



**LAPORAN KINERJA
INSTANSI PEMERINTAH
(LAKIP)
TAHUN 2022**

**DINAS TENAGA KERJA
DAN TRANSMIGRASI
KABUPATEN
BUTON TENGAH**

KATA PENGANTAR

Penyusunan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Buton Tengah Tahun 2022 merupakan wujud pertanggungjawaban manajerial Pimpinan Satuan Kerja yang disarankan pada Rencana Strategis (RENSTRA) Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Buton Tengah. Dengan demikian sebagai perangkat Pemerintah Kabupaten Buton Tengah yang mengemban tugas di bidang urusan Pilihan Tenaga Kerja dan Transmigrasi Substansi LAKIP ini sebenarnya mengacu pada RENSTRA Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Buton Tengah.

Oleh karena itu keberhasilan pencapaian kinerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Buton Tengah merupakan kontribusi yang sangat berarti bagi keberhasilan Pemerintah Daerah Kabupaten Buton Tengah dalam pembangunan Urusan Pilihan Tenaga Kerja dan Transmigrasi. Ucapan terimakasih yang tak terhingga kepada semua pihak yang terlibat dalam pembinaan dan pengembangan sektor Tenaga Kerja dan Transmigrasi dengan harapan hasil kerja tersebut akan bermanfaat bagi masyarakat Kabupaten Buton Tengah.

Kami sadari sepenuhnya bahwa dalam penyusunan LAKIP ini masih jauh dari kesempurnaan, untuk itu saran bagi perbaikan sangat kami harapkan. Semoga LAKIP Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Buton Tengah Tahun 2022 memberikan sumbangan yang berarti bagi Pemerintah Kabupaten Buton Tengah dalam pelaksanaan dan rencana tindak perbaikan kinerja di masa mendatang.

Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi
Kabupaten Buton Tengah



SABARUDDIN NUR, S.STP.
NIP 19790703 199810 1 001

DAFTAR ISI

| | |
|--|-----------|
| KATA PENGANTAR..... | 1 |
| DAFTAR ISI..... | 2 |
| DAFTAR GAMBAR..... | 4 |
| DAFTAR TABEL..... | 4 |
| IKHTISAR EKSEKUTIF..... | 6 |
| BAB I | |
| PENDAHULUAN..... | 8 |
| Latar Belakang..... | 8 |
| Tugas, Fungsi, Struktur Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi..... | 9 |
| Struktur Organisasi..... | 9 |
| Tugas dan Fungsi..... | 10 |
| Kondisi Pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi..... | 13 |
| Pangkat dan Golongan..... | 14 |
| Kualifikasi Pendidikan | 14 |
| Isu Strategis..... | 16 |
| BAB II | |
| PERENCANAAN KINERJA..... | 18 |
| Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi..... | 18 |
| Visi dan Misi..... | 18 |
| Tujuan, Susunan Strategi dan Arah Kebijakan..... | 21 |
| Indikator Kinerja Utama..... | 23 |
| Perjanjian Kinerja..... | 24 |
| BAB III | |
| AKUNTABILITAS KINERJA TAHUN 2022..... | 28 |
| Pengukuran Capaian Kinerja Tahun 2022..... | 28 |
| Capaian Indikator Kinerja Utama..... | 29 |
| Evaluasi dan Analisis Capaian Kinerja..... | 30 |

| | |
|---|-----------|
| Analisis Atas Penggunaan Sumber Daya..... | 34 |
| Realisasi Anggaran..... | 36 |
| | |
| BAB IV | |
| PENUTUP | 40 |

DAFTAR GAMBAR

BAB I

| | |
|--|----|
| Bagan Struktur Organisasi Dinas Tenga Kerja dan Transmigrasi..... | 16 |
|--|----|

BAB II

| | |
|------------------------------------|----|
| Visi Misi Buton Tengah Berkah..... | 19 |
|------------------------------------|----|

DAFTAR TABEL

BAB I

| | |
|---|----|
| Kondisi Pegawai Negeri Sipil Berdasarkan Golongan..... | 14 |
|---|----|

| | |
|--|----|
| Kondisi Pegawai Negeri Sipil Berdasarkan Pendidikan | 14 |
|--|----|

| | |
|--|----|
| Komposisi Pegawai Secara Keseluruhan..... | 15 |
|--|----|

| | |
|--|----|
| Jumlah Sarana dan Prasarana Pendukung Kerja | 16 |
|--|----|

BAB II

| | |
|---|----|
| Visi, Misi, Tujuan, Sasaran Strategi dan Arah Kebijakan..... | 22 |
|---|----|

| | |
|-------------------------------------|----|
| Indikator Kinerja Utama (IKU) | 23 |
|-------------------------------------|----|

| | |
|---|----|
| Perbandingan Sasaran Kondisi Awal dan Target Akhir | 24 |
|---|----|

| | |
|---|----|
| Perjanjian Kinerja T.A 2022 | 24 |
| Program dan Anggaran Perjanjian Kerja Bappeda T.A 2022 | 25 |
| Program/Kegiatan dan Target Kinerja T.A 2022 Perubahan | 25 |

BAB III

| | |
|--|----|
| Skala Pengukuran Kinerja Dengan Cara Ordinal | 29 |
| Capaian Indikator Kinerja Utama | 30 |
| Perbandingan Capaian Kinerja Tahun 2019, 2020, 2021 dan 2022 | 31 |
| Capaian Kinerja Sasaran Strategis | 31 |
| Analisi Penyebab Keberhasilan/Kegagalan Atas Peningkatan/Penurunan Kinerja 2022 Serta Alternatif Solusi Yang Telah Dilakukan | 33 |
| Analisis Efisiensi Penggunaan Anggaran Terhadap Capaian Kinerja Tahun 2022 | 45 |
| Tabel Realisasi Anggaran | 36 |
| Persentase Realisasi Belanja Langsung | 37 |

IKHTISAR EKSEKUTIF

Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) Tahun 2022 merupakan Laporan Tahun dari siklus Lima Tahunan Rencana Strategis (RENSTRA) Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Buton Tengah Tahun 2017- 2022. Dalam melaksanakan Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Buton Tengah Tahun 2017-2022, Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) yang merupakan bagian dari suatu mekanisme pengukuran tingkat pencapaian dan keberhasilan terhadap pelaksanaan program dan kegiatan yang dirumuskan melalui rencana kerja sebagaimana yang tertuang dalam rancangan RPJMD Kabupaten Buton Tengah Tahun 2017-2022.

Oleh karena itu keberhasilan pencapaian Kinerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Buton Tengah merupakan kontribusi bagi cerminan keberhasilan Pemerintah Kabupaten Buton Tengah secara keseluruhan. Untuk penyusunan LAKIP Tahun 2022 ini, penilaian capaian kinerja ditekankan kepada pencapaian kinerja sasaran. Hal ini sesuai dengan semangat akuntabilitas yaitu Akuntabilitas Instansi Pemerintah adalah kewajiban suatu instansi pemerintah untuk mempertanggungjawabkan keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan misi organisasi dalam mencapai tujuan-tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan melalui alat pertanggungjawaban secara periodik. Adapun pencapaian kinerja kegiatan akan diselaraskan dengan pencapaian kinerja sasarannya.

LAKIP Tahun 2022 menyajikan semua capaian kinerja dari semua sasaran dan kegiatan selama tahun 2022. Penilaian capaian kinerja dilakukan dengan membandingkan target dan realisasi. Rencana Kinerja Tahun 2022, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Buton Tengah melaksanakan 5 (lima) program dan Kegiatan berjumlah 13 (tiga belas) kegiatan dengan Sub kegiatan berjumlah 30 (tiga puluh) sub kegiatan yang mencakup 1 (satu) Tujuan dan 3 (tiga) Sasaran Strategis.

Untuk melaksanakan semua aktivitas ini disediakan anggaran belanja langsung sebesar Rp. 2.484.048.513,- (Dua Miliar Empat Ratus Delapan Puluh Empat Juta Empat Puluh Delapan Ribu lima ratus tiga belas Rupiah) dengan realisasi sebesar Rp. 2.127.440.025,- (90 %) Sisa anggaran sebesar Rp. 356.379.488.

Guna mempertahankan dan atau meningkatkan capaian kinerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Buton Tengah, perlu meningkatkan kualitas SDM, meningkatkan kualitas pelayanan, pemenuhan sarana dan prasarana. Sedangkan upaya yang

dilakukan agar kinerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Buton Tengah lebih baik dan akuntabel antara lain melakukan peningkatan kualitas dokumen perencanaan, melakukan sinkronisasi antara dokumen perencanaan, serta memanfaatkan secara nyata hasil evaluasi kinerja sebagai bahan perbaikan pelaksanaan program/kegiatan.

Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi
Kabupaten Buton Tengah



SABARUDDIN NUR, S.STP.
NIP 19790703 199810 1 001



BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Penyusunan laporan kinerja ini dimaksudkan menjadi jembatan penghubung sebagai media informasi pertanggungjawaban Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Buton Tengah dalam memberikan gambaran untuk menilai keberhasilan dan kegagalan dalam pencapaian tujuan dan sasaran. Demikian pula dalam laporan akuntabilitas ini akan diuraikan hasil evaluasi tentang analisis-analisis akuntabilitas kinerja sasaran dalam rangka mewujudkan tujuan, visi, dan misi sebagaimana telah ditetapkan dalam rencana strategis Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Buton Tengah.

Mengacu pada Peraturan Presiden RI Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah dan Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Review atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah, yang menginstruksikan bahwa setiap instansi untuk melaksanakan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah sebagai wujud pertanggungjawaban instansi pemerintah dalam mencapai misi dan tujuan organisasi.

Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) juga merupakan sarana untuk menilai dan mengevaluasi pencapaian kinerja berdasarkan indikator sasaran yang telah ditetapkan sebelumnya. Dalam menilai efektivitas pelaksanaan program dan kegiatan serta mengukur sejauh mana pencapaian sasaran berdasarkan indikator yang ada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Buton Tengah diwajibkan untuk menyiapkan, menyusun dan menyampaikan informasi kinerja secara tertulis dalam bentuk Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) Tahun Anggaran 2022.

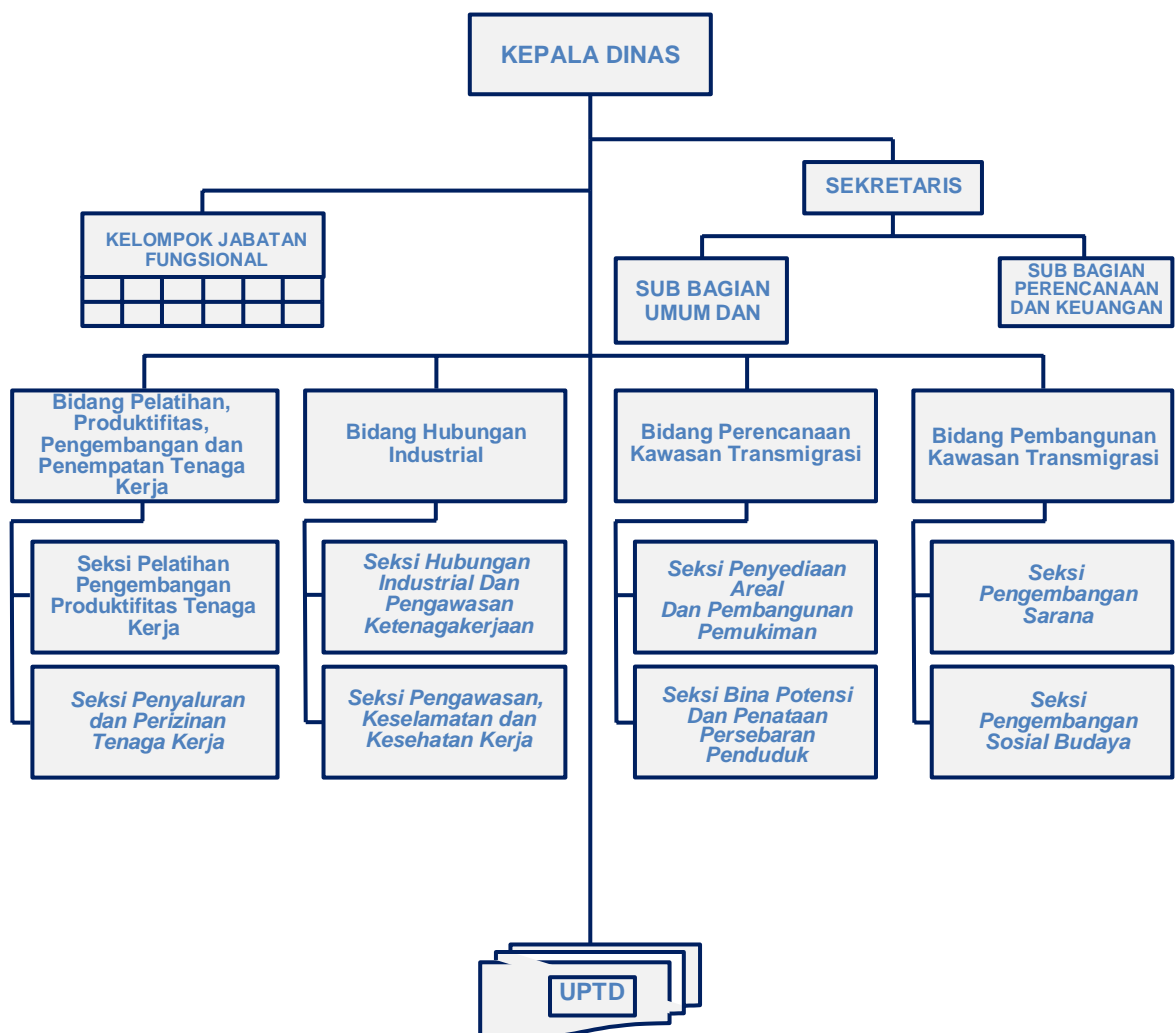
2.1 Tugas, Fungsi dan Struktur Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi

Pembentukan organisasi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Buton Tengah ditetapkan berdasarkan Peraturan daerah Kabupaten Buton Tengah Nomor 41 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas Dan Fungsi Serta Tata Kerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Buton Tengah dan Peraturan Bupati Buton Tengah Nomor 12 Tahun 2017 tentang SOTK Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Buton Tengah sebagai berikut :

2.1.1 Struktur Organisasi

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten buton Tengah merupakan unsur pelaksana penyelenggaraan pemerintahan daerah dengan susunan organisasi sebagai berikut:

Gambar 1.1
BAGAN STRUKTUR ORGANISASI
DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASIKABUPATEN BUTON TENGAH



Penjelasan bagan:

Bahwa Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Buton Tengah membawahi langsung:

- a. Sekertaris
- b. Bidang Perencanaan Kawasan Transmigrasi
- c. Bidang Pengembangan Kawasan Transmigrasi
- d. Bidang Pelatihan, Produktifitas, Pengembangan dan Penempatan Tenaga Kerja
- e. Bidang Hubungan Industrial

2.1.2 Tugas dan Fungsi

Pembentukan organisasi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Buton Tengah ditetapkan berdasarkan Peraturan daerah Kabupaten Buton Tengah Nomor 12 Tahun 2017 tentang Perubahan Atas Peraturan Bupati No.41 Tahun 2016 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas Dan Fungsi, Serta Tata Kerja Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Buton Tengah, dan Peraturan Bupati Buton Tengah Nomor 12 Tahun 2017 tentang SOTK Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Buton Tengah, mempunyai tugas melaksanakan urusan pemerintah daerah dibidang ketenagakerjaan dan transmigrasi, kewenangan dekosentrasi serta tugas pembantuan yang diberikan oleh pemerintah Untuk melaksanakan tugas sebagaimana yang dimaksud Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Buton Tengah mempunyai fungsi sebagai berikut:

- 1) Susunan Organisasi Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Buton Tengah, terdiri atas:
 - a. Kepala Dinas
 - b. Sekertaris
 - c. Bidang Perencanaan Kawasan Transmigrasi
 - d. Bidang Pengembangan Kawasan Transmigrasi
 - e. Bidang Pelatihan, Produktifitas, Pengembangan dan Penempatan Tenaga Kerja
 - f. Bidang Hubungan Industrial

2) Bagan struktur organisasi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Buton Tengah sebagaimana tercantum dalam lampiran peraturan ini.

A. Sekretariat terdiri atas:

1. Sub Bagian Umum dan Kepegawaian ;
2. Sub Bagian Perencanaan dan Keuangan ;

Sub Bagian dipimpin oleh Kepala Sub Bagian yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Sekretaris

- (a) Sub Bagian Umum dan Kepegawaian mempunyai tugas melaksanakan mengumpulkan bahan petunjuk teknis, melaksanakan urusan surat menyurat, dan arsip, administrasi kepegawaian, ketatalaksanaan, merumuskan rancangan peraturan dan produk hukum daerah di bidang tenaga kerja dan transmigrasi, melaksanakan urusan kehumasan dan protokol, rumah tangga, serta urusan pendidikan dan pelatihan;
- (b) Sub Bagian Perencanaan dan Keuangan mempunyai tugas melaksanakan mengumpulkan bahan pedoman dan petunjuk teknis, menyusun rencana dan program dinas, melakukan penyusunan anggaran, dan melaksanakan evaluasi serta penyusunan laporan dan melaksanakan pengelolaan administrasi keuangan, perbendaharaan, mengelola perlengkapan sertasarana dan prasarana

B. Bidang Pelatihan, Produktifitas, Pengembangan dan Penempatan Tenaga Kerja
Terdiri atas:

1. Seksi Pelatihan Pengembangan Produktifitas Tenaga Kerja;
2. Seksi Penyaluran dan Perizinan Tenaga Kerja.

Seksi sebagaimana tersebut di atas dipimpin oleh Kepala Seksi yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Bidang Pelatihan Produktifitas, Penempatan dan Perluasan Kerja.

- a) Seksi Pelatihan, Pengembangan, Produktifitas Tenaga Kerja mempunyai tugas menyiapkan Petunjuk tehnik, Pelaksanaan pelatihan kerja, Pengaman dan Pendataan dan melaksanakan pemantauan dan pengawasan terhadap pemeliharaan kesehatan tenaga kerja dan keselamatan kerja, dan menetapkan norma kerja serta JAMSOSTEK.

- b) Seksi Penyaluran dan Perizinan Tenaga Kerja mempunyai tugas Persiapan, Pelaksanaan dan Monitoring data tenaga kerja produktif serta menyiapkan bahan petunjuk teknis, Mekanisme penyaluran dan perizinan tenaga kerja.

C. Bidang Hubungan industrial terdiri atas:

- 1. Seksi Hubungan Industrial dan Jaminan Tenaga Kerja ;
- 2. Seksi Pengawasan, Keselamatan dan Kesehatan Kerja ;

Seksi sebagaimana tersebut di atas dipimpin oleh Kepala Seksi yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Bidang Hubungan Industrial dan Pengawasan Ketenagakerjaan ;

- (a) Seksi Hubungan Industrial dan Jaminan Tenaga Kerja mempunyai tugas menyelesaikan perselisihan pemutusan hubungan kerja (PHK), Organisasi Pekerja dan Pengusaha (OPP).
- (b) Seksi Pengawasan, Keselamatan dan Kesehatan Kerja mempunyai tugas pengawasan norma kerja khusus yang meliputi tenaga kerja wanita, pengawasan norma umum, pengawasan norma kerja anak - anak muda serta norma jamsostek dan mengawasi keselamatan dan kesehatan kerja (K3) serta melakukan penyelidikan terhadap pelanggaran norma kerja di bidang ketenagakerjaan.

D. Bidang Perencanaan Kawasan Transmigrasi terdiri atas :

- 1. Seksi Penyediaan areal dan Pembangunan Pemukiman Transmigrasi ;
- 2. Seksi Bina Potensi dan Penataan Persebaran Penduduk.

Seksi sebagaimana tersebut di atas dipimpin oleh Kepala Seksi yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Bidang Penyiapan Kawasan dan Pembangunan, Pemukiman Transmigrasi.

- a) Seksi Penyediaan Areal dan Pembangunan Pemukiman Transmigrasi mempunyai tugas mengumpulkan bahan petunjuk teknik, menghimpun dan mengevaluasi data usuan calon pemukiman transmigrasi baru, melakukan penjajakan atau Pra indentifikasi calon lokasi pemukiman transmigrasi baru dan melakukan rekomendasi dalam rangka pencadangan areal oleh Bupati/Gubernur.

- b) Seksi Bina Potensi dan Penataan Persebaran Penduduk. Mempunyai tugas melakukan pemetaan dan pengukuran batas keliling dan rancang kapling lokasi pemukiman, melaksanakan rencana teknis pemukiman transmigrasi (RT/UPT) dan redesain lokasi serta melaksanakan inventarisasi sisa hak pengolahan lahan (PHL).

E. Bidang Pengembangan Kawasan Transmigrasi terdiri atas :

1. Seksi Pengembangan Sarana, Prasarana, Usaha dan Promosi;
2. Seksi Pengembangan Sosial Budaya dan Pelayanan Pertanian.

Seksi sebagaimana tersebut di atas dipimpin oleh Kepala Seksi yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Bidang Pengembangan Kawasan Transmigrasi

- (a) Seksi Pengembangan sarana Prasarana, Usaha dan Promosi mempunyai tugas mengumpulkan bahan petunjuk teknik pemukiman Transmigrasi, menyiapkan Sarana dan Prasarana/dan Bangunan fasilitas umum unit pemukiman Transmigrasi dan melakukan pemantauan, bimbingan kader kesehatan UPT;
- (b) Seksi Pengembangan Sosial Budaya dan Pelayanan Pertanian mempunyai tugas menyelenggarakan seleksi pendaftaran, penempatan Transmigrasi, mendistribusikan peralatan/ perbekalan Transmigrasi serta melaksanakan pembagian sertifikasi lahan usaha dan penyelesaian atas tanah/lahan.

1.3 Kondisi Pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten

Buton Tengah

Dalam menjalankan tugas pokok dan fungsi organisasi, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Buton Tengah didukung Sumber Daya Aparatur sesuai dengan kompetensi dan tuntutan tugas yang diperlukan. Berkaitan dengan hal tersebut, berikut kami sajikan kondisi Sumber Daya Aparatur di lingkungan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Buton Tengah sampai dengan akhir Desember 2022 sebagai berikut :

Pangkat dan Golongan

Tabel 1.2
Kondisi Pegawai Negeri Sipil (PNS dan CPNS) Berdasarkan Golongan

| No | Tingkat Golongan | Jumlah | |
|--------|------------------|-----------|--------------|
| 1 | Golongan IV | 6 | Orang |
| 2 | Golongan III | 7 | Orang |
| 3 | Golongan II | 0 | Orang |
| 4 | Golongan I | 0 | Orang |
| Jumlah | | 13 | Orang |

Sumber: Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Per Desember (2022)

Berdasarkan tabel tersebut, personil Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dengan golongan IV sebanyak 6 orang (40%), golongan III sebanyak 7 orang (60%), Golongan II sebanyak 0 orang (0%), dan golongan I sebanyak 0 orang (0%).

Kualifikasi Pendidikan

Tabel 1.3
Kondisi Pegawai Negeri Sipil (PNS dan CPNS) Berdasarkan Pendidikan

| No | Tingkat Golongan | Jumlah |
|--------|------------------|----------|
| 1 | S2 | 3 Orang |
| 2 | S1 | 9 Orang |
| 3 | D3 | - |
| 4 | D2 | - |
| 5 | SLTA | 1 Orang |
| 6 | SLTP | - |
| 7 | SD | - |
| Jumlah | | 13 Orang |

Sumber: Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Per Desember (2022)

Berdasarkan table di atas, tingkat pendidikan personil Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi yaitu: tingkat pendidikan S2 sebanyak 3 orang (20%), tingkat pendidikan S1 sebanyak 9 orang (70%), dan tingkat pendidikan SLTA sebanyak 1 orang (10%).

Tabel 1.4
Komposisi Pegawai (PNS, CPNS, dan Non PNS) Secara Keseluruhan

| NO | UNIT KERJA | PNS | THL (NON PNS) | JUMLAH |
|----|--|-----------|------------------|-----------|
| 1 | Kepala Dinas | 1 | - | 1 |
| 2 | Sekretaris Dinas | 1 | - | 1 |
| 3 | - Sub Bagian Umum dan Kepegawaian | 1 | 2 | 3 |
| 4 | - Sub Bagian Perencana dan Keuangan | - | 2 | 2 |
| 5 | - Bendahara | 1 | 2 | 3 |
| 6 | Bid. Pelatihan Kerja dan Produktivitas Tenaga Kerja | 1 | 3 | 4 |
| 7 | - Kasie Pelatihan dan Pengebangan dan Produktifitas Tenaga Kerja | - | - | 1 |
| 8 | - Kasie Penyaluran dan Perizinan Tenaga Kerja | - | | |
| 9 | Bid. Hubungan Industrial | 1 | 3 | 4 |
| 10 | - Kasie Hubungan Industrial Pengawasan Ketenagakerjaan | - | - | 1 |
| 11 | - Kasie Pengawasan, Keselamatan dan Kesehatan Kerja | - | - | - |
| 12 | Bid. Perencanaan Kawasan Transmigrasi | 1 | 3 | 4 |
| 13 | - Kasie Penyediaan Arel dan Pembangunan Pemukiman Transmigrasi | - | - | - |
| 14 | - Kasie Bina Potensi dan Penataan Areal Transmigrasi | - | | - |
| 15 | Bid. Pembangunan Kawasan Transmigrasi | 1 | 3 | 4 |
| 16 | - Kasie Pengembangan Sarana Prasarana Usaha dan Permodalan | - | - | 1 |
| 17 | - Kasie Pengembangan Sosial Budaya Pelayanan | - | - | |
| 18 | Staf | 5 | | 3 |
| 19 | <i>Driver</i> | - | 1 | 1 |
| 20 | <i>Cleaning Service</i> | - | 1 | 1 |
| | JUMLAH | 13 | 20 | 33 |

Berdasarkan tabel tersebut, jumlah personil Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Buton Tengah secara keseluruhan berjumlah 33 orang terdiri dari 13 Orang Pegawai Negeri Sipil (PNS), 3 Orang (CPNS) dan 20 Orang Tenaga Magang (Non PNS). Komposisi THL/ tenaga magang (Non PNS) ditempatkan berdasarkan unit kerja yang ditempati dan sesuai bidang masing-masing.

Di samping Sumber Daya Aparatur, untuk melaksanakan tugas pokok dan fungsinya Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi juga didukung dan dilengkapi dengan sarana dan prasarana kerja yang memadai. Dalam hal ini, berikut kami sajikan kondisi sarana dan prasarana yang ada dilingkungan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Buton Tengah sampai dengan posisi akhir Desember 2022 sebagai berikut :

Tabel 1.5
Jumlah Sarana dan Prasarana Pendukung Kerja

| No | Nama Barang | Jumlah | Keterangan |
|-----|---------------------|---------|------------|
| 1. | Mobil | 1 unit | Baik |
| 2. | Sepeda Motor | 6 unit | Baik |
| 3. | Komputer (PC) | 5 unit | Baik |
| 4. | Laptop | 7 unit | Baik |
| 5. | AC | 2 unit | Baik |
| 6. | Kursi Rapat | 25 buah | Baik |
| 7. | Sofa | 2 set | Baik |
| 8. | Meja Kerja Pejabat | 18 buah | Baik |
| 9. | Kursi Kerja Pejabat | 10 buah | Baik |
| 10. | Lemari Arsip | 9 buah | Baik |
| 11. | Printer | 9 buah | Baik |
| 12. | Kipas Angin | 3 buah | Baik |
| 13. | Drown | 1 Unit | Baik |

Berdasarkan table diatas Sarana prasana pendukung kerja Dinas Tenga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Buton Tengah dalam kondisi baik.

1.4 Isu Strategis

Eksistensi sebuah institusi bergantung sejauh mana institusi tersebut mampu merespon isu strategis dengan berbagai kebijakan dan tindakan yang tepat. Secara umum isu strategis dapat bersumber dari lingkungan eksternal maupun internal. Isu strategis yang meliputi di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Buton Tengah, antara lain sebagai berikut:

a. Isu-Isu Ketenagakerjaan

Masalah yang sedang dihadapi bangsa Indonesia umumnya dan daerah kabupaten Buton tengah Khususnya dalam ketenagakerjaan adalah semakin tingginya angka pengangguran. Tambahan kesempatan kerja baru yang tidak sebanyak tambahan angkatan kerja (AK) baru mengakibatkan jumlah penganggur terbuka semakin besar jumlahnya. Pengangguran yang tinggi dapat memberikan dampak baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap kemiskinan, kriminalitas, dan masalah-masalah sosial politik.

Masalah ketenagakerjaan yang perlu mendapat perhatian lebih saat ini adalah besar angka pengangguran terdidik. Yang dimaksud dengan pengangguran terdidik adalah mereka yang mempunyai kualifikasi lulusan Pendidikan yang cukup namun masih belum memiliki pekerjaan.

Untuk mengatasi masalah pengangguran yang semakin banyak dan kompleks di perlukan berbagai upaya dari berbagai pihak terkait termasuk pemerintah, swasta, dan Lembaga swadaya masyarakat adapun solusi antara lain peningkatan kualitas pencari kerja dan mendorong tumbuhnya entrepreneurship berbasis teknologi informasi sebagai langkah untuk pemberdayaan angkatan kerja dan menciptakan lapangan kerja.

b. Isu-isu hubungan industrial

Pemahaman dan pelaksanaan hubungan industrial yang mantap dan dinamis dalam rangka mensejahterakan karyawan di perusahaan masih belum sepenuhnya dilaksanakan dengan baik misalnya implementasi norma kerja dan norma K3 di perusahaan masih perlu ditingkatkan baik kuantitas dan kualitas. Maka dari itu perlu adanya pembinaan secara rutin dan berkala.

c. Isu-isu ketransmigrasian

Permasalahan ketransmigrasian yang sering di jumpai di lapangan antara lain Lahan yang di berikan kepada transmigran belum “*Clean And Clear*” sehingga menimbulkan masalah misalnya lokasi yang kurang layak maupun sengketa kepemilikan lahan.



BAB II PERENCANAAN KINERJA

2.1 Rencana Strategi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kab. Buton Tengah

Perencanaan Strategi merupakan suatu proses yang berorientasi pada hasil yang ingin dicapai selama kurun waktu tertentu antara satu sampai lima tahun. Proses ini diharapkan berlangsung secara sistematis dan berkesinambungan dengan memperhitungkan potensi, peluang kendala dan tantangan yang ada dan mungkin timbul pada masa yang akan datang secara akumulatif. Hasil yang diharapkan dari proses ini adalah sebuah dokumen rancana strategik atau dokumen perencanaan jangka menengah.

Rencana Strategis (Renstra) Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Buton Tengah Tahun 2017-2022 merupakan komitmen bersama dalam menetapkan kinerja dengan tahapan- tahapanyang terencana dan terprogram secara sistematis melalui penataan, penertiban, perbaikan pengkajian, pengelolaan terhadap sistem kebijakan dan peraturan perundang undangan untuk mencapai efektifitas dan efesiensi.

2.2 Visi dan Misi

Visi Kepala Daerah/Wakil Kepala Daerah Kabupaten Buton Tengah periode Tahun 2017-2022, yaitu:

“Mewujudkan pembangunan berbasis pengembangan potensi wilayah menuju Kabupaten Buton Tengah yang berkah”

Untuk memberikan arahan dalam pencapaian visi, maka visi dijabarkan ke dalam fokus kerja yang disebut dengan “*BERKAH*”, yang merupakan akronim dari Bersih, Sejahtera, Produktif, Agamis dan Harmonis. Fokus kerja tersebut memberi arahan kepada Perangkat Daerah untuk melaksanakan program dan kegiatan untuk mendukung ketercapaian visi dan misi.

Visi pembangunan Kabupaten Buton Tengah Tahun 2017-2022, ini menjadi arah cita-cita bagi pembangunan yang secara sistematis bagi penyelenggara pemerintahan daerah dan segenap pemangku kepentingan pembangunan Kabupaten Buton Tengah. Penjelasan dari visi tersebut adalah sebagai berikut:

Gambar 2.1
Buton Tengah Berkah



Kabupaten Buton Tengah :

Pembangunan yang berbasis potensi wilayah, ini akan menjadi kunci ketika melaksanakan pembangunan di Buton Tengah, tentunya harus menyadari karakteristik daerah, agar tepat sasaran dalam membangun. Alam telah terhampar baik di laut maupun di daratan, ini menjadi PR yang harus dijawab akan diapakan potensi tersebut. Ke depan ketika membangun tidak akan asal membangun akan tetapi melihat RTRW Buton Tengah agar zonasi yang ada jelas untuk setiap wilayahnya, juga akan melibatkan pihak-pihak yang berkompeten untuk membantu, sehingga pelibatan kalangan profesional, kalangan kampus akan kita gandeng dalam menata Buton Tengah. tidak boleh menyerah pada alam, akan tetapi dengan teknologi yang ada InsyaAllah potensi alam akan dimaksimalkan.

Bersih :

Penerapan tata kelola pemerintahan yang baik dan benar/*good governance* yakni pemerintahan yang transparan, membuka kran partisipasi masyarakat, dan akuntabel, bebas dari budaya KKN, demokratis, memberikan pelayanan yang baik

dan berkualitas, tidak melakukan pungutan tanpa dasar hukum pungutan serta pemerintahan yang selalu hadir ditengah-tengah masyarakat.

Sejahtera:

Kesejahteraan menjadi kata kunci pembangunan yang akan dilakukan. Sejahtera merupakan keadaan terpenuhinya kebutuhan ekonomi, sosial dan spiritual. Dalam visi ini, sejahtera mempunyai makna kebutuhan dasar masyarakat Kabupaten Buton Tengah dapat dipenuhi secara lahir dan bathin. Masyarakat yang sejahtera merupakan wujud dari masyarakat yang adil dan makmur, baik dari sisi material maupun spiritual. Kesejahteraan juga tercermin dalam semua aspek kehidupan, dimana masyarakat memiliki akses yang sama dalam meningkatkan taraf hidupnya, memperoleh pendidikan, kesehatan, dan serta berusaha dalam semua bidang.

Produktif:

Produktivitas di Buton Tengah akan digalakan pada segala sektor kegiatan seperti sektor perikanan, sektor kelautan, sektor pertanian, sektor perkebunan, sektor peternakan, sektor pariwisata dan ekonomi kreatif serta usaha-usaha lainnya. Ini akan dilakukan dengan memberikan bantuan modal usaha dan modal keterampilan pelaku-pelaku usaha.

Agamis:

Ciri khas Buton Tengah sebagai daerah agamis harus dijaga dan dilestarikan dalam segala aspek kehidupan baik dalam penyelenggaraan pemerintahan, pembangunan dan kemasyarakatan.

Harmonis:

Masyarakat yang harmonis menjadi cita-cita kita sehingga keteraturan dan kerukunan perlu ditata dan dipelihara. Keharmonisan juga akan hadir ketika adanya rasa keadilan dan adanya kesamaan hak dalam hukum dan pelayanan kemasyarakatan, keadilan dalam kemanfaatan hasil-hasil pembangunan antar wilayah dan golongan penduduk, serta pemerintahan yang jujur, bersih, efisien dan efektif sebagai gambaran dari *good governance*.

Misi Kabupaten Buton Tengah 2017-2022 diarahkan untuk mewujudkan Kabupaten Buton Tengah yang sejahtera, agamis, harmonis dan berbudaya. Usaha-usaha perwujudan visi Kabupaten Buton Tengah dijabarkan dalam misi sebagai berikut:

1. Pengembangan Potensi sumber daya perikanan kelautan, potensi pariwisata dan potensi pertanian sebagai leading sektor pemicu pengembangan sector-sektor lainnya.
2. Membangun ekonomi kreatif melalui pemanfaatan potensi sumber daya lokal sebagai wujud peningkatan dan pemerataan kesejahteraan masyarakat.
3. Membangun dan meningkatkan infrastruktur wilayah sesuai arahan kebijakan perencanaan spasial.
4. Membangun Sumber daya manusia yang sehat dan berkualitas.
5. Membangun pemerintahan yang bersih dan meningkatkan kualitas pelayanan publik.
6. Mewujudkan kehidupan masyarakat yang agamis yang berakhlak dan berkepribadian.
7. Mewujudkan masyarakat yang sadar hukum serta penguatan nilai-nilai kearifan lokal guna mencapai kehidupan yang harmonis.
8. Memelihara daya dukung lingkungan dan sumber daya alam sebagai wujud pembangunan berkelanjutan.

2.3 Tujuan, Sasaran, Strategi dan Arah Kebijakan

Untuk merealisasikan misi ke RPJMD Kabupaten Buton Tengah tahun 2017-2022 yaitu “Mewujudkan Kabupaten Buton Tengah yang sejahtera, agamis harmonis dan berbudaya” maka perlu ditetapkan tujuan dan sasaran Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Buton Tengah dalam kurun waktu 5 (lima) tahun ke depan. Tujuan jangka menengah perangkat daerah ini dirumuskan untuk memberikan arah dalam setiap penyusunan perencanaan pembangunan yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Buton Tengah sesuai dengan yang termuat dalam sasaran ke 2 RPJMD Kabupaten Buton Tengah Tahun 2017-2022. Sedangkan Sasaran jangka menengah perangkat daerah merupakan hasil yang akan dicapai secara nyata, spesifik, terukur dalam kurun waktu yang lebih pendek dari tujuan, dalam kurun waktu tertentu/tahunan secara berkesinambungan sejalan dengan tujuan. Adapun Tujuan, sasaran, strategi dan arah kebijakan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Buton Tengah sebagai berikut:

Tabel 2.1
Visi, Misi, Tujuan, Sasaran, Strategi, dan Arah Kebijakan
Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi
Kabupaten Buton Tengah

| VISI : “Mewujudkan pembangunan berbasis pengembangan potensi wilayah menuju Kabupaten Buton Tengah yang berkah” | | | |
|---|---|--|--|
| MISI : Membangun ekonomi kreatif melalui pemanfaatan potensi sumber daya lokal sebagai wujud peningkatan dan pemerataan kesejahteraan masyarakat | | | |
| Tujuan | Sasaran | Strategi | Arah Kebijakan |
| 1 Memperluas lapangan kerja dan meningkatkan kesempatan berusaha serta Perencanaan dan pengembangan masyarakat transmigrasi | 1.1 Meningkatnya Tenaga Kerja | 1.1.1 Peningkatan SDM dan Memperluas lapangan pekerjaan | 1.1.1.1 Perbaikan Mutu Tenaga Kerja 1.1.1.2 Peningkatkan Peran Serta Masyarakat dan Swasta dalam Menciptakan Lapangan Kerja |
| | 1.2 Berkembangnya masyarakat transmigrasi | 1.2.1 Menetapkan Lokasi Transmigrasi dan Melakukan Sosialisasi | 1.2.1.1 Pengoptimalan pengetahuan dan pemahaman penduduk calon Transmigran |

2.4 Indikator Kinerja Utama

Dalam rangka pengukuran dan peningkatan kinerja serta lebih meningkatkan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah, maka setiap instansi pemerintah perlu menetapkan Indikator Kinerja Utama (IKU). IKU (*Key Performance Indicator*) adalah ukuran keberhasilan dari suatu tujuan dan sasaran strategis organisasi.

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Buton Tengah menetapkan IKU sebagai berikut:

Tabel 2.2
Indikator Kinerja Utama (IKU) Dinas Tenaga Kerja dan Trasmigrasi Kabupaten Buton Tengah

| Sasaran Strategis | Indikator Kinerja Utama | Formulasi Perhitungan | Sumber Data |
|---------------------------------------|---|--|-------------------------------------|
| Meningkatnya Tenaga Kerja | Presentase Tingkat Pengangguran dan Persentase Penyelesaian Hubungan Industrial | Perbandingan Jumlah Pengangguran dengan Jumlah Tenaga Kerja Terdaftar serta Perbandingan Jumlah Kasus yang Diselesaikan dengan Jumlah Kasus yang Ada | Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi |
| Berkembangnya Masyarakat Transmigrasi | Persentase masyarakat Transmigrasi yang dibina | Perbandingan masyarakat transmigrasi yang dibina dengan jumlah seluruh masyarakat transmigrasi | Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi |
| Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja | Nilai Evaluasi SAKIP | Hasil Eveluasi SAKIP dari Inspektorat | Inspektorat |

Adapun gambaran kondisi akhir tahun 2022 kinerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Buton Tengah ditargetkan sebesar 95% dari kondisi awal tahun 2017 sebesar 60% seperti yang ditampilkan pada tabel dibawah ini.

Tabel 2.3
Perbandingan Sasaran Kondisi Awal dan Target Akhir

| No | Sasaran Strategis | | Indikator Kinerja Utama (IKU) | Sat | Kondisi Awal (2017) | Kondisi Akhir (2022) |
|----|-------------------|---------------------------------------|---|-----|---------------------|----------------------|
| 1 | 1.1 | Meningkatnya Tenaga Kerja | Presentase Tingkat Pengangguran dan Persentase Penyelesaian Hubungan Industrial | % | 60,00 | 95,00 |
| | 1.2 | Berkembangnya masyarakat transmigrasi | Persentase masyarakat transmigrasi yang dibina | % | 25,00 | 25,00 |
| | 1.3 | Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja | Nilai Evaluasi SAKIP | - | C | B |

2.5 Perjanjian Kinerja

Perjanjian Kinerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Buton Tengah Tahun 2021 memuat informasi tentang sasaran yang ingin dicapai dalam tahun yang bersangkutan, berikut indikator kinerja sasaran dan rencana atau target capaiannya yang merupakan representasi tugas pokok dan fungsi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Buton Tengah. Disamping itu dokumen Perjanjian Kinerja juga memuat informasi tentang program dan kegiatan serta anggaran yang tersedia untuk mencapai sasaran dimaksud. Perjanjian Kinerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Buton Tengah untuk Tahun 2022 sebagai berikut:

Tabel 2.4
Perjanjian Kinerja Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kab. Buton Tengah Tahun Anggaran 2022 Perubahan

| NO | SASARAN STRATEGIS | INDIKATOR KINERJA | TARGET |
|----|---------------------------------------|---|--------|
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1 | Meningkatnya Tenaga Kerja | Presentase Tingkat Pengangguran dan Persentase Penyelesaian Hubungan Industrial | 95% |
| 2 | Berkembangnya masyarakat transmigrasi | Persentase masyarakat transmigrasi yang dibina | 25% |
| 3 | Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja | Nilai Evaluasi SAKIP | B |

Untuk mencapai Sasaran Strategis tersebut, maka Program Perencanaan, pengembangandan pendanaan yang akan dilaksanakan adalah sebagai berikut :

Tabel 2.5
Program dan Anggaran Perjanjian Kinerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi KabupatenButon Tengah Tahun Anggaran 2022

| NO. | PROGRAM | ANGGARAN | KET |
|---------------|---|----------------------|------------|
| 1 | Program hubungan industrial | 37,045,720 | APBD |
| 2 | Program pelatihan kerja dan produktivitas tenaga kerja | 283,360,170 | APBD |
| 3 | Program Penempatan Tenaga Kerja | 20,807,400 | APBD |
| 4 | Program perencanaan kawasan transmigrasi | 196,024,540 | APBD |
| 5 | Program pembangunan kawasan transmigrasi | 36,444,100 | APBD |
| 6 | Program penunjang urusan pemerintahan daerah kabupaten/kota | 1,885,366,583 | APBD |
| JUMLAH | | 2.484.048.513 | |

Program-program tersebut diatas dijabarkan menjadi kegiatan yang menjadi tanggung jawab kinerja eselon IV pada Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Buton Tengah seperti yang tertera pada tabel dibawah ini;

Tabel 2.6
Program/Kegiatan dan Target Kinerja DISNAKERTRANS 2022

| No | Sasaran Program | Program/Kegiatan | Target Program/ Kegiatan | Anggaran | Pelaksana |
|-----------|---|--|---------------------------------|----------------------|--------------------|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 1 | Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja | PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH KABUPATEN/KOTA | 100% | 1.910.366.583 | SEKRETARIAT |
| 1.1 | Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja | Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah | 100% | 5.691.500 | Sekretaris |
| 1.2 | Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja | Administrasi Keuangan Perangkat Daerah | 100% | 1.387.131.715 | Bendahara |

| No | Sasaran Program | Program/Kegiatan | Target Program/ Kegiatan | Anggaran | Pelaksana |
|----------|------------------------------------|---|--------------------------|--------------------|--|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 1.3 | Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja | Administrasi Barang Milik Daerah Pada Perangkat Daerah | 100% | 21.349.000 | Sekretaris |
| 1.4 | Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja | Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah | 100% | 53.865.120 | Subag Umum dan Kepegawaian |
| 1.5 | Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja | Administrasi Umum Perangkat Daerah | 100% | 253.545.258 | Subag Umum dan Kepegawaian |
| 1.6 | Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja | Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah | 100% | 50.000.000 | Sekretariat |
| 1.7 | Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja | Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah | 100% | 78.143.990 | Subag Umum dan Kepegawaian |
| 1.8 | Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja | Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah | 100% | 60.640.000 | Subag Umum dan Kepegawaian |
| 2 | Meningkatnya Tenaga Kerja | PROGRAM PELATIHAN KERJA DAN PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA | 60% | 283.360.170 | Bidang Pelatihan dan Produktivitas Tenaga Kerja |
| 2.1 | Meningkatnya Tenaga Kerja | Pelaksanaan Pelatihan Berbasis Kompetensi | 60% | 260.106.570 | Kepala Bidang Pelatihan dan Produktivitas Tenaga Kerja |
| 2.2 | Meningkatnya Tenaga Kerja | Konsultasi Produktivitas pada Perusahaan Kecil | 60% | 23.253.600 | |
| 3 | Meningkatnya Tenaga Kerja | PROGRAM PENEMPATAN TENAGA KERJA | 95% | 20.807.400 | Bidang Pelatihan dan Produktivitas Tenaga Kerja |
| 3.1 | Meningkatnya Tenaga Kerja | Pengelolaan Informasi Pasar Kerja | 95% | 20.807.400 | Kepala Bidang Pelatihan dan Produktivitas Tenaga Kerja |
| 4 | Meningkatnya Tenaga Kerja | PROGRAM HUBUNGAN INDUSTRIAL | 80% | 37.045.720 | Bidang Hubungan Industrial |

| No | Sasaran Program | Program/Kegiatan | Target Program/Kegiatan | Anggaran | Pelaksana |
|---------------|--|--|-------------------------|----------------------|--|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 4.1 | Meningkatnya Tenaga Kerja | Pengesahan Peraturan Perusahaan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama untuk Perusahaan yang hanya Beroperasi dalam 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota | 80% | 37.045.720 | Kepala Bidang Hubungan Industrial |
| 5 | Berkembangnya Masyarakat transmigrasi | PROGRAM PERENCANAAN KAWASAN TRANSMIGRASI | 95% | 196.024.540 | Bidang Perencanaan Kawasan Transmigrasi |
| 5.1 | Berkembangnya Masyarakat transmigrasi | Pencadangan Tanah Untuk Kawasan Transmigrasi | 95% | 196.024.540 | Kepala Bidang Perencanaan Kawasan Transmigrasi |
| 6 | Berkembangnya Masyarakat transmigrasi | PROGRAM PEMBANGUNAN KAWASAN TRANSMIGRASI | 80% | 36.444.100 | Bidang Pembangunan Kawasan Transmigrasi |
| 6.1 | Berkembangnya Masyarakat transmigrasi | Penataan Persebaran Penduduk yang Berasal dari 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota | 80% | 36.444.100 | Kepala Bidang Pembangunan Kawasan Transmigrasi |
| JUMLAH | | | 100% | 2.484.048.513 | |



BAB III

AKUNTABILITAS KINERJA TAHUN 2022

Akuntabilitas Kinerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Buton Tengah merupakan bagian dari kewajiban Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi untuk mempertanggungjawabkan keberhasilan Program dan Kegiatan guna pelaksanaan Tugas pokok dan fungsinya dalam mencapai sasaran yang telah ditetapkan. Kinerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Buton Tengah Tahun 2022 tergambar dalam tingkat pencapaian sasaran yang telah dilaksanakan melalui berbagai kegiatan sesuai dengan program dan kebijakan yang telah ditetapkan.

3.1 Pengukuran Capaian Kinerja Tahun 2022

Pengukuran capaian kinerja dalam rangka evaluasi kinerja menggunakan beberapa cara, antara lain:

1. Membandingkan rencana dan realisasi;
2. Membandingkan realisasi tahun ini dengan tahun lalu;
3. Membandingkan capaian dengan organisasi lain;
4. Membandingkan realisasi dengan standarnya.

Beberapatahap pengukuran:

- a. Inti dari pengukuran capaian kinerja adalah dengan membandingkan antara kinerja yang telah diukur dengan indikator kinerja atau ukuran kinerja;
- b. Dalam analisis ini perlu dijelaskan bahwa proses dalam pencapaian pencapaian sasaran dan tujuan secara efisiensi, efektif dan ekonomis sesuai dengan kebijakan, program dan kegiatan yang telah ditetapkan;
- c. Dilakukan analisis terhadap komponen-komponen penting dalam evaluasi kinerja antara lain mencakup analisis input-output, analisis realisasi outcomes-benefits, analisis impact baik positif maupun negatif dan analisis proses pencapaian indikator- indikator kinerja tersebut, analisis keuangan dan kebijakan.

Predikat nilai capaian kerjanya dikelompokkan dalam skala ordinal sebagai berikut:

Tabel 3.1
Skala Pengukuran Kinerja Dengan Cara Ordinal

| No. | TARGET INDIKATOR KINERJA | KATEGORI |
|-----|--------------------------|-----------------|
| 1. | 85-100 | Sangat berhasil |
| 2. | 70-84 | Berhasil |
| 3. | 55-69 | Cukup Berhasil |
| 4. | Kurang dari 55 | Kurang |

Adapun pengukuran kinerja dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

1. Apabila semakin tinggi realisasi akan menunjukkan semakin tingginya kinerja atau semakin rendah realisasi akan menunjukkan semakin rendahnya kinerja, digunakan rumus:

$$\text{Capaian Indikator Kinerja} = \frac{\text{Realisasi}}{\text{Target}} \times 100 \%$$

2. Apabila semakin tinggi realisasi akan menunjukkan semakin rendahnya kinerja atau semakin rendah realisasi akan menunjukkan semakin tingginya kinerja, digunakan rumus:

$$\text{indikator Kinerja} = \frac{\{ \text{Target} - (\text{Realisasi} - \text{Target}) \}}{\text{Target}} \text{ Capaian} \times 100\%$$

3.2 Capaian Indikator Kinerja Utama

Perbandingan antara Target dan Realisasi Kinerja Tahun 2021 adalah untuk mengetahui apakah Sasaran Strategis Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Buton Tengah pada tahun 2022 telah tercapai dan sesuai dengan target yang telah direncanakan sebelumnya. Perbandingan tersebut dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.2
Capain Indikator Kinerja Utama Tahun 2022

| No | Sasaran Strategis | Indikator | Target | Realisasi | Capaian |
|----|---------------------------------------|---|--------|-----------|---------|
| 1 | Meningkatnya Tenaga Kerja | Presentase Tingkat Pengangguran dan Persentase Penyelesaian Hubungan Industrial | 95% | 100% | 100% |
| 2 | Berkembangnya Masyarakat Transmigrasi | Persentase masyarakat transmigrasi yang dibina | 25% | 100% | 100% |
| 3 | Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja | Nilai evaluasi SAKIP | B | B | B |

Berdasarkan hasil pengukuran kinerja terhadap indikator kinerja utama Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Tahun 2022, disimpulkan bahwa seluruh indikator sasaran berkriteria *Sangat Berhasil* dengan rata-rata capaian sebesar 100%.

3.3 Evaluasi dan Analisis Capaian Kinerja

Pencapaian indikator kinerja tersebut tidak terlepas dari proses kegiatan yang mengolah input menjadi output atau proses penyusunan kebijakan/program/kegiatan yang dianggap penting dan berpengaruh terhadap pencapain sasaran dan tujuan.

Analisis pencapaian akuntabilitas kinerja merupakan kajian analisis keberhasilan atau kegagalan serta sekaligus kendala-kendala sebagai penghambat pelaksanaan kegiatan instansi Pemerintah dapat dikemukakan melalui perhitungan capaian (realisasi) kinerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Buton Tengah. Indikator peningkatan konsistensi dokumen perencanaan pembangunan daerah terkait erat dengan upaya intensif Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dalam mengawal konsistensi program dan kegiatan serta target yang telah ditetapkan dalam Renstra SKPD untuk dituangkan dalam Renja SKPD oleh masing-masing bidang yang ada di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi.

Tabel 3.3
Perbandingan Capaian Kinerja Tahun 2020, 2021 dan Tahun 2022

| No | Sasaran Strategis | Indikator | Capaian | | |
|----|---------------------------------------|---|---------|--------|------|
| | | | 2020 | 2021 | 2022 |
| 1 | Meningkatnya Tenaga Kerja | Presentase Tingkat Pengangguran dan Persentase Penyelesaian Hubungan Industrial | 15,09% | 14,27% | 100% |
| 2 | Berkembangnya Masyarakat Transmigrasi | Persentase Masyarakat Transmigrasi yang Dibina | 0% | 0% | 100% |
| 3 | Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja | Nilai Evaluasi SAKIP | CC | CC | B |

Berdasarkan hasil capaian kinerja mulai pada Tahun 2020 sampai dengan 2022 terlihat bahwa:

1. Indikator pertama mengalami peningkatan Capaian Indikator dan indikator capaian paling tinggi pada tahun 2022.
2. Capaian kinerja yang sudah diperoleh pada indikator kedua menunjukkan hasil peningkatan yang baik yaitu terjadi pada tahun 2022. Dibandingkan dengan capaian tahun sebelumnya (2020 & 2021) capaian kinerja cenderung tidak ada peningkatan.
3. Capaian kinerja pada Indikator Ketiga menunjukkan hasil yang baik, terlihat terjadinya perubahan capaian kinerja pada tahun 2022.

Tabel 3.4
Capaian Kinerja Sasaran Strategis Tahun 2022

| No | Sasaran Strategis | Indikator Kinerja | Target 2022 | Realisasi 2022 | Persentase Capaian |
|----|---------------------------------------|---|-------------|----------------|--------------------|
| 1 | Meningkatnya Tenaga Kerja | Presentase Tingkat Pengangguran dan Persentase Penyelesaian Hubungan Industrial | 95% | 100% | 100% |
| 2 | Berkembangnya Masyarakat Transmigrasi | Persentase Masyarakat Transmigrasi yang Dibina | 25% | 100% | 100% |

| | | | | | |
|---|------------------------------------|----------------------|---|---|---|
| 3 | Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja | Nilai Evaluasi SAKIP | B | B | B |
|---|------------------------------------|----------------------|---|---|---|

Berdasarkan tabel di atas terlihat bahwa :

1. Target Pencapaian Indikator PERTAMA (Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja dan Persentase Penyelesaian Hubungan Industrial) sampai di Akhir Tahun Perencanaan, dari Target yang telah ditetapkan yaitu menunjukkan hasil yang baik. Target yang ditetapkan tahun 2022 adalah sebesar 95% realisasi sebesar 100% tercapai 100% atau bernilai kinerja baik.
2. Target Pencapaian Indikator KEDUA (Berkembangnya masyarakat transmigrasi) sampai di Akhir Tahun Perencanaan, dari Target yang telah ditetapkan yaitu Cenderung dapat dicapai dengan Realisasi 100% atau Capaian sebesar 100%.

Tabel 3.5

Analisis Penyebab Keberhasilan/Kegagalan atau Peningkatan/Penurunan Kinerja Tahun 2021 Serta Alternatif Solusi yang Telah dilakukan

| Sasaran Strategis PEMDA | Indikator Kinerja Utama PEMDA | Sasaran Strategis OPD | Indikator Kinerja OPD | Target | Realisasi | Capaian (%) | Penyebab Keberhasilan | Penyebab Kegagalan | Alternatif Solusi yang telah dilakukan |
|---|-------------------------------|---------------------------------------|---|--------|-----------|-------------|--|--------------------|--|
| Meningkatnya kesempatan kerja | Nilai Akuntabilitas Kinerja | Meningkatnya Tenaga Kerja | Presentase Tingkat Pengangguran dan Persentase Penyelesaian Hubungan Industrial | 95% | 100% | 100% | Adanya dukungan dari Pemerintah Daerah | - | - |
| | | Berkembangnya Masyarakat Transmigrasi | Persentase masyarakat transmigrasi yang dibina | 25% | 100% | 100% | Adanya dukungan dari Pemerintah Daerah | - | - |
| Meningkatkan Akuntabilitas Keuangan dan Kinerja Pemerintah Daerah | Nilai Akuntabilitas Kinerja | Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja | Nilai Evaluasi SAKIP | B | B | B | - | - | - |

3.4 Analisis Atas Penggunaan Sumber Daya

Analisis Atas Efisiensi Penggunaan Sumber Daya Efisiensi (daya guna) mempunyai pengertian yang berhubungan erat dengan konsep produktivitas. Pengukuran efisiensi dilakukan dengan menggunakan perbandingan antara hasil capaian kinerja dengan anggaran yang diserap. Analisis atas efisiensi penggunaan sumber daya dapat dilihat melalui penyajian Tabel dibawah ini:

Tabel 3.6
Analisis Efisiensi Penggunaan Anggaran terhadap Capaian Kinerja Tahun 2022

| Sasaran Strategis | Indikator Kinerja Utama Daerah | Sasaran Strategis | Indikator Kinerja | KINERJA | | | ANGGARAN (Rp) | | | Tingkat Efisiensi (%) |
|---|---|---|---|---------|-----------|-------------|---------------|---------------|-------------|-----------------------|
| | | | | Target | Realisasi | Capaian (%) | Target | Realisasi | Capaian (%) | |
| Meningkatnya kesempatan kerja | Meningkatnya Tenaga Kerja | Presentase Tingkat Pengangguran dan Presentase Penyelesaian Hubungan Industrial | Presentase Tingkat Pengangguran dan Presentase Penyelesaian Hubungan Industrial | 95% | 100% | 100% | 341.213.290 | 340.130.750 | 100% | - |
| Meningkatnya kesempatan kerja | Tingkat masyarakat transmigrasi yang dibina | Berkembangnya masyarakat transmigrasi | Persentase masyarakat transmigrasi yang dibina | 25% | 100% | 100% | 232.568.640 | 232.347.640 | 100% | - |
| Program penunjang urusan pemerintahan daerah kabupaten/kota | Nilai akuntabilitas kinerja | Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja | Nilai SAKIP Disnakertrans | B | B | B | 1.885.366.583 | 1.554.964.635 | 82% | 18% |

Realisasi Anggaran

Anggaran Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Buton Tengah Tahun Anggaran 2022 sebesar Rp. 2.484.048.513,- yang teralokasi untuk Belanja Langsung Rp. 1.154.115.598,- dan Belanja Tidak Langsung Rp. 1.329.932.915,- Selain belanja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Buton Tengah tidak menargetkan pendapatan yang bersumber dari sumber lainnya.

Dari anggaran belanja langsung Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Buton Tengah Tahun Anggaran 2022 sebesar Rp. 1.154.115.598,- terealisasi Rp. 1.146.841.190 ,- atau sebesar 100% dengan rincian sebagai berikut: Untuk lebih jelasnya disajikan melalui tabel realisasi anggaran sebagai berikut:

Tabel 3.7
Tabel Realisasi Anggaran

| Kode | Uraian | Pagu Anggaran | | | Persentase |
|--------------|-----------------------|----------------------|----------------------|--------------------|------------|
| | | DPA (Rp) | Realisasi (Rp) | Selisih (Rp) | |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 1 | Pendapatan | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 2 | Belanja Langsung | 1.154.115.598 | 1.146.841.190 | 7.274.408 | 100% |
| 3 | Belanja Tidak Lansung | 1.329.932.915 | 980.598.835 | 349.334.080 | 74% |
| Total | | 2.484.048.513 | 2.127.440.025 | 356.608.488 | 86% |

Alokasi anggaran belanja langsung tersebut terdiri dari 5 (lima) Program dan 14 (empat belas) Kegiatan yang dilaksanakan mulai triwulan I sampai dengan triwulan IV Tahun Anggaran 2022. Sedangkan anggaran belanja tidak lansung terdiri dari 1 (satu) Program dan 1 (satu) kegiatan yang dilaksanakan mulai triwulan I sampai dengan triwulan IV. dengan rincian sebagai berikut:

Tabel 3.8
Persentase Realisasi Belanja Langsung

| No | Bidang Urusan/ Program/Kegiatan | Pagu Anggaran | Capaian (Rp) | Indikator Realisasi (%) |
|-----------|--|----------------------|----------------------|------------------------------------|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| | URUSAN PEMERINTAH BIDANG TENAGA KERJA | | | |
| 1 | PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH KABUPATEN/KOTA | 1.910.366.583 | 1.630.954.585 | 85% |
| 1.1 | Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah | 5.691.500 | 5.689.500 | 100% |
| 1.2 | Administrasi Keuangan Perangkat Daerah | 1.387.131.715 | 1.037.793.535 | 75% |
| 1.3 | Administrasi Barang Milik Daerah Pada Perangkat Daerah | 21.349.000 | 21.342.000 | 100% |
| 1.4 | Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah | 53.865.120 | 53.630.000 | 100% |
| 1.5 | Administrasi Umum Perangkat Daerah | 253.545.258 | 249.929.650 | 99% |
| 1.6 | Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah | 50.000.000 | 50.000.000 | 100% |
| 1.7 | Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah | 78.143.990 | 75.989.950 | 97% |
| 1.8 | Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah | 60.640.000 | 60.590.000 | 100% |
| 2 | PROGRAM PELATIHAN KERJA DAN PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA | 283.360.170 | 282.684.750 | 100% |
| 2.1 | Pelaksanaan Pelatihan Berbasis Kompetensi | 260.106.570 | 259.501.650 | 100% |
| 2.2 | Konsultasi Produktivitas pada Perusahaan Kecil | 23.253.600 | 23.183.100 | 100% |
| 3 | PROGRAM PENEMPATAN TENAGA KERJA | 20.807.400 | 20.496.400 | 99% |

| | | | | |
|--|--|----------------------|----------------------|-------------|
| 3.1 | Pengelolaan Informasi Pasar Kerja | 20.807.400 | 20.496.400 | 99% |
| 4 | PROGRAM HUBUNGAN INDUSTRIAL | 37.045.720 | 36.946.600 | 100% |
| 4.1 | Pengesahan Peraturan Perusahaan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama untuk Perusahaan yang hanya Beroperasi dalam 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota | 37.045.720 | 36.946.600 | 100% |
| URUSAN PEMERINTAH BIDANG TRANSMIGRASI | | | | |
| 5 | PROGRAM PERENCANAAN KAWASAN TRANSMIGRASI | 196.024.540 | 195.904.540 | 100% |
| 5.1 | Pencadangan Tanah Untuk Kawasan Transmigrasi | 196.024.540 | 195.904.540 | 100% |
| 6 | PROGRAM PEMBANGUNAN KAWASAN TRANSMIGRASI | 36.444.100 | 36.443.100 | 100% |
| 6.1 | Penataan Persebaran Penduduk yang Berasal dari 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota | 36.444.100 | 36.443.100 | 100% |
| JUMLAH | | 2.484.048.513 | 2.127.440.025 | 86% |

Berdasarkan tabel di atas, realisasi pelaksanaan program dan kegiatan sebagai berikut:

Program penunjang urusan pemerintahan daerah kabupaten/kota dengan kegiatan sebagai berikut :

- Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah dengan jumlah anggaran sebesar Rp. 5.691.500,- realisasi keuangan Rp. 5.689.500,- (100%) dengan sisa anggaran Rp. 2.000
- Administrasi Keuangan Perangkat Daerah dengan jumlah anggaran sebesar Rp. 1.387.131.715,- realisasi keuangan Rp. 1.037.793.535,- (75%) dengan sisa anggaran Rp. 349.338.190
- Administrasi Barang Milik Daerah pada Perangkat Daerah dengan jumlah anggaran sebesar Rp. 21.349.000,- realisasi keuangan Rp. 21.342.000,- (100%) dengan sisa anggaran Rp. 7.000
- Administrasi Umum Perangkat Daerah dengan jumlah anggaran sebesar Rp. 253.545.258,- realisasi keuangan Rp. 249.929.650,- (99%) dengan sisa anggaran Rp. 3.615.608
- Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah

dengan jumlah anggaran sebesar Rp. 50,000,000,- realisasi keuangan Rp. 50,000,000,- (100%) dengan sisa anggaran Rp. 0

- Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah dengan jumlah anggaran sebesar Rp. 78.143.990,- realisasi keuangan Rp. 75.989.950,- (97%) dengan sisa anggaran Rp. 2.154.040
- Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah dengan jumlah anggaran sebesar Rp. 60.640.000,- realisasi keuangan Rp. 60.590.000,- (100%) dengan sisa anggaran Rp. 50.000

Program pelatihan kerja dan produktivitas tenaga kerja dengan kegiatan sebagai berikut :

- Pelaksanaan Pelatihan Berbasis Kompetensi dengan jumlah anggaran sebesar Rp. 260.106.570,- realisasi keuangan Rp. 259.501.650,- (100%) dengan sisa anggaran Rp. 375.920
- Konsultasi Produktivitas pada Perusahaan Kecil dengan jumlah anggaran sebesar Rp. 23.253.600,- realisasi keuangan Rp. 23.183.100,- (100%) dengan sisa anggaran Rp. 70.500

Program penempatan tenaga kerja dengan kegiatan sebagai berikut :

- Pengelolaan Informasi Pasar Kerja dengan jumlah anggaran sebesar Rp. 20.807.400,- realisasi keuangan Rp. 20.496.400,- (99%) dengan sisa anggaran Rp. 311.000

Program Hubungan Industrial dengan kegiatan sebagai berikut :

- Pengesahan Peraturan Perusahaan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama untuk Perusahaan yang hanya Beroperasi dalam 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota dengan jumlah anggaran sebesar Rp. 37.045.720,- realisasi keuangan Rp. 36.946.600,- (100%) dengan sisa anggaran Rp. 99.120

Program Perencanaan Kawasan Transmigrasi dengan kegiatan sebagai berikut:

- Pencadangan Tanah Untuk Kawasan Transmigrasi dengan jumlah anggaran sebesar Rp. 196.024.540,- realisasi keuangan Rp. 195.904.540,- (100%) dengan sisa anggaran Rp. 120.000

Program Pembangunan Kawasan Transmigrasi dengan kegiatan sebagai berikut:

- Pencadangan Tanah Untuk Kawasan Transmigrasi dengan jumlah anggaran sebesar Rp. 36.444.100,- realisasi keuangan Rp. 36.443.100,- (100%) dengan sisa anggaran Rp. 1.000,-

**BAB IV
PENUTUP**

Tujuan penyusunan LAKIP adalah mempertanggungjawabkan pelaksanaan tugas-tugas berdasarkan tujuan, sasaran, kebijakan, strategi, program dan kegiatan yang telah ditetapkan dalam Renstra Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Buton Tengah untuk dapat diketahui dan dinilai apakah akuntabel atau tidak.

Secara keseluruhan hasil capaian Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Buton Tengah tahun 2022 telah memenuhi sasaran yang telah ditargetkan. Beberapa sasaran tersebut dapat dihitung rata-rata presentase capaian realisasi indikator kegiatan dari 6 (jumlah) sasaran program pada tahun 2022 yaitu sebesar 100 %, dan jika dibandingkan realisasi capaian dengan targetnya, rata-rata capaian tahun 2022 sebesar 100 % dengan kategori “Berhasil”.

Sedangkan jika dilihat dari akuntabilitas keuangan dari pagu Belanja Langsung Rp. 1.154.115.598,- dan Belanja Tidak Langsung Rp. 1.329.932.915 terealisasi Rp 2.127.440.025 (87%) “Cukup Berhasil”.

Ketiga sasaran strategis yang ingin dicapai antara lain:

1. Meningkatnya tenaga kerja
2. Berkembangnya masyarakat transmigrasi
3. Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja

Keberhasilan dalam pencapaian pelaksanaan kegiatan tersebut tidak lepas dari hal-hal penunjang/faktor pendorong, penghambat/kendala, namun demikian beberapa kendala yang muncul telah dapat diidentifikasi dan dicarikan solusi pemecahannya sehingga di dalam pelaksanaannya dapat berjalan sesuai dengan target yang telah ditentukan.

Demikian laporan akuntabilitas Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Buton Tengah tahun 2022 semoga dapat dijadikan pedoman untuk lebih memacu dalam pelaksanaan sasaran dan kegiatan di tahun mendatang serta dapat memberikan manfaat bagi kita semua.

Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi
Kabupaten Buton Tengah



SABARUDDIN NUR, S.STP.

NIP 19790703 199810 1 001