeliharaan rutin berkala gedung kantor	50.000.000	48.313.500	96,63%
		5	Pemeliharaan rutin berkala perlengkapan gedung kantor	14.882.000	3.035.000	20,39%
		6	Pemeliharaan rutin berkala peralatan gedung kantor	13.973.000	6.240.000	44,66%
		7	Pemeliharaan rutin/berkala peralatan pelatihan kerampilan kerja	30.000.000	29.611.000	98,70%
		8	Perbaikan gedung kantor dan aula disnaker	167.178.000	164.428.000	98,36%
		9	Rehab Mess Lama BLK	149.527.000	145.656.000	97,41%
			<b>Program Perencanaan Pembangunan Daerah</b>	<b>51.500.000</b>	<b>39.012.500</b>	<b>75,75%</b>

		1	Penyusunan dan Pelaporan Dokumen Perencanaan	1.500.000	1.499.500	99,97%
		2	Penyusunan DED Pembangunan Gedung Kantor	50.000.000	37.513.000	75,03%
			<b>Program Belanja Pegawai</b>	<b>3.810.812.234</b>	<b>3.717.964.562</b>	<b>97,56%</b>
		1	Belanja Pegawai SKPD	3.810.812.234	3.717.964.562	97,56%
			<b>SUB JUMLAH</b>	<b>5.094.299.234</b>	<b>4.876.318.692</b>	<b>88%</b>
			<b>JUMLAH</b>	<b>7.694.536.734</b>	<b>7.084.735.492</b>	<b>92,07%</b>

Dilihat dari sisi penyerapan anggaran Tahun 2017 mengalami Silpa anggaran sebesar Rp 609.801.242,- atau 7,93% dari pagu anggaran. Hal ini dikarenakan efisiensi dan efektivitas serta sisa lelang.

## BAB IV P E N U T U P

### A. Tinjauan Umum Capaian Kinerja Dinas Tenaga Kerja

Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Temanggung sebagai OPD teknis yang mempunyai tugas pokok menyusun kebijakan, mengkoordinasikan dan melaksanakan urusan pemerintah di bidang ketenagakerjaan dan transmigrasi mempunyai fungsi untuk memberikan pelayanan di bidang tenaga kerja dan transmigrasi pada masyarakat. Agar pelaksanaan tugas dan fungsi tersebut berjalan secara optimal maka diperlukan pengelolaan SDM, sumber dana dan sarana secara efektif dan efisien.

Dengan memperhatikan uraian dan beberapa data tersebut di atas, maka dapat dikatakan bahwa Dinas Tenaga Kerja dalam melaksanakan tugasnya dapat dikatakan berhasil, karena 3 target sasaran yang telah ditetapkan dicapai dengan kategori **memuaskan** dan 1 target sasaran dicapai dengan kategori **kurang**. Hal tersebut didukung dengan data sebagai berikut :

- a. Hasil Pengukuran Pencapaian Sasaran (PPS) 1. meningkatnya kualitas dan produktivitas tenaga kerja dicapai 103,41% (**memuaskan**), dengan indikator rincian per sasaran
  1. Prosentase tenaga kerja yang mendapat pelatihan berbasis kompetensi dicapai 74,13%,
  2. Prosentase tenaga kerja yang mendapat pelatihan berbasis masyarakat dicapai 111,11%,
  3. Prosentase tenaga kerja yang mendapat pelatihan berbasis kewirausahaan dicapai 125%.
- b. Hasil Pengukuran Pencapaian Sasaran (PPS) 2. meningkatnya kesempatan kerja dan menurunnya tingkat pengangguran dicapai rata-rata 143,67% (**memuaskan**), dengan indikator rincian per sasaran
  1. Prosentase pencari kerja terdaftar yang ditempatkan dicapai 78,33%,
  2. Tingkat kesempatan kerja dicapai 103,14%,
  3. Tingkat pengangguran terbuka dicapai 300%,

4. Tingkat partisipasi angkatan kerja dicapai 93,21%.
- c. Hasil Pengukuran Pencapaian Sasaran (PPS) 3. meningkatnya perlindungan tenaga kerja dan pengembangan kelembagaan dicapai 106,49% (**memuaskan**), dengan indikator rincian per sasaran
  1. Cakupan pekerja/buruh yang menjadi peserta Jamsostek/program sejenis dicapai 112,98%,
  2. Prosentase kasus yang diselesaikan sengan Perjanjian Bersama dicapai 100% ,
- d. Hasil Pengukuran Pencapaian Sasaran (PPS) 4. meningkatnya penyelenggaraan transmigrasi dicapai 31,25% (**kurang**), dengan indikator sasaran prosentase penempatan transmigran dicapai 31,25%.

#### **B. Strategi Untuk Peningkatan Kinerja di Masa Datang**

Strategi yang diperlukan guna meningkatkan kinerja Dinas Tenaga Kerja di masa mendatang antara lain :

1. Meningkatkan dan memperkuat peran kelembagaan Disnaker.
2. Meningkatkan komitmen dan dukungan pelaksanaan program dan kegiatan ketenagakerjaan dan ketransmigrasian termasuk pelayanan kepada masyarakat yang berorientasi pada hasil dan berbasis kinerja.
3. Meningkatkan mekanisme manajemen internal organisasi dalam pro aktif memonitor dan mengevaluasi

Demikian laporan akuntabilitas kinerja Instansi pemerintah Tahun 2017 untuk OPD Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Temanggung, semoga dapat menjadi bahan pertimbangan/evaluasi untuk kegiatan/ kinerja yang akan datang.

Sekian dan terima kasih

Temanggung, Januari 2018  
Kepala Dinas Tenaga Kerja

**Ir. SUMINAR BUDI SETIWAN, M.M.**

Pembina Utama Muda  
NIP. 19641114 199003 1 005

## Lampiran 1

## Lampiran 2

## Lampiran 3