

LAPORAN KINERJA INSTANSI PEMERINTAH TAHUN 2019



**DINAS TENAGA KERJA, PERINDUSTRIAN DAN
TRANSMIGRASI**



KATA PENGANTAR

Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Dinas Tenaga Kerja, Perindustrian dan Transmigrasi Kabupaten Kapuas Hulu disusun berdasarkan Dana Alokasi Umum (DAU) Tahun Anggaran 2019, serta Perjanjian Kinerja Tahun 2019 dan merupakan bentuk Akuntabilitas dari pelaksanaan tugas dan fungsi yang dipercayakan kepada setiap instansi pemerintah atas penggunaan anggaran. Hal terpenting yang diperlukan dalam penyusunan laporan kinerja adalah pengukuran kinerja dan evaluasi serta pengungkapan (disclosure) secara memadai hasil analisis terhadap pengukuran kinerja.

Tujuan penyusunan laporan ini adalah untuk memberikan gambaran tingkat pencapaian sasaran maupun tujuan instansi sebagai jabaran dari Visi, Misi dan Strategi instansi yang mengindikasikan tingkat keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan kegiatan-kegiatan sesuai dengan program dan kebijakan yang ditetapkan. Diharapkan penyajian Lkjp ini dapat menjadi bahan evaluasi untuk lebih meningkatkan kinerja yang berorientasi pada hasil, baik berupa Output maupun Outcomes dimasa mendatang.

Putussibau, Januari 2020

Kepala Dinas Tenaga Kerja,

Perindustrian Dan Transmigrasi

Kabupaten Kapuas Hulu,



Drs. H. Iwan Setiawan, M.Si

Pembina Tingkat I

NIP. 19680103 199403 1 017



DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR i

DAFTAR ISI ii

BAB I PENDAHULUAN 1

 1.1 GAMBARAN UMUM 1

 1.2 SUMBER DAYA MANUSIA 2

 1.3 STRUKTUR ORGANISASI DAN TUPOKSI 6

 1.4 MAKSUD TUJUAN 16

 1.5 PERMASALAHAN UTAMA (ISU-ISU STRATEGIS) 18

BAB II PERENCANAAN KINERJA 22

 2.1 RENCANA STRATEGIS 20

 2.2 VISI DAN MISI 23

 2.3 PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2019 26

BAB III AKUNTABILITAS KINERJA 28

 3.1 CAPAIAN KINERJA 28

 3.2 EVALUASI DAN ANALISIS KINERJA 32

 3.3 REALISASI ANGGARAN 44

BAB IV PENUTUP 49



BAB I PENDAHULUAN

1.1 Gambaran Umum

Laporan Kinerja Dinas Tenaga Kerja, Perindustrian dan Transmigrasi Kabupaten Kapuas Hulu Tahun 2019, merupakan media untuk mengeksplorasi sejauh mana Dinas Tenaga Kerja, Perindustrian dan Transmigrasi Kabupaten Kapuas Hulu bergerak untuk mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan dalam Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja, Perindustrian dan Transmigrasi Kabupaten Kapuas Hulu Tahun 2016-2021. Sebagai Satuan Kerja Perangkat Daerah yang bertugas mengkoordinasikan perumusan kebijakan di Bidang Tenaga kerja, Bidang Perindustrian dan Bidang Transmigrasi, maka Dinas Tenaga Kerja, Perindustrian dan Transmigrasi Kabupaten Kapuas Hulu kinerjanya diukur berdasarkan kontribusi yang dihasilkan dalam menunjang tercapainya Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Pemerintah Kabupaten Kapuas Hulu yang telah tertuang dalam Penetapan Kinerja Dinas Tenaga Kerja, Perindustrian dan Transmigrasi Kabupaten Kapuas Hulu.

Secara eksplisit maupun implisit terdapat beberapa hal yang menguatkan alasan Dinas Tenaga Kerja, Perindustrian dan Transmigrasi Kabupaten Kapuas Hulu wajib memenuhi penyusunan Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah diantaranya :

1. Instruksi Presiden Nomor 7 Tahun 1999 tentang Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
2. Peranturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia 29 Tahun 2010 tentang Penyusunan Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;



3. Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
4. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah.

Dinas Tenaga Kerja, Perindustrian dan Transmigrasi Kabupaten Kapuas Hulu berkewajiban mempertanggungjawabkan semua kegiatan yang telah dilaksanakan. Pertanggungjawaban tersebut diwujudkan dalam Laporan Kinerja Dinas Tenaga Kerja, Perindustrian dan Transmigrasi Kabupaten Kapuas Hulu, Hal terpenting dari latar belakang penyusunan Laporan Kinerja Dinas Tenaga Kerja, Perindustrian dan Transmigrasi Kabupaten Kapuas Hulu selain memenuhi tuntutan untuk berakuntabilitas adalah adanya keinginan yang kuat dari Dinas Tenaga Kerja, Perindustrian dan Transmigrasi Kabupaten Kapuas Hulu untuk mewujudkan keseimbangan antara akuntabilitas, partisipasi dan transparansi yang merupakan pilar perwujudan tata pemerintahan yang baik.

1.2 Sumber Daya Manusia

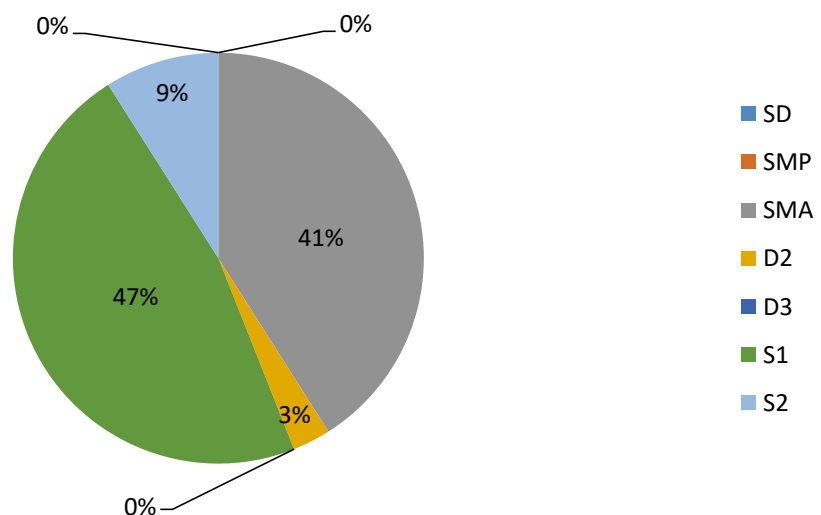
Sumber Daya Manusia merupakan bagian faktor penentu keberhasilan yang dibutuhkan dalam mewujudkan visi dan misi organisasi. Jumlah pegawai Dinas Tenaga Kerja, Perindustrian dan Transmigrasi Kabupaten Kapuas Hulu Tahun 2019 berjumlah 32 orang Pegawai Negeri Sipil dan 12 orang Tenaga Kontrak. Data jumlah pegawai berdasarkan jenjang pendidikan dan pangkat atau golongan ruang dapat dilihat pada Tabel 1.1



Tabel 1.1
PNS Pada Dinas Tenaga Kerja, Perindustrian dan Transmigrasi
Berdasarkan Tingkat Pendidikan Tahun 2019

No	Jenjang Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
1.	Sekolah Dasar (SD)	-	-
2.	Sekolah Menengah Pertama (SMP)	-	-
3.	Sekolah Menengah Atas (SMA)	13	41%
4.	Diploma II (D-2)	1	3%
5.	Diploma III (D-3)	-	-
6.	Sarjana Strata Satu (S-1)	15	47%
7.	Sarjana Stara Dua (S-2)	3	9%
Jumlah		32	100%

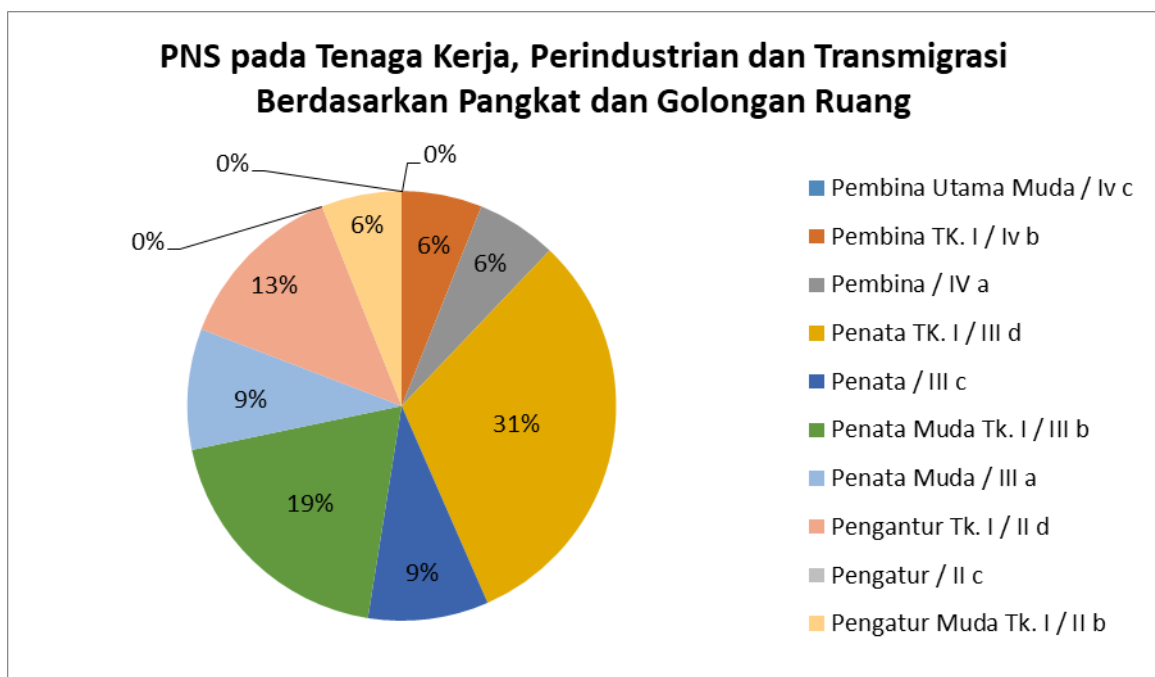
PNS pada Dinas Tenaga Kerja, Perindustrian dan Transmigrasi berdasarkan Tingkat Pendidikan Tahun 2019





Tabel 1.2
PNS pada Tenaga Kerja, Perindustrian dan Transmigrasi
Berdasarkan Pangkat dan Golongan Ruang

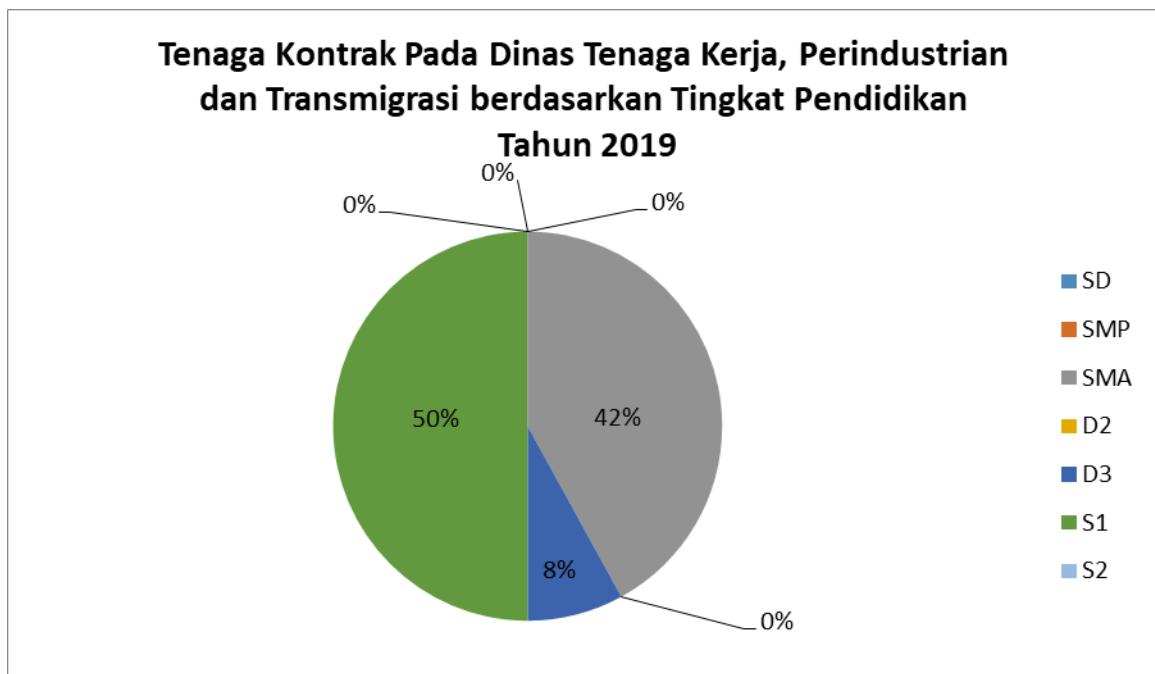
No	Jenjang Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
1.	Pembina Utama Muda /IV c	-	-
2.	Pembina Tk. I / IV b	2	6%
3.	Pembina / IV a	2	6%
4.	Penata Tk. I / III d	10	31%
5.	Penata / III c	3	9%
6.	Penata Muda Tk. I / III b	6	19%
7.	Penata Muda / III a	3	9%
8.	Pengatur Tk.I / II d	4	13%
9.	Pengatur/ II c	-	-
10.	Pengatur Muda TK. I / II b	2	6%
11.	Pengatur Muda / II a	-	-
Jumlah		32	100%





Tabel 1.3
Tenaga Kontrak Pada Dinas Tenaga Kerja, Perindustrian dan Transmigrasi
Berdasarkan Tingkat Pendidikan Tahun 2019

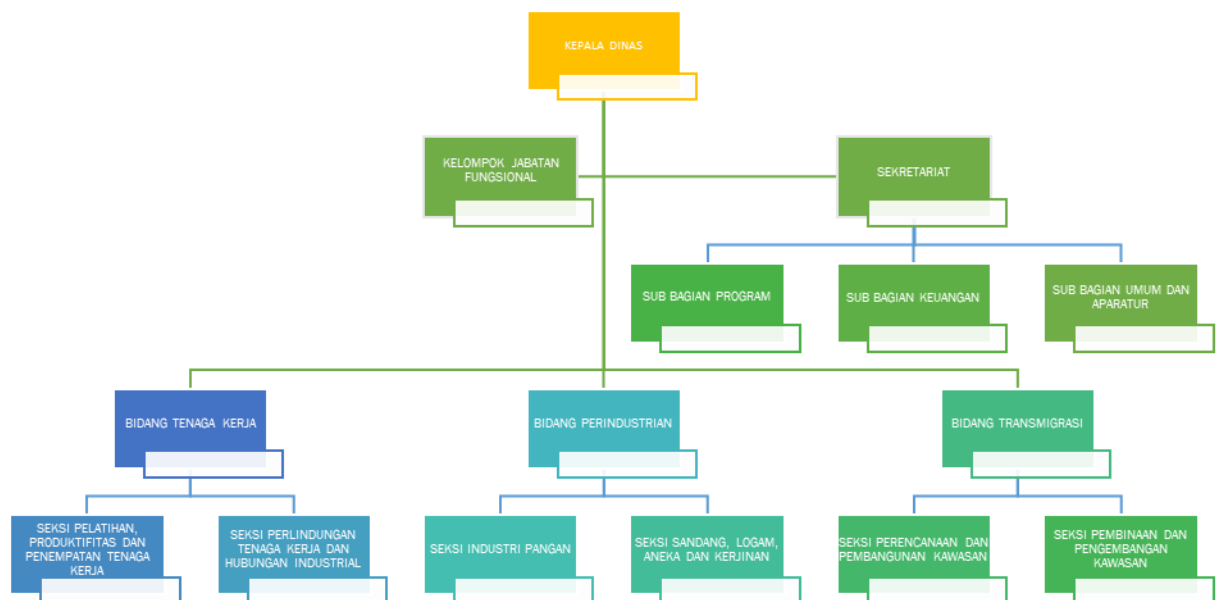
No	Jenjang Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
1.	Sekolah Dasar (SD)	-	-
2.	Sekolah Menengah Pertama (SMP)	-	-
3.	Sekolah Menengah Atas (SMA)	5	42%
4.	Diploma II (D-2)	-	-
5.	Diploma III (D-3)	1	8%
5.	Sarjana Strata Satu (S-1)	6	50%
7.	Sarjana Stara Dua (S-2)	-	-
Jumlah		12	100%





1.3 Struktur Organisasi dan Tupoksi

Dinas Tenaga Kerja, Perindustrian dan Transmigrasi Kabupaten Kapuas Hulu dipimpin oleh Kepala Dinas dengan Struktur Organisasi sebagai berikut :



A. Tugas Pokok

Sebagaimana diamanatkan dalam Peraturan Bupati Nomor 58 Tahun 2016, Dinas Tenaga Kerja, Perindustrian dan Transmigrasi Kabupaten Kapuas Hulu mempunyai tugas membantu Bupati melaksanakan Urusan Pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah dan Tugas Pembantuan yang diberikan kepada Daerah.

B. Fungsi

Dalam melaksanakan tugas pokok sebagaimana dimaksud di atas, Dinas Tenaga Kerja, Perindustrian dan Transmigrasi Kabupaten Kapuas Hulu melaksanakan fungsi sebagai berikut :

- Perumusan kebijakan teknis di bidang tenaga Kerja, Perindustrian dan Transmigrasi;
- Pelaksanaan urusan pemerintahan di bidang Tenaga Kerja, Perindustrian dan Transmigrasi;



- c) Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan pelaksanaan urusan pemerintahan di bidang Tenaga Kerja, Perindustrian dan Transmigrasi;
- d) Pelaksanaan administrasi dinas;
- e) Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Bupati sesuai dengan tugas dan fungsinya;

1) Kepala Dinas

Kepala Dinas mempunyai tugas memimpin kegiatan pelayanan umum dan teknis Dinas Tenaga Kerja, Perindustrian dan Transmigrasi sesuai dengan kewenangan sebagai berikut :

- a) Penetapan rencana operasional Dinas Tenaga Kerja, Perindustrian dan Transmigrasi;
- b) Pengkoordinasian seluruh kegiatan Dinas Tenaga Kerja, Perindustrian dan Transmigrasi dengan instansi lain
- c) Penyusunan kebijakan teknis penyelenggaraan di bidang Tenaga Kerja, Perindustrian dan Transmigrasi;
- d) Pemberian petunjuk penyelenggaraan pelayanan umum dan teknis sesuai dengan rencana operasional dan kebijakan yang telah ditetapkan;
- e) Pelaksanaan pengawasan dan pengendalian penyelenggaraan di bidang Tenaga Kerja, Perindustrian dan Transmigrasi;
- f) Pemantauan, pengawasan dan pelaporan perkembangan pelaksanaan kegiatan Dinas Tenaga Kerja, Perindustrian dan Transmigrasi secara periodik;
- g) Pelaksanaan tugas lain yang diberikan Bupati sesuai dengan bidang tugasnya.

2) Sekretaris

Sekretaris mempunyai tugas dalam hal Kepala Dinas berhalangan maka pelaksanaan pokok dan fungsinya dilaksanakakan oleh Sekretaris kecuali dengan alasan tertentu. Selain itu juga Sekretaris mempunyai tugas dengan melaksanakan fungsi sebagai berikut :



- a) Penyusunan program kerja Sekretariat;
- b) Pengkoordinasian penyusunan program kerja Dinas;
- c) Pengelolaan administrasi keuangan Dinas;
- d) Penyelenggaraan administrasi kepegawaian, pengembangan sumber daya aparatur, dan tatalaksana Dinas;
- e) Pelaksanaan urusan ketatausahaan, kearsipan, perpustakaan, rumah tangga dan pengelolaan barang milik Dinas;
- f) Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan pelaksanaan program kerja Dinas;
- g) Pemantauan, pengevaluasian dan pelaporan pelaksanaan tugas dan fungsi sekretariat;
- h) Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Dinas sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Dalam melaksanakan tugasnya Sekretariat dibantu oleh tiga Sub Bagian terdiri dari :

3) Sub Bagian Program

Sub Bagian Program mempunyai tugas membantu Sekretariat dalam melaksanakan tugas pengumpulan, pengolahan, pengevaluasian, dan pelaporan rencana kerja Dinas dengan melaksanakan fungsi sebagai berikut :

- a) Penyusunan rencana kerja sub Bagian program;
- b) Penyiapan bahan penyusunan rencana strategis dan program kerja Dinas;
- c) Penyusunan rencana kerja dan anggaran, dokumen pelaksanaan anggaran dan dokumen perubahan pelaksanaan anggaran dinas;
- d) Penyusunan penetapan kinerja, perjanjian kinerja dan laporan kinerja Dinas;
- e) Pelaksanaan harmonisasi dan sinkronisasi program kerja dari setiap bidang dan UPT;
- f) Pengendalian dan pelaporan program kerja dinas;
- g) Pemantauan, pengevaluasian dan pelaporan pelaksanaan tugas Sub Bagian Program; dan



- h) Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh sekretaris sesuai dengan tugas dan fungsinya.

4) Sub Bagian Keuangan

Sub Bagian Keuangan mempunyai tugas membantu Sekretariat mengumpulkan dan mengolah bahan pengelolaan administrasi keuangan Dinas dengan melaksanakan fungsi sebagai berikut :

- a) Penyusunan rencana kegiatan Sub Bagian Keuangan;
- b) Penyelenggaraan tata usaha keuangan dinas;
- c) Penyusunan neraca, laporan keuangan dan catatan atas laporan keuangan dinas;
- d) Penyusunan bahan laporan pelaksanaan tugas keuangan dinas;
- e) Pemantauan, pengevaluasian dan pelaporan hasil perkembangan pelaksanaan tugas sub Bagian keuangan; dan
- f) Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh sekretaris sesuai dengan tugas dan fungsinya.

5) Sub Bagian Umum dan Aparatur

Sub Bagian Umum dan Aparatur mempunyai tugas membantu Sekretariat dalam pelaksanaan tugas mengumpulkan dan mengolah bahan administrasi kepegawaian, pengembangan aparatur, tata usaha, rumah tangga, perpustakaan, kearsipan, ketatalaksanaan dan pengolahan barang milik Dinas dengan melaksanakan fungsi sebagai berikut:

- a) Penyusunan rencana kegiatan Sub Bagian Umum dan Aparatur;
- b) Penyelenggaraan administrasi kepegawaian dan pengembangan aparatur dinas;
- c) Penyelenggaraan ketatalaksanaan dinas;
- d) Penyelenggaraan urusan ketatausahaan, rumah tangga kearsipan dan perpustakaan dinas;
- e) Pengelolaan barang milik dinas;



- f) Pemantauan, pengevaluasian dan pelaporan pelaksanaan tugas Sub Bagian Umum dan Aparatur;
- g) Pelaksanaan tugas lain yang diberikan sekretaris sesuai dengan tugas dan fungsinya.

6) Kepala Bidang Tenaga Kerja

Kepala Bidang Tenaga Kerja mempunyai tugas membantu Kepala Dinas dalam perumusan dan pelaksanaan kebijakan teknis di Bidang Tenaga Kerja dengan melaksanakan fungsi sebagai berikut :

- a) Penyusunan rencana operasional Bidang Tenaga Kerja;
- b) Penyiapan petunjuk teknis dan petunjuk pelaksanaan Bidang Tenaga Kerja;
- c) Pelayanan pelatihan kerja dan produktivitas kerja;
- d) Pelayanan penempatan tenaga kerja;
- e) Perlindungan tenaga kerja dan pembinaan hubungan industrial;
- f) Pemantauan dan pengawasan pelaksanaan tugas Bidang Tenaga Kerja;
- g) Pengevaluasian pelaksanaan tugas seksi-seksi pada Bidang Tenaga Kerja secara periodik;
- h) Pelaporan perkembangan pelaksanaan tugas Bidang Tenaga Kerja secara periodik; dan
- i) Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Dinas sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya.

Dalam pelaksanaan tugasnya Bidang Tenaga Kerja dibantu oleh Kepala Seksi (2) Seksi yang terdiri dari :

7) Seksi Pelatihan, Produktifitas dan Penempatan Tenaga Kerja

Seksi Pelatihan, Produktifitas dan Penempatan Tenaga Kerja mempunyai tugas membantu Bidang Tenaga Kerja dalam penyiapan bahan perumusan dan pelaksanaan kebijakan teknis di bidang pelatihan kerja dan peningkatan



produktivitas kerja dan penempatan tenaga kerja dengan melaksanakan fungsi sebagai berikut :

- a) Penyusunan rencana kegiatan Seksi Pelatihan, Produktivitas, dan Penempatan Tenaga Kerja;
- b) Penyiapan bahan petunjuk teknis dan petunjuk pelaksanaan Pelatihan Kerja dan Produktivitas Kerja;
- c) Pelaksanaan pelatihan kerja berdasarkan unit kompetensi;
- d) Pelayanan perizinan dan pendaftaran lembaga pelatihan kerja serta pembinaan lembaga pelatihan kerja;
- e) Fasilitasi konsultasi produktivitas pada perusahaan kecil dan pengukuran produktivitas tingkat daerah kabupaten;
- f) Pelayanan antar kerja;
- g) Penerbita izin Lembaga Penempatan Tenaga Kerja Swasta (LPTKS) dalam 1(satu) Daerah Kabupaten;
- h) Pengelolaan informasi pasar kerja dalam daerah kabupaten;
- i) Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di luar negeri (pra dan purna penempatan) di Daerah kabupaten;
- j) Penerbitan perpanjangan izin menggunakan Tenaga Kerja Asing yang lokasi kerja dalam 1 (satu) Daerah kabupaten;
- k) Pengevaluasian dan pelaporan pelaksanaan tugas Seksi Pelatihan, Produktivitas, dan Penempatan Tenaga Kerja; dan
- l) Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Bidang Tenaga Kerja sesuai dengan tugas dan fungsinya.

8) Seksi Perlindungan Tenaga Kerja dan Hubungan Industrial

Seksi Perlindungan Tenaga Kerja dan Hubungan Industrial mempunyai tugas membantu Kepala Bidang Tenaga Kerja dalam penyiapan bahan perumusan dan pelaksanaan kebijakan teknis di bidang perlindungan tenaga kerja dan hubungan industrial dengan melaksanakan fungsi sebagai berikut :

- a) Penyusunan rencana kegiatan Seksi Perlindungan Tenaga Kerja dan Hubungan Industrial;



- b) Penyiapan bahan petunjuk teknis dan petunjuk pelaksanaan Seksi Perlindungan Tenaga Kerja dan Hubungan Industrial;
- c) Pengesahan peraturan perusahaan dan pendaftaran perjanjian kerja bersama untuk perusahaan yang hanya beroperasi dalam 1 (satu) Daerah kabupaten;
- d) Pencegahan dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial, mogok kerja dan penutupan perusahaan di Daerah kabupaten;
- e) Penyusunan bahan penetapan upah minimum kabupaten dan sektoral;
- f) Pengembangan sistem pengupahan dan jaminan sosial tenaga kerja;
- g) Penyiapan bahan dalam rangka membentuk kelembagaan di perusahaan melalui perjanjian kerja (PK), peraturan perusahaan (PP), perjanjian kerja bersama (PKB), dan lembaga kerjasama bipartit;
- h) Pengevaluasian dan pelaporan pelaksanaan tugas Seksi-Seksi Perlindungan Tenaga Kerja dan Hubungan Industrial; dan
- i) Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Bidang Tenaga Kerja sesuai dengan tugas dan fungsinya.

9) Kepala Bidang Perindustrian

Kepala Bidang Perindustrian mempunyai tugas membantu Kepala Dinas dalam perumusan serta pelaksanaan kebijakan teknis di Bidang Perindustrian dengan melaksanakan fungsi sebagai berikut :

- a) Penyusunan rencana operasional Bidang Perindustrian;
- b) Penyiapan petunjuk teknis dan petunjuk pelaksanaan Bidang Perindustrian;
- c) Penetapan rencana pembangunan industri Daerah Kabupaten;
- d) Pembinaan dan pengembangan industri pangan;
- e) Pembinaan dan pengembangan industri sandang, logam, aneka dan kerajinan;
- f) Pemantauan dan pengawasan pelaksanaan tugas Bidang Perindustrian;
- g) Pengevaluasian pelaksanaan tugas seksi-seksi pada Bidang Perindustrian secara periodik;



- h) Pelaporan perkembangan pelaksanaan tugas Bidang Perindustrian secara periodik; dan

Dalam pelaksanaan tugasnya Bidang Perindustrian dibantu oleh Kepala Seksi (2) Seksi yang terdiri dari :

10) Seksi Industri Pangan

Seksi Industri Pangan mempunyai tugas membantu Kepala Bidang Perindustrian dalam penyiapan bahan perumusan dan pelaksanaan pembinaan dan pengembangan industri pangan dengan melaksanakan fungsi sebagai berikut :

- a) Penyusunan rencana kegiatan Seksi Industri Pangan;
- b) Penyiapan bahan petunjuk teknis dan petunjuk pelaksanaan pengembangan Industri Pangan;
- c) Fasilitasi pelaksanaan pendidikan dan pelatihan sumber daya manusia industri;
- d) Pengembangan kemitraan dan pendampingan industri pangan;
- e) Fasilitasi pemanfaatan sumber daya alam dan teknologi serta kreatifitas industri pangan;
- f) Fasilitasi dan pengawasan terhadap penerapan standarisasi industri pangan;
- g) Fasilitasi peningkatan kapasitas kelembagaan dan sentra industri pangan;
- h) Fasilitasi pemberian informasi, promosi, dan pemasaran industri pangan;
- i) Pengevaluasian dan pelaporan pelaksanaan tugas Seksi Industri Pangan; dan;
- j) Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Bidang Perindustrian sesuai dengan tugas dan fungsinya.

11) Seksi Sandang, Logam, Aneka dan Kerajinan

Seksi Sandang, Logam, Aneka dan Kerajinan mempunyai tugas membantu Kepala Bidang Perindustrian dalam penyiapan bahan perumusan dan



pelaksanaan pembinaan dan pengembangan industri sandang, logam, aneka dan kerajinan dengan melaksanakan fungsi sebagai berikut :

- a) Penyusunan rencana kegiatan Seksi Industri Sandang, Logam, Aneka dan Kerajinan;
- b) Penyiapan bahan petunjuk teknis dan petunjuk pelaksanaan pengembangan Industri Sandang, Logam, Aneka dan kerajinan;
- c) Fasilitasi pelaksanaan pendidikan dan pelatihan sumber daya manusia industri sandang, logam, aneka dan kerajinan;
- d) Pengembangan kemitraan dan pendampingan industri sandang, logam, aneka dan kerajinan;
- e) Fasilitasi pemanfaatan sumber daya alam, teknologi, kreatifitas dan inovasi industri sandang, logam, aneka dan kerajinan;
- f) Fasilitasi dan pengawasan terhadap penerapan standarisasi industri sandang, logam, aneka dan kerajinan;
- g) Fasilitasi peningkatan kapasitas kelembagaan dan sentra industri sandang, logam, aneka dan kerajinan;
- h) Fasilitasi pemberian informasi, promosi, dan pemasaran industri sandang, logam, aneka dan kerajinan;
- i) Pengevaluasian dan pelaporan pelaksanaan tugas Seksi Industri Sandang, Logam, Aneka, dan Kerajinan; dan
- j) Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Bidang Perindustrian sesuai dengan tugas dan fungsinya.

12) Kepala Bidang Transmigrasi

Kepala Bidang Transmigrasi mempunyai tugas membantu Kepala Dinas dalam perumusan dan pelaksanaan di Bidang Transmigrasi dengan melaksanakan fungsi sebagai berikut:

- a) Penyusunan rencana operasional Bidang Transmigrasi;
- b) Penyiapan petunjuk teknis dan petunjuk pelaksanaan Bidang Transmigrasi;
- c) Penyusunan rencana kawasan transmigrasi;



- d) Pelaksanaan pembangunan kawasan transmigrasi;
- e) Pelaksanaan pembinaan dan pengembangan kawasan transmigrasi;
- f) Pemantauan dan pengawasan pelaksanaan tugas Bidang Transmigrasi;
- g) Pengevaluasian pelaksanaan tugas seksi-seksi pada Bidang Transmigrasi secara periodik;
- h) Pelaporan perkembangan pelaksanaan tugas Bidang Transmigrasi secara periodik; dan
- i) Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Dinas sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya.

Dalam pelaksanaan tugasnya Bidang Tenaga Kerja dibantu oleh Kepala Seksi (2) Seksi yang terdiri dari :

13) Seksi Perencanaan dan Pembangunan Kawasan

Seksi Perencanaan dan Pembangunan Kawasan mempunyai tugas membantu Kepala Bidang Transmigrasi dalam penyiapan bahan perumusan dan pelaksanaan kebijakan teknis perencanaan dan pembangunan kawasan transmigrasi dengan melaksanakan fungsi sebagai berikut :

- a) Penyusunan rencana kegiatan Seksi Perencanaan dan Pembangunan Kawasan Transmigrasi;
- b) Penyiapan bahan petunjuk teknis dan petunjuk pelaksanaan perencanaan dan pembangunan kawasan transmigrasi;
- c) Pencadangan tanah untuk kawasan transmigrasi di daerah kabupaten;
- d) Pengusulan Rencana Kawasan Transmigrasi;
- e) Penataan persebaran penduduk yang berasal dari 1 (satu) Daerah kabupaten;
- f) Pengevaluasian dan pelaporan pelaksanaan tugas Seksi Perencanaan dan Pembangunan Kawasan transmigrasi; dan
- g) Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Bidang Transmigrasi sesuai dengan tugas dan fungsinya.



14) Seksi Pembinaan dan Pengembangan Kawasan

Seksi Pembinaan dan Pengembangan Kawasan mempunyai tugas membantu Kepala Bidang Transmigrasi dalam pembinaan dan pengembangan kawasan transmigrasi tahap kemandirian dengan melaksanakan fungsi sebagai berikut :

- a) Penyusunan rencana kegiatan Seksi Pembinaan dan Pengembangan transmigrasi;
- b) Penyiapan bahan petunjuk teknis dan petunjuk pelaksanaan pembinaan dan pengembangan kawasan transmigrasi;
- c) Pelaksanaan bimbingan, fasilitasi, bantuan, pelayanan, pendampingan, mediasi, advokasi, dan atau pelatihan pada satuan permukiman transmigrasi tahap kemandirian;
- d) Pengevaluasian dan pelaporan pelaksanaan tugas Seksi Pembinaan dan Pengembangan Kawasan Transmigrasi; dan
- e) Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Bidang Transmigrasi sesuai dengan tugas dan fungsinya.

1.4 Maksud dan Tujuan

Laporan Kinerja Dinas Tenaga Kerja, Perindustrian dan Transmigrasi Kabupaten Kapuas Hulu adalah media pertanggungjawaban Dinas Tenaga Kerja, Perindustrian dan Transmigrasi Kabupaten Kapuas Hulu yang didalamnya berisi informasi mengenai kinerja Dinas Tenaga Kerja, Perindustrian dan Transmigrasi Kabupaten Kapuas Hulu. Dalam Laporan Akuntabilitas ini diuraikan hasil evaluasi berupa analisis akuntabilitas kinerja sasaran dalam rangka mewujudkan tujuan, misi dan visi sebagaimana telah ditetapkan dalam Renstra Dinas Tenaga Kerja, Perindustrian dan Transmigrasi Kabupaten Kapuas Hulu tahun 2016-2021.

Maksud dan tujuan dari Penyusunan Laporan Akuntabilitas ini adalah untuk memberikan kontribusi dalam pengambilan keputusan manajemen dalam



upaya peningkatan kinerja (*performance improvement*) baik dalam bentuk regulasi, distribusi dan alokasi sumberdaya yang dimiliki Dinas Tenaga Kerja, Perindustrian dan Transmigrasi Kabupaten Kapuas Hulu.

Evaluasi terhadap capaian kinerja ditujukan untuk :

1. Memberikan informasi capaian kinerja Dinas Tenaga Kerja, Perindustrian dan Transmigrasi Kabupaten Kapuas Hulu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diembannya;
2. Memberikan bahan evaluasi sebagai masukan untuk peningkatan akuntabilitas Dinas Tenaga Kerja, Perindustrian dan Transmigrasi Kabupaten Kapuas Hulu ;
3. Mengetahui tingkat keberhasilan dan kegagalan dalam melaksanakan tugas, sehingga tugas-tugas pemerintahan, pembangunan dan kemasyarakatan dapat dilaksanakan lebih efektif, efisien dan responsif.

Untuk mengantisipasi perkembangan yang sedang dan akan terjadi, maka faktor-faktor internal dan eksternal telah dipertimbangkan untuk mengantisipasi perkembangan yang begitu cepat. Perubahan lingkungan strategis baik dari internal, regional, nasional maupun global memiliki andil dalam proses pencapaian tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan, dengan demikian untuk meningkatkan kinerja Dinas Tenaga Kerja, Perindustrian dan Transmigrasi Kabupaten Kapuas Hulu harus dengan mempertimbangkan faktor-faktor kelemahan (*Weakness*) dan memanfaatkan kekuatan (*Strenght*) dari faktor internal yang ada untuk dapatnya memanfaatkan peluang (*Opportunity*) dan dapat mengatasi ancaman (*Threat*) yang mungkin terjadi. Dengan demikian posisi Dinas Tenaga Kerja, Perindustrian dan Transmigrasi Kabupaten Kapuas Hulu dalam mengkoordinasikan perumusan kebijakan di Kabupaten Kapuas Hulu dapat mengambil peran sesuai dengan hasil analisis baik dari lingkungan internal maupun eksternal.



1.5 Permasalahan Utama (Isu-isu Strategis)

Isu strategis adalah kondisi atau hal yang harus diperhatikan atau dikedepankan dalam perencanaan pembangunan karena dampaknya yang signifikan bagi daerah atau masyarakat dimasa datang. Suatu kondisi atau kejadian yang menjadi isu strategis adalah keadaan yang apabila tidak diantisipasi akan menimbulkan kerugian yang lebih besar atau bisa juga tidak dimanfaatkan, sehingga akan menghilangkan peluang untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat dalam jangka panjang. Karakteristik suatu isu strategis adalah kondisi atau hal yang bersifat penting, mendasar, berjangka panjang, mendesak, bersifat kelembagaan atau keorganisasian dan menentukan tujuan dimasa yang akan datang. Identifikasi isu strategis dapat dilihat dari sisi eksternal maupun internal. Sisi eksternal terkait dengan dinamika Nasional, Provinsi, OPD, dan Lembaga atau Instansi diluar organisasi. Sedangkan sisi internal terkait dengan dinamika didalam organisasi itu sendiri yang diperkirakan akan menjadi permasalahan maupun tantangan dimasa yang akan datang.

Permasalahan yang dihadapi berkaitan dengan Tugas Pokok dan Fungsi dengan Dinas Tenaga Kerja, Perindustrian dan Transmigrasi Kabupaten Kapuas Hulu adalah :

1) Tingginya Angka Pengangguran

Isu pengangguran perlu mendapat perhatian, pengangguran merupakan suatu pemborosan ekonomi yang sangat mahal karena tidak mempunyai mata pencaharian namun membutuhkan biaya untuk hidup sehari-hari.

Selain itu penganggur memiliki potensi negatif yang besar yaitu dapat berdampak pada kerawanan sosial yang dapat mengganggu keamanan politik secara keseluruhan. Secara umum banyaknya penganggur dikarenakan terbatasnya lapangan kerja, jumlah tenaga kerja tidak sebanding dengan kesempatan kerja dan pendidikan tenaga kerja belum sepenuhnya sesuai dengan pasar kerja.

Sehubungan dengan itu maka kebijakan ketenagakerjaan perlu diarahkan pada upaya perluasan lapangan kerja, peningkatan kualitas calon tenaga kerja



melalui peningkatan kualitas sarana prasarana dan pengelolaan Balai Latihan Kerja (BLK) yang berorientasi pada pasar kerja, serta pengembangan informasi pasar kerja, penempatan tenaga kerja dalam dan luar negeri, pengendalian penggunaan TKA (Tenaga Kerja Asing) dengan mengintegrasikan perspektif gender ke dalam proses perencanaan, pelaksanaan, pemantauan dan evaluasi program kegiatan.

Upaya penanganan pengangguran harus terintegrasi dengan pembangunan kedaulatan pangan, energi, pengentasan kemiskinan dan pembangunan infrastruktur, sehingga dapat membuka lapangan kerja baru dan kemudian aspek-aspek produktif tersebut mampu menjamin keberlanjutan pasar kerja.

2) Rendahnya Perlindungan dan Kesejahteraan Pekerja

Maraknya unjuk rasa pekerja diantaranya disebabkan masih lemahnya lembaga hubungan industrial. Tuntutan pekerja terhadap perlindungan dan kesejahteraan pekerja menjadi Isu Strategis untuk penanganan ketenagakerjaan 5 (lima) tahun ke depan. Tenaga kerja perlu diberikan perlindungan, pemeliharaan dan peningkatan kesejahteraan sehingga pada gilirannya akan dapat meningkatkan produktivitas. Selain itu kebijakan perlindungan tenaga kerja ditujukan untuk menciptakan suasana hubungan industrial yang harmonis melalui perbaikan penghasilan (pemenuhan Upah yang layak dan berkeadilan diterima semua pihak) dan sarana hubungan industrial. Kurangnya perlindungan terhadap pekerja dapat dijelaskan bahwa masih adanya perilaku yang diskriminasi, adanya ketidaksetaraan, ketidakadilan antara yang diberikan pada tenaga kerja laki-laki dan perempuan, masih banyak anak yang bekerja pada bentuk-bentuk pekerjaan terburuk untuk anak.

3) Permasalahan di bidang Ketransmigrasian

Program transmigrasi telah memberikan kontribusi positif bagi kehidupan berbangsa dan bernegara. Dampak positif dari penyelenggaraan program transmigrasi ini adalah pengurangan pengangguran, pengurangan



kemiskinan, penyerapan tenaga kerja serta berkontribusi terhadap ketahanan pangan. Melalui transmigrasi kurun waktu 2012-2016 sebanyak 540 KK transmigran yang ditempatkan di lokasi transmigrasi, namun demikian dalam perjalanannya transmigrasi tidak lepas dari berbagai permasalahan. Tingkat ketergantungan dengan pusat (Kementerian Desa Pembangunan Daerah Tertinggal Dan Transmigrasi RI) dan daerah penempatan transmigran merupakan kendala bagi daerah pengirim. Banyaknya transmigran yang kembali ke daerah asal hal ini diantaranya mengindikasikan kurangnya kualitas dan etos kerja serta kurangnya informasi terhadap potensi lokasi disamping belum beresnya status lahan atau belum 2C (clear and clean) dan 4L (layak huni, layak usaha, layak berkembang dan layak lingkungan).

- Ketidak sesuaian antara kualifikasi jabatan lowongan kerja dengan bakat, minat, dan kemampuan pencari kerja serta terbatasnya kesempatan kerja yang tersedia;
- Tingginya pelanggaran norma ketenagakerjaan, dan meningkatnya kasus perselisihan hubungan industrial.

4) Penerapan Teknologi yang Masih Sederhana

Penerapan Teknologi industri merupakan hal yang harus kita kembangkan dimasa Kini, Pentingnya Penerapan teknologi industri Berpengaruh terhadap kesuksesan sebuah IKM, dilihat dari segi kualitas dan kuantitas produksi yang dihasilkan. Bahkan berpengaruh Dengan sektor Perekonomian Masyarakat, besarnya peluang / kesempatan kerja maka secara tidak langsung teknologi juga berperan menambah kesempatan kerja kepada seluruh komponen masyarakat. Besarnya kapasitas produksi berarti pula besarnya kesempatan kerja. Adanya pengaruh yang besar antara penggunaan teknologi dengan hasil Produk yang lebih baik tentunya harus dioptimalkan mengingat kebutuhan dunia akan hasil produksi yang tidak akan pernah tercukupi. Oleh karena itu teknologi sangat dibutuhkan demi mensejahterakan kehidupan pelaku Ikm dan untuk memenuhi kebutuhan akan produk hasil dalam skala yang besar.



5) SDM Pelaku Industri yang Masih Minim

Sumber Daya Manusia, baik secara kuantitas maupun kualitas, menjadi kendala utama pengembangan industri kreatif. Kendala tersebut harus menjadi perhatian bersama karena kontribusinya bagi perekonomian nasional cukup signifikan. Salah satu motor penggerak ekonomi Indonesia adalah usaha kecil menengah (UKM).



BAB II

PERENCANAAN KINERJA

2.1 Rencana Strategis

Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja, Perindustrian dan Transmigrasi Kabupaten Kapuas Hulu Tahun 2016-2021 merupakan dokumen perencanaan taktis strategis yang menjabarkan gambaran permasalahan Tenaga Kerja, Perindustrian dan Transmigrasi daerah serta indikasi program kegiatan yang dilaksanakan untuk memecahkan permasalahan secara terencana dan bertahap, dengan mengutamakan prioritas dan kebutuhan daerah.

Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja, Perindustrian dan Transmigrasi Kabupaten Kapuas Hulu Tahun 2016-2021 berkedudukan dan berfungsi antara lain merupakan alat bantu yang terukur bagi rujukan penilaian kinerja Kepala Dinas Tenaga Kerja, Perindustrian dan Transmigrasi pada setiap akhir Tahun Anggaran dengan menggunakan sedapat mungkin lima tolak ukur yaitu masukan, keluaran, hasil, manfaat dan dampak.

Agar Rencana Strategis yang telah disusun ini dapat mendatangkan manfaat bagi pembangunan Tenaga Kerja, Perindustrian dan Transmigrasi di Kabupaten Kapuas Hulu ke depan, maka dalam implementasinya perlu adanya komitmen, semangat, tekad, kemauan, kemampuan dan etos kerja yang tinggi, yang ditunjukkan melalui kesungguhan, kejujuran dan keterbukaan.

Rencana Strategis ini merupakan proses yang berkelanjutan, oleh karena itu agar adaptif dan responsif terhadap perkembangansituasi yang sangat dinamis baik dalam aspek kenegaraan, politik, ekonomi, maupun sosial budaya, maka secara periodik perlu diupayakan untuk dilakukan revisi baik secara parsial maupun menyeluruh.



Uraian lebih lanjut rencana strategis perjanjian kinerja dengan pihak ketiga terhadap pengadaan barang dan jasa pemerintah pada Dinas Tenaga Kerja, Perindustrian dan Transmigrasi Kabupaten Kapuas Hulu Tahun 2019 adalah sebagai berikut Dengan melihat perkembangan jauh kedepan dimana kendala dan tantangan lebih bervariasi maka perlu mengantisipasi tantangan kedepan menuju kondisi yang diinginkan. Dinas Tenaga Kerja, Perindustrian dan Transmigrasi Kabupaten Kapuas Hulu mengembangkan peluang secara berkesinambungan agar tidak tertinggal jauh.

Meningkatnya tuntutan masyarakat mengenai pelayanan prima mendorong Dinas Tenaga Kerja, Perindustrian dan Transmigrasi Kabupaten Kapuas Hulu untuk dapat menempatkan posisinya perubahan kearah perbaikan. Perubahan tersebut dilakukan secara bertahap yang terencana dan berorientasi pada Akuntabilitas Kinerja.

2.2 Visi dan Misi

a) Tujuan, Sasaran dan Indikator Kinerja Utama

▪ Tujuan

Tujuan merupakan hasil akhir yang akan dicapai dalam kurun waktu satu sampai lima tahun, yang menggambarkan arah strategik organisasi. Dengan tujuan ini Dinas Tenaga Kerja, Perindustrian dan Transmigrasi Kabupaten Kapuas Hulu telah menetapkan sasaran dengan mempertimbangkan sumber daya manusia, kemampuan yang dimiliki, Faktor-faktor yang mempengaruhi keberhasilan pencapaiannya.

Sebagai penjabaran dari Misi, tujuan harus dapat menunjukkan suatu kondisi yang ingin dicapai dimasa mendatang. Dengan demikian tujuan dapat bersifat kualitatif ataupun kuantitatif, harus searah dengan visi dan misi organisasi, merupakan jawaban atas prioritas permasalahan, mencakup jangka waktu relatif panjang, serta menunjukkan secara jelas arah program.



Agar dapat mengukur pencapaian tujuan pada suatu periode tertentu diperlukan adanya indikator kinerja tujuan, yang pada hakekatnya merupakan outcome dari suatu atau kumpulan sasaran/program/kegiatan. Suatu instansi pemerintah dalam hal menetapkan tujuan haruslah memperhatikan rumusan tujuan harus cukup jelas, rumusan tujuan harus diselaraskan dengan visi dan misi instansi, rumusan tujuan harus mempertimbangkan kekuatan, kelemahan, peluang dan ancaman instansi, rumusan tujuan harus mempertimbangkan faktor kunci keberhasilan, rumusan tujuan harus menggambarkan hasil yang ingin dicapai, rumusan tujuan harus mengakomodasi issue strategis yang dihadapi, rumusan tujuan harus mencerminkan “Core Area” dimana organisasi berperan.

Berdasarkan penjelasan di atas Dinas Tenaga Kerja, Perindustrian dan Transmigrasi Kabupaten Kapuas Hulu menetapkan tujuan sebagai berikut:

- a) Mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik dan bersih dengan pelayanan publik yang prima;
- b) Meningkatkan kinerja pemerintahan yang efektif, transparan, dan akuntabel dengan berdasarkan pembangunan yang berkelanjutan;
- c) Meningkatkan kualitas pelayanan kepada masyarakat;
- d) Meningkatkan kinerja penyelenggaraan tugas umum pemerintahan kabupaten;
- e) Meningkatkan Akuntabilitas kinerja pemerintah kabupaten.

▪ **Sasaran**

Setiap tujuan memiliki sasaran-sasaran yang ingin dicapai. Adapun sasaran organisasi yang ingin dicapai yaitu :

- a) Meningkatkan Penyelenggaraan Akuntabilitas Kinerja Dinas Tenaga Kerja, Perindustrian dan Transmigrasi Kabupaten Kapuas Hulu.
- b) Meningkatkan Kualitas Pelayanan Publik Dinas Tenaga Kerja, Perindustrian dan Transmigrasi Kabupaten Kapuas Hulu.



**Laporan Kinerja Instansi Pemerintah
Dinas Tenaga Kerja, Perindustrian dan Transmigrasi
Kabupaten Kapuas Hulu Tahun 2019**

- c) Meningkatnya Kesempatan Kerja.
- d) Meningkatnya Perlindungan Tenaga Kerja.
- e) Meningkatnya Pendapatan Warga Transmigrasi.
- f) Meningkatnya Daya Saing dan Kapasitas Produksi Sektor Industri.

Sedangkan Indikator Kinerja Utama pada Dinas Tenaga Kerja, Perindustrian dan Transmigrasi Kabupaten Kapuas Hulu dapat dilihat di halaman berikutnya :

Indikator Kinerja Utama

No	Sasaran	Indikator	
1	Meningkatkan Penyelenggaraan Akuntabilitas Kinerja Dinas Tenaga Kerja, Perindustrian dan Transmigrasi Kabupaten Kapuas Hulu	1	Predikat Nilai Sakip
2	Meningkatkan Kualitas Pelayanan Publik Dinas Tenaga Kerja, Perindustrian dan Transmigrasi Kabupaten Kapuas Hulu	2	Nilai IKM
3	Meningkatnya Kesempatan Kerja	3	Persentase Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja
		4	Jumlah Lapangan Kerja Baru
4	Meningkatnya Perlindungan Tenaga Kerja	5	Persentase Perusahaan yang Patuh Terhadap Undang-Undang Ketenagakerjaan
		6	Persentase Penurunan Kasus Perselisihan Hubungan Industrial
5	Meningkatnya Pendapatan Warga Transmigrasi	7	Persentase Warga Transmigran yang meningkat Pendapatannya
6	Meningkatnya Daya Saing dan Kapasitas Produksi Sektor Industri	8	Persentase Laju Pertumbuhan Ekonomi Sektor Industri



2.3 Perjanjian Kinerja Tahun 2019

Adapun Perjanjian Kinerja antara Dinas Tenaga Kerja, Perindustrian dan Transmigrasi Kabupaten Kapuas Hulu dengan Pemerintah Daerah Kabupaten Kapuas Hulu dalam hal ini adalah antara Kepala Dinas dengan Bupati Kapuas Hulu Tahun Anggaran 2019 dapat dilihat di halaman berikutnya :

Perjanjian Kinerja Tahun 2019

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja Utama (IKU)		Target
1	Meningkatnya Penyelenggaraan Akuntabilitas Kinerja Dinas Tenaga Kerja Perindustrian dan Transmigrasi Kabupaten Kapuas Hulu	1	Predikat SAKIP	B
2	Meningkatnya Kualitas Pelayanan Dinas Tenaga Kerja Perindustrian dan Transmigrasi Kabupaten Kapuas Hulu	2	Nilai IKM	80
3	Meningkatnya Kesempatan Kerja	3	Persentase Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja	84,20 %
		4	Jumlah Lapangan Kerja Baru	150
4	Meningkatnya Perlindungan Tenaga Kerja	5	Persentase Perusahaan yang Patuh Terhadap Undang-Undang Ketenagakerjaan	80 %
		6	Persentase Penurunan Kasus Perselisihan Hubungan Industrial	40 %



**Laporan Kinerja Instansi Pemerintah
Dinas Tenaga Kerja, Perindustrian dan Transmigrasi
Kabupaten Kapuas Hulu Tahun 2019**

5	Meningkatnya Pendapatan Warga Transmigrasi	7	Persentase Warga Transmigrasi yang meningkat Pendapatnya	85,67 %
6	Meningkatnya Daya Saing dan Kapasitas Produksi Sektor Industri	8	Persentase Laju Pertumbuhan Ekonomi Sektor Industri	4,80 %



BAB III

AKUNTABILITAS KINERJA

3.1 Capaian Kinerja Organisasi

❖ Pengukuran Kinerja

Metode Pengukuran Kinerja Pengukuran kinerja dilakukan dengan membandingkan rencana dan realisasi sebagai berikut :

- Apabila semakin tinggi realisasi menunjukkan semakin tingginya kinerja atau semakin rendah realisasi menunjukkan semakin rendahnya kinerja, digunakan rumus :

$$\text{Capaian indikator kinerja} = \frac{\text{Realisasi}}{\text{Rencana}} \times 100\%$$

- Apabila semakin tinggi realisasi menunjukkan semakin rendahnya kinerja atau semakin rendah realisasi menunjukkan semakin tingginya kinerja, digunakan rumus :

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

Atau :

$$\text{Capaian indikator kinerja} = \frac{(2 \times \text{Rencana}) - \text{Realisasi}}{\text{Rencana}} \times 100\%$$



Pengukuran kinerja dilakukan dengan menggunakan indikator kinerja pada level sasaran dan kegiatan. Pengukuran dengan menggunakan indikator kinerja pada level sasaran digunakan untuk menunjukkan secara langsung kaitan antara sasaran dengan indikator kerjanya, sehingga keberhasilan sasaran berdasarkan rencana kinerja tahunan yang ditetapkan dapat dilihat dengan jelas. Selain itu, untuk memberikan penilaian yang lebih independen melalui indikator-indikator outcomes atau minimal output dari kegiatan yang terkait langsung dengan sasaran yang diinginkan.

Untuk pembelajaran pengukuran dan evaluasi atas kinerja, beberapa kegiatan ditetapkan indikator kinerja outcomes yang lebih tinggi (ultimate outcomes) serta disajikan perbandingan dengan capaian kinerja pada tahun sebelumnya. Namun demikian, karena keterbatasan data sebagai akibat belum terbangunnya sistem dan pengumpulan data serta indikator keberhasilan kinerja tahun sebelumnya menggunakan indikator kinerja yang berbeda-beda, maka analisis lebih lanjut terhadap peningkatan dan penurunan kinerja belum dapat disajikan. Nilai capaian kerjanya dikelompokkan dalam skala pengukuran ordinal sebagai berikut :

- a. Rentang nilai 85s/d 100 : Sangat berhasil
- b. Rentang nilai 70s/d <85 : Berhasil
- c. Rentang nilai 55s/d <70 : Cukup berhasil
- d. Nilai <55 : Tidak berhasil

Hasil pengukuran kinerja sesuai mekanisme perhitungan pencapaian kinerja yang diperoleh melalui pengukuran kinerja atas pelaksanaan kegiatan sesuai dengan sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan dalam rangka mewujudkan visi dan Misi instansi pemerintah. Pengukuran kinerja ini merupakan hasil dari suatu penilaian sistematis yang sebagian besar didasarkan pada kelompok indikator kinerja berupa indikator masukan, keluaran. Sebagian lagi berupa indikator hasil (outcomes). Sedangkan indikator



manfaat, dan dampak sebagian baru terbatas pada identifikasi untuk melihat keterkaitannya dengan tujuan dan sasaran, mengingat sistem pengukuran kinerja di lingkungan Pemerintah Kabupaten Kapuas Hulu belum sepenuhnya terbangun. Pengukuran kinerja yang dilakukan mencakup kinerja sasaran yang merupakan tingkat pencapaian target dari masing-masing indikator sasaran. Pengukuran kinerja kegiatan ini menggunakan formulir Pengukuran Kinerja (PK).

Berikut analisis hasil pengukuran kinerja sasaran strategis yang dicapai Dinas Tenaga Kerja, Perindustrian dan Transmigrasi Kabupaten Kapuas Hulu Tahun 2019. Adapun capaian kinerja organisasi pada Dinas Tenaga Kerja, Perindustrian dan Transmigrasi Kabupaten Kapuas Hulu Tahun 2019 sebagai berikut :

Tabel 3.1
Pengukuran Kinerja Dinas Tenaga Kerja, Perindustrian dan Transmigrasi
Tahun 2019

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja		Target	Realisasi	Capaian
1	Meningkatnya Penyelenggaraan Akuntabilitas Kinerja Dinas Tenaga Kerja Perindustrian dan Transmigrasi Kabupaten Kapuas Hulu	1	Predikat SAKIP	B	B	100 %
2	Meningkatnya Kualitas Pelayanan Dinas Tenaga Kerja Perindustrian dan Transmigrasi Kabupaten Kapuas Hulu	2	Nilai IKM	80	90,34	100 %



**Laporan Kinerja Instansi Pemerintah
Dinas Tenaga Kerja, Perindustrian dan Transmigrasi
Kabupaten Kapuas Hulu Tahun 2019**

3	Meningkatnya Kesempatan Kerja	3	Persentase Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja	84,20 %	82,55%	98%
		4	Jumlah Lapangan Kerja Baru	150	127	85%
4	Meningkatnya Perlindungan Tenaga Kerja	5	Persentase Perusahaan yang Patuh Terhadap Undang-Undang Ketenagakerjaan	80 %	80%	100%
		6	Persentase Penurunya Kasus Perselisihan Hubungan Industrial	40 %	40%	100%
5	Meningkatnya Pendapatan Warga Transmigrasi	7	Persentase Warga Transmigrasi yang meningkat Pendapatnya	85,67 %	85,67%	100%
6	Meningkatnya Daya Saing dan Kapasitas Produksi Sektor Industri	8	Persentase Laju Pertumbuhan Ekonomi Sektor Industri	4,80 %	4,80%	100%

Tabel 3.2
Capaian Indikator Kinerja Utama

NO	Capaian Kinerja	Jumlah IKU	Persentase
1	Sangat Berhasil	7	88%
2	Berhasil	1	13%
3	Cukup Berhasil	-	-
4	Tidak Berhasil	-	-
5	Belum Ada Nilai	-	-

Dari 8 Indikator Perjanjian Kinerja Tahun 2019 sebanyak 7 Indikator dengan Capaian Kinerja Sangat Berhasil dan 1 Indikator dengan Capaian Kinerja Berhasil.



Tabel 3.3

Pencapaian Kinerja Sasaran

NO	Capaian Kinerja	Jumlah IKU	Persentase
1	Sangat Berhasil	6	100%
2	Berhasil	-	-
3	Cukup Berhasil	-	-
4	Tidak Berhasil	-	-
5	Belum Ada Nilai	-	-

Dari 6 Sasaran Perjanjian Kinerja Tahun 2019 sebanyak 6 Sasaran tersebut dalam kategori Sangat Berhasil.

3.2 Evaluasi dan Analisi Kinerja

❖ **Sasaran 1 : Meningkatnya Penyelenggaraan Akuntabilitas Kinerja Dinas Tenaga Kerja, Perindustrian dan Transmigrasi Kabupaten Kapuas Hulu.**

Sasaran ini bertujuan Untuk Meningkatnya Penyelenggaraan Akuntabilitas Kinerja Dinas Tenaga Kerja, Perindustrian dan Transmigrasi Kabupaten Kapuas Hulu sebagai peningkatan kinerja instansi. Sasaran tersebut diukur dengan menggunakan indikator Nilai (skor) Akuntabilitas Kinerja Pemerintah Daerah. Adapun nilai (skor) Akuntabilitas kinerja Dinas Tenaga Kerja, Perindustrian dan Transmigrasi Kabupaten Kapuas Hulu berdasarkan Reviu Tim Inspektorat Kabupaten Kapuas Hulu. Penyelenggaraan SAKIP adalah rangkaian sistematis dari berbagai aktivitas, alat, dan prosedur yang dirancang untuk tujuan penetapan dan pengukuran, pengumpulan data, pengklasifikasian, pengikhtisaran, dan pelaporan kinerja pada instansi pemerintah, dalam rangka pertanggungjawaban dan peningkatan kinerja instansi pemerintah. Capaian Indikator Meningkatnya Penyelenggaraan Akuntabilitas Kinerja Dinas Tenaga Kerja, Perindustrian dan Transmigrasi Kabupaten Kapuas Hulu dapat dilihat dari capaian indikator kinerja pada beberapa tabel di bawah ini :



**Tabel 3.4 Meningkatnya Kualitas Pelayanan Dinas Tenaga Kerja,
Perindustrian dan Transmigrasi Kabupaten Kapuas Hulu**

No	Indikator	Satuan	Target	Realisasi	Capain (%)
1	Predikat Sakip	Indeks	B	B	100%

**Tabel 3.5 Analisis Pencapaian Kinerja Sasaran Dibandingkan
Dengan Realisasi Tahun Tahun Sebelumnya**

No	Indikator	2017			2018			2019		
		Target	Realisasi	%	Target	Realisasi	%	Target	Realisasi	%
1	Predikat Sakip	C	C	100%	CC	CC	100%	B	B	100%

**Tabel 3.6 Analisis Pencapaian Kinerja Sasaran Dibandingkan
Dengan Pencapaian Akhir Rencana Strategis (RENSTRA)**

No	Indikator	Target Akhir Renstra	Realisasi 2019	Tingkat Kemajuan
1	Predikat Sakip	B	B	100%

Capaian Kinerja Sasaran Meningkatnya Penyelenggaraan Akuntabilitas Kinerja Dinas Tenaga Kerja, Perindustrian dan Transmigrasi Kabupaten Kapuas Hulu sebesar 100% dikategorikan “sangat berhasil”. Capaian kinerja sasaran ini ditunjukkan pada capaian indikator kinerja sasaran diatas secara ringkas diuraikan berikut ini :

Indikator 1 : Predikat SAKIP

Predikat SAKIP Dinas Tenaga Kerja, Perindustrian dan Transmigrasi Kabupaten Kapuas Hulu berdasarkan Laporan Hasil Evaluasi SAKIP Dinas Tenaga Kerja, Perindustrian dan Transmigrasi Kabupaten Kapuas Hulu Nomor 700/291/INKAB/IB.IV/2019 mendapat Predikat “B” Realisasi Kinerja Tahun 2019 telah mencapai target yang ditetapkan yaitu Predikat “B” dengan capaian kinerja sebesar 100%. Realisasi kinerja indikator Predikat SAKIP yang



mendapat predikat “CC” Jika dibandingkan Tahun 2018, maka predikat SAKIP Dinas Tenaga Kerja, Perindustrian dan Transmigrasi Kabupaten Kapuas Hulu mengalami peningkatan kinerja dari capaian sebelumnya yaitu “C”. Realisasi kinerja Tahun 2017 yang mendapat predikat “C” jika dibandingkan dengan target akhir RENSTRA dengan predikat “C”, maka tingkat kemajuan indikator Predikat SAKIP telah mencapai 100% Pencapaian Predikat SAKIP Dinas Tenaga Kerja, Perindustrian dan Transmigrasi Kabupaten Kapuas Hulu masih terdapat beberapa kendala dalam pelaksanaannya. Adapun beberapa kendala tersebut antara lain :

- a. Masih kurangnya ketercukupan informasi kinerja sebagai dasar penyusunan pelaporan kinerja serta tindak lanjut permasalahan yang dilaporkan.
- b. Pengukuran Kinerja belum menggunakan teknologi informasi Guna mengatasi permasalahan-permasalahan dan dalam rangka mengoptimalkan penyelenggaraan SAKIP di Lingkungan Dinas Tenaga Kerja, Perindustrian dan Transmigrasi Kabupaten Kapuas Hulu di perlukan langkah-langkah sebagai berikut :
 - a. Melaksanakan SOP Pengumpulan data Kinerja.
 - b. Menyelaraskan kembali dokumen – dokumen perencanaan strategis.
 - c. Melaksanakan harmonisasi dan sinkronisasi program dan kegiatan dalam sistem penganggaran.
 - d. Mengoptimalkan pengumpulan data kinerja per triwulan.
 - e. Melaksanakan Evaluasi Kinerja dan anggaran per triwulan.
 - f. Mempublikasikan dokumen – dokumen SAKIP guna terciptanya transparansi dalam perencanaan kinerja.



❖ **Sasaran 2 : Meningkatnya Kualitas Pelayanan Dinas Tenaga Kerja
Perindustrian dan Transmigrasi**

Sasaran ini bertujuan Untuk Meningkatnya Kualitas Pelayanan Dinas Tenaga Kerja, Perindustrian dan Transmigrasi Kabupaten Kapuas Hulu. Adapun Pelayanan di Kantor Dinas Tenaga Kerja, Perindustrian dan Transmigrasi Kabupaten Kapuas Hulu ialah :

1. Pelayanan Kartu Pencari Kerja (AK/1)
2. Pelayanan Rekomendasi Paspor PMI/TKI
3. Pelayanan Pendaftaran Peraturan Perusahaan
4. Pelayanan Izin Pendirian Lembaga Pelatihan Kerja
5. Pelayanan Pelatihan Tenaga Kerja
6. Pelayanan Penyelesaian Hubungan Industrial

Sasaran Meningkatnya Kualitas Pelayanan Dinas Tenaga Kerja, Perindustrian dan Transmigrasi Kabupaten Kapuas Hulu diukur melalui 1 Indikator yaitu Nilai IKM. Capaian Indikator Kualitas Pelayanan Dinas Tenaga Kerja, Perindustrian dan Transmigrasi Kabupaten Kapuas Hulu dapat dilihat dari capaian indikator kinerja pada beberapa tabel di bawah ini :

**Tabel 3.7 Kualitas Pelayanan Dinas Tenaga Kerja, Perindustrian dan
Transmigrasi Kabupaten Kapuas Hulu**

No	Indikator	Satuan	Target	Realisasi	Capain (%)
1	Nilai IKM	Angka	80	90,34	100%

**Tabel 3.8 Analisis Pencapaian Kinerja Sasaran Dibandingkan Dengan Realisasi
Tahun Tahun Sebelumnya**

No	Indikator	2017			2018			2019		
		Target	Realisasi	%	Target	Realisasi	%	Target	Realisasi	%
1	Nilai IKM	70	70	100%	75	75	100%	80	90,34	100%



**Tabel 3.9 Analisis Pencapaian Kinerja Sasaran Dibandingkan Dengan
Pencapaian Akhir Rencana Strategis (RENSTRA)**

No	Indikator	Target Akhir Renstra	Realisasi 2019	Tingkat Kemajuan
1	Nilai IKM	80	90,34	100%

Capaian Kinerja Sasaran Meningkatnya Kualitas Pelayanan Dinas Tenaga Kerja, Perindustrian dan Transmigrasi Kabupaten Kapuas Hulu sebesar 100% dikategorikan “sangat berhasil”. Capaian kinerja sasaran ini ditunjukkan pada capaian indikator kinerja sasaran diatas secara ringkas diuraikan berikut ini.

Indikator : Nilai IKM

Target Nilai Indeks Kepuasan Masyarakat terhadap Pelayanan pada Dinas Tenaga Kerja, Perindustrian dan Transmigrasi pada Tahun 2019 adalah 80, dengan Nilai Realisasi Sebesar 90,34 (Melebihi Target). Adapun Capaian Kinerja Indeks Kepuasan Masyarakat terhadap Pelayanan Dinas Tenaga Kerja, Perindustrian dan Transmigrasi Sebesar 100%, dikategorikan “Sangat Berhasil”

Jika dibandingkan pada tahun sebelumnya indikator ini belum bisa kita Ukur karna Dinas Tenaga Kerja, Perindustrian dan Transmigrasi Kabupaten Kapuas Hulu Belum Memiliki Sasaran dan Indikator Untuk Meningkatnya Kualitas Pelayanan Dinas Tenaga Kerja, Perindustrian dan Transmigrasi Kabupaten Kapuas Hulu, Jika dibandingkan dengan target akhir RENSTRA yaitu sebesar 90, maka tingkat kemajuan indikator indeks kepuasan masyarakat terhadap pelayanan telah mencapai 100 %.

❖ **Sasaran 3 : Meningkatnya Kesempatan Kerja**

Sasaran ini bertujuan untuk Mengurangi Angka Pengangguran, Sasaran Meningkatnya Kesempatan Kerja diukur melalui 2 Indikator yaitu :

1. Persentase Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja;
2. Jumlah Lapangan Kerja Baru;

Capaian Indikator Meningkatkatnya Kesempatan Kerja dapat dilihat dari capaian indikator kinerja pada beberapa tabel di bawah ini :



Tabel 3.10 Analisis Pencapaian Kinerja Sasaran Meningkatnya Kesempatan Kerja

No	Indikator	Satuan	Target	Realisasi	Capain (%)
1	Persentase Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja	Persen	84,20%	82,55%	98,04%
2	Jumlah Lapangan Kerja Baru	Angka	150	127	89%

Tabel 3.11 Analisis Pencapaian Kinerja Sasaran Dibandingkan Dengan Realisasi Tahun Tahun Sebelumnya

No	Indikator	2017			2018			2019		
		Target	Realisasi	%	Target	Realisasi	%	Target	Realisasi	%
1	Persentase Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja	80,87%	78,38%	96,92%	82,52%	75,93%	92,01 %	84,20%	82,55%	98,04%
2	Jumlah Lapangan Kerja Baru	50	27	54%	100	77	77%	150	127	89%

Tabel 3.12 Analisis Pencapaian Kinerja Sasaran Dibandingkan Dengan Pencapaian Akhir Rencana Strategis (RENSTRA)

No	Indikator	Target Akhir Renstra	Realisasi 2019	Tingkat Kemajuan
1	Persentase Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja	87,60%	82,55%	94,24%
2	Jumlah Lapangan Kerja Baru	250	127	50,80%



Indikator 1 : Persentase Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja

Target Indikator Kinerja Persentase Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja pada Tahun 2019 adalah 84,20%, dengan Nilai Realisasi Sebesar 82,55% Dengan Capaian Kinerja Sebesar 98,04%. dikategorikan “Sangat Berhasil” .

Jika dibandingkan dengan tahun sebelumnya, Target Indikator Kinerja Persentase Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja Pada Tahun 2018 adalah 82,52% dengan Realisasi Sebesar 75,93% dengan Capaian Kinerja Persentase Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja Sebesar 92,01%, dan pada tahun 2017 Target Indikator Kinerja Persentase Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja adalah 80,87% dengan Realisasi sebesar 78,38% Dengan Capaian Kinerja Persentase Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja Sebesar 96,92%.

Realisasi Indikator Kinerja Persentase Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja jika dibandingkan dengan Target Akhir Renstra yaitu sebesar 87,60% maka tingkat Kemajuan Indikator ini mencapai 94,24%.

Indikator 2 : Jumlah Lapangan Kerja Baru

Target Indikator Kinerja Jumlah Lapangan Kerja Baru pada Tahun 2019 adalah 150, dengan Nilai Realisasi Sebesar 127, Dengan Capaian Kinerja Sebesar 89%. dikategorikan “Berhasil” .

Jika dibandingkan dengan tahun sebelumnya, Target Indikator Kinerja Jumlah Lapangan Kerja Baru Pada Tahun 2018 adalah 100, dengan Realisasi Sebesar 77 dengan Capaian Kinerja Jumlah Lapangan Kerja Baru Sebesar 77%, dan pada tahun 2017 Target Indikator Kinerja Jumlah Lapangan Kerja Baru adalah 50 dengan Realisasi sebesar 27 Dengan Capaian Kinerja Jumlah Lapangan Kerja Baru Sebesar 54%.

Realisasi Indikator Kinerja Jumlah Lapangan Kerja Baru jika dibandingkan dengan Target Akhir Renstra yaitu sebesar 250 maka tingkat Kemajuan Indikator ini mencapai 50,80%



❖ **Sasaran 4 : Meningkatnya Perlindungan Tenaga Kerja**

Sasaran ini bertujuan untuk Menjamin Hak-Hak dasar para pekerja/buruh serta menghindarkan dari perlakuan diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja.

**Tabel 3.13 Analisis Pencapaian Kinerja Sasaran
Meningkatnya Perlindungan Tenaga Kerja**

No	Indikator	Satuan	Target	Realisasi	Capain (%)
1	Persentase Perusahaan yang Patuh Terhadap Undang-Undang Ketenagakerjaan	Persentase	80%	80%	100%
2	Persentase Penurunya Kasus Perselisihan Hubungan Industrial	Persentase	40%	40%	100%

**Tabel 3.14 Analisis Pencapaian Kinerja Sasaran Dibandingkan
Dengan Realisasi Tahun Tahun Sebelumnya**

No	Indikator	2017			2018			2019		
		Target	Realisasi	%	Target	Realisasi	%	Target	Realisasi	%
1	Persentase Perusahaan yang Patuh Terhadap Undang-Undang Ketenagakerjaan	60%	60%	100%	70%	70%	100%	80%	80%	100%
2	Persentase Penurunya Kasus Perselisihan Hubungan Industrial	20%	20%	100%	30%	30%	100%	40%	40%	100%



**Tabel 3.15 Analisis Pencapaian Kinerja Sasaran Dibandingkan Dengan
Pencapaian Akhir Rencana Strategis (RENSTRA)**

No	Indikator	Target Akhir Renstra	Realisasi 2019	Tingkat Kemajuan
1	Persentase Perusahaan yang Patuh Terhadap Undang-Undang Ketenagakerjaan	100%	80%	80%
2	Persentase Penurunya Kasus Perselisihan Hubungan Industrial	60%	40%	76%

Indikator 1 : Persentase Perusahaan yang Patuh Terhadap Undang-Undang Ketenagakerjaan

Target Indikator Kinerja Persentase Perusahaan yang Patuh Terhadap Undang-Undang Ketenagakerjaan pada Tahun 2019 adalah 80%, dengan Nilai Realisasi Sebesar 80% Dengan Capaian Kinerja Sebesar 100%. dikategorikan “Sangat Berhasil” .

Jika dibandingkan dengan tahun sebelumnya, Target Indikator Kinerja Persentase Perusahaan yang Patuh Terhadap Undang-Undang Ketenagakerjaan Pada Tahun 2018 adalah 70% dengan Realisasi Sebesar 70% dengan Capaian Kinerja Persentase Perusahaan yang Patuh Terhadap Undang-Undang Ketenagakerjaan Sebesar 100%, dan pada tahun 2017 Target Indikator Persentase Perusahaan yang Patuh Terhadap Undang-Undang Ketenagakerjaan adalah 60% dengan Realisasi sebesar 60% Dengan Capaian Kinerja Persentase Perusahaan yang Patuh Terhadap Undang-Undang Ketenagakerjaan Sebesar 100%.

Realisasi Indikator Kinerja Persentase Perusahaan yang Patuh Terhadap Undang-Undang Ketenagakerjaan jika dibandingkan dengan Target Akhir Renstra yaitu sebesar 100% maka tingkat Kemajuan Indikator ini mencapai 80%.



Indikator 2 : Persentase Penurunnya Kasus Perselisihan Hubungan Industrial

Target Indikator Kinerja Persentase Penurunnya Kasus Perselisihan Hubungan Industrial pada Tahun 2019 adalah 40%, dengan Nilai Realisasi Sebesar 40% Dengan Capaian Kinerja Sebesar 100%. dikategorikan “Sangat Berhasil” .

Jika dibandingkan dengan tahun sebelumnya, Target Indikator Kinerja Persentase Penurunnya Kasus Perselisihan Hubungan Industrial Pada Tahun 2018 adalah 30% dengan Realisasi Sebesar 30% dengan Capaian Kinerja Persentase Penurunnya Kasus Perselisihan Hubungan Industrial Sebesar 100%, dan pada tahun 2017 Target Indikator Persentase Penurunnya Kasus Perselisihan Hubungan Industrial adalah 20% dengan Realisasi sebesar 20% Dengan Capaian Kinerja Persentase Penurunnya Kasus Perselisihan Hubungan Industrial Sebesar 100%.

Realisasi Indikator Kinerja Persentase Penurunnya Kasus Perselisihan Hubungan Industrial jika dibandingkan dengan Target Akhir Renstra yaitu sebesar 60% maka tingkat Kemajuan Indikator ini mencapai 76%.

❖ Sasaran 5 : Meningkatnya Pendapatan Warga Transmigrasi

Sasaran ini Bertujuan Untuk Mengurangi Pengangguran dan Kemiskinan.

Tabel 3.16 Analisis Pencapaian Kinerja Sasaran Meningkatnya Pendapatan Warga Transmigrasi

No	Indikator	Satuan	Target	Realisasi	Capain (%)
1	Persentase Warga Transmigrasi yang meningkat Pendapatnya	Persen	85,67%	85,67%	100%



**Tabel 3.17 Analisis Pencapaian Kinerja Sasaran Dibandingkan Dengan Realisasi
Tahun Tahun Sebelumnya**

No	Indikator	2017			2018			2019		
		Target	Realisasi	%	Target	Realisasi	%	Target	Realisasi	%
1	Persentase Warga Transmigrasi yang meningkat Pendapatnya	55,67%	55,67%	100%	70,67%	70,67%	100%	85,67%	85,67%	100%

**Tabel 3.18 Analisis Pencapaian Kinerja Sasaran Dibandingkan Dengan Pencapaian
Akhir Rencana Strategis (RENSTRA)**

No	Indikator	Target Akhir Renstra	Realisasi 2019	Tingkat Kemajuan
1	Persentase Warga Transmigrasi yang meningkat Pendapatnya	85,67%	85,67%	100%

**Indikator 1 : Persentase Warga Transmigrasi yang meningkat
Pendapatnya**

Target Indikator Kinerja : Persentase Warga Transmigrasi yang meningkat Pendapatnya pada Tahun 2019 adalah 85,67%, dengan Nilai Realisasi Sebesar 85,67% Dengan Capaian Kinerja Sebesar 100%. dikategorikan “Sangat Berhasil” .

Jika dibandingkan dengan tahun sebelumnya, Target Indikator Kinerja Persentase Warga Transmigrasi yang meningkat Pendapatnya Pada Tahun 2018 adalah 70,67% dengan Realisasi Sebesar 70,67% dengan Capaian Kinerja Persentase Warga Transmigrasi yang meningkat Pendapatnya Sebesar 100%, dan pada tahun 2017 Target Indikator Persentase Warga Transmigrasi



yang meningkat Pendapatnya adalah 55,67% dengan Realisasi sebesar 55,67% Dengan Capaian Kinerja Persentase Warga Transmigrasi yang meningkat Pendapatnya Sebesar 100%.

Realisasi Indikator Kinerja Persentase Warga Transmigrasi yang meningkat Pendapatnya jika dibandingkan dengan Target Akhir Renstra yaitu sebesar 85,67% maka tingkat Kemajuan Indikator ini mencapai 100%.

❖ **Sasaran 6 : Meningkatnya Daya Saing dan Kapasitas Produksi Sektor Industri**

Sasaran ini bertujuan Untuk Meningkatkan Pangsa Sektor Industri Manufaktur dipasar Domestik, baik untuk bahan baku maupun Produk Akhir, sebagai cerminan daya saing Sektor industri dalam menghadapi Exspor Produk-Produk dari Luar Negeri.

Tabel 3.19 Analisis Pencapaian Kinerja Sasaran Meningkatnya Pendapatan Warga Transmigrasi

No	Indikator	Satuan	Target	Realisasi	Capain (%)
1	Persentase Laju Pertumbuhan Ekonomi Sektor Industri	Persentase	4,80%	4,80%	100%

Tabel 3.20 Analisis Pencapaian Kinerja Sasaran Dibandingkan Dengan Realisasi Tahun Tahun Sebelumnya

No	Indikator	2017			2018			2019		
		Target	Realisasi	%	Target	Realisasi	%	Target	Realisasi	%
8	Persentase Laju Pertumbuhan Ekonomi Sektor Industri	4,76	5,82	100%	4,78	4,78	100%	4,80%	4,80%	100%



Tabel 3.21 Analisis Pencapaian Kinerja Sasaran Dibandingkan Dengan Pencapaian Akhir Rencana Strategis (RENSTRA)

No	Indikator	Target Akhir Renstra	Realisasi 2019	Tingkat Kemajuan
8	Persentase Laju Pertumbuhan Ekonomi Sektor Industri	5,40%	4,80%	88,89%

Indikator 1 : Persentase Laju Pertumbuhan Ekonomi Sektor Industri

Target Indikator Kinerja Persentase Laju Pertumbuhan Ekonomi Sektor Industri pada Tahun 2019 adalah 4,80%, dengan Nilai Realisasi Sebesar 4,80% Dengan Capaian Kinerja Sebesar 100%. dikategorikan “Sangat Berhasil” .

Jika dibandingkan dengan tahun sebelumnya, Target Indikator Kinerja Persentase Laju Pertumbuhan Ekonomi Sektor Industri Pada Tahun 2018 adalah 4,78% dengan Realisasi Sebesar 4,78% dengan Capaian Kinerja Persentase Laju Pertumbuhan Ekonomi Sektor Industri Sebesar 100%, dan pada tahun 2017 Target Indikator Persentase Laju Pertumbuhan Ekonomi Sektor Industri adalah 4,76% dengan Realisasi sebesar 5,82% Dengan Capaian Kinerja Persentase Laju Pertumbuhan Ekonomi Sektor Industri 100%.

Realisasi Indikator Kinerja Persentase Laju Pertumbuhan Ekonomi Sektor Industri jika dibandingkan dengan Target Akhir Renstra yaitu sebesar 5,40% maka tingkat Kemajuan Indikator ini mencapai 88,89%

3.3 Realisasi Anggaran

Total anggaran yang tersedia dalam rangka pelaksanaan tugas pokok dan fungsi Dinas Tenaga Kerja, Perindustrian dan Transmigrasi tahun 2019 adalah sebesar Rp. 7.978.483.200,00,- yang terdiri dari Belanja langsung dan Belanja tidak langsung. Belanja tidak langsung sebesar 2.810.845.000,00,- dan Belanja Langsung sebesar 5.167.638.200,00,- . Penjabarannya dapat dilihat pada tabel berikut :



**Laporan Kinerja Instansi Pemerintah
Dinas Tenaga Kerja, Perindustrian dan Transmigrasi
Kabupaten Kapuas Hulu Tahun 2019**

Tabel 3.
**Realisasi Belanja Dinas Tenaga Kerja, Perindustrian dan Transmigrasi
Tahun Anggaran 2019**

No	Uraian	Target	Realisasi	Persentase
1	BELANJA TIDAK LANGSUNG	Rp 2.810.845.000	Rp 2.766.669.832,00	98%
2	BELANJA LANGSUNG	Rp 5.167.638.200	Rp 5.153.704.705,00	100%

NO	PROGRAM	KEGIATAN	ANGGARAN	REALISASI	%
1	PROGRAM PELAYANAN ADMINISTRASI PERKANTORAN	1 Penyediaan Jasa Surat Menyurat	Rp 10.350.000	Rp 10.350.000	100,00%
		2 Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	Rp 36.660.000	Rp 32.325.506	88,18%
		3 Penyediaan Jasa Pemeliharaan dan Perizinan Kendaraan Dinas/Operasional	Rp 11.760.000	Rp 10.918.600	92,85%
		4 Penyediaan Jasa Administrasi Keuangan	Rp 109.080.000	Rp 109.080.000	100,00%
		5 Penyediaan Jasa Pengamanan dan Kebersihan Kantor	Rp 20.527.800	Rp 20.527.800	100,00%
		6 Penyediaan Jasa Perbaikan Peralatan Kerja	Rp 30.000.000	Rp 30.000.000	100,00%
		7 Penyediaan Alat Tulis Kantor	Rp 58.740.850	Rp 58.740.850	100,00%
		8 Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan	Rp 38.324.100	Rp 38.324.100	100,00%
		9 Penyediaan Komponen Instalasi Listrik Penerangan Bangunan Kantor	Rp 26.280.000	Rp 26.280.000	100,00%
		10 Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kerja	Rp 158.554.000	Rp 158.554.000	100,00%
		11 Penyediaan Peralatan Rumah Tangga	Rp 11.755.000	Rp 11.755.000	100,00%
		12 Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang - Undangan	Rp 14.400.000	Rp 14.400.000	100,00%
		13 Penyediaan Makanan dan Minuman	Rp 221.895.000	Rp 221.485.000	99,82%
		14 Rapat - Rapat Koordinasi dan Konsultasi Ke Luar Daerah	Rp 1.111.695.700	Rp 1.111.695.599	100,00%
		15 Rapat - Rapat Koordinasi dan Kunjungan Kerja Dalam Daerah	Rp 377.870.000	Rp 377.870.000	100,00%



Laporan Kinerja Instansi Pemerintah
Dinas Tenaga Kerja, Perindustrian dan Transmigrasi
Kabupaten Kapuas Hulu Tahun 2019

		16	Penyediaan Administrasi Pengadaan Barang dan Jasa	Rp 10.674.000	Rp 10.674.000	100,00%
		17	Pelaksanaan Administrasi Kepegawaian di Lingkungan SKPD	Rp 6.300.000	Rp 6.300.000	100,00%
		18	Penyusunan RKA dan DPA	Rp 8.565.000	Rp 8.565.000	100,00%
		19	Penyediaan Jasa Pendukung Kantor	Rp 304.143.000	Rp 304.143.000	100,00%
		20	Pembuatan Website	Rp 22.500.000	Rp 22.500.000	100,00%
		21	Penyediaan Jasa Publikasi	Rp 30.000.000	Rp 30.000.000	100,00%
Jumlah				Rp 2.620.074.450	Rp 2.614.488.455	99,79%
2	PROGRAM PENINGKATAN SARANA & PRASARANA APARATUR	22	Pengadaan Kendaraan Dinas Operasional	Rp 28.000.000	Rp 28.000.000	100,00%
		23	Pemeliharaan Rutin/Berkala Gedung Kantor	Rp 24.132.500	Rp 24.132.500	100,00%
		24	Pemeliharaan Rutin/Berkala Kendaraan Dinas/Operasional	Rp 155.114.000	Rp 155.114.000	100,00%
		25	Pemeliharaan Rutin / Berkala Peralatan Gedung Kantor	Rp 3.219.000	Rp 3.219.000	100,00%
Jumlah				Rp 210.465.500	Rp 210.465.500	100,00%
3	PENINGKATAN DISIPLIN APARATUR	26	Pegadaan Pakaian Dinas dan Olah Raga beserta Perlengkapannya	Rp 28.600.000	Rp 28.600.000	100,00%
		27	Pengadaan Pakaian Khusus Hari - Hari tertentu	Rp 28.600.000	Rp 28.600.000	100,00%
Jumlah				Rp 57.200.000	Rp 57.200.000	100,00%
4	PROGRAM KAPASITAS SUMBERDAYA APARATUR	28	Sosialisasi Peraturan Perundnag-undangan	Rp 85.462.000	Rp 85.462.000	100,00%
		29	Bimbingan Teknis Implemetasi Peraturan Perundang-undangan	Rp 182.000.000	Rp 175.699.800	96,54%
Jumlah				Rp 267.462.000	Rp 261.161.800	97,64%
4	PROGRAM PENINGKATAN PENGEMBANGAN SISTEM PELAPORAN CAPAIAN KINERJA DAN KEUANGAN	30	Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD	Rp 7.500.000	Rp 7.500.000	100,00%
		31	Penyusunan Pelaporan Keuangan Semesteran	Rp 7.409.000	Rp 7.409.000	100,00%
		32	Penyusunan Pelaporan Keuangan Akhir Tahun	Rp 11.930.100	Rp 11.930.100	100,00%
		33	Penyusunan Rencana Kerja SKPD	Rp 9.154.000	Rp 9.154.000	100,00%



**Laporan Kinerja Instansi Pemerintah
Dinas Tenaga Kerja, Perindustrian dan Transmigrasi
Kabupaten Kapuas Hulu Tahun 2019**

		34	Penyusunan Laporan Penyelenggaraan Pemerintah Daerah	Rp 7.976.000	Rp 7.976.000	100,00%
Jumlah				Rp 43.969.100	Rp 43.969.100	100,00%
6	PROGRAM PENINGKATAN KUALITAS DAN PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA (PKPTK)	35	Pendidikan dan Pelatihan Tenaga Kerja Produktif	Rp 194.552.800	Rp 194.552.800	100,00%
		36	Pelayanan Perluasan Kesempatan (Padat Karya)	Rp 149.387.200	Rp 149.387.200	100,00%
		37	Penyusunan Perencanaan Tenaga Kerja Kabupaten	Rp 21.319.300	Rp 21.319.300	100,00%
		Jumlah		Rp 365.259.300	Rp 365.259.300	100,00%
7	PROGRAM PERLINDUNGAN DAN PENGEMBANGAN LEMBAGA KETENAGAKERJAAN	38	Sosialisasi berbagai peraturan Pelaksanaan tentang ketenagakerjaan	Rp 114.086.000	Rp 114.086.000	100,00%
		39	Pembinaan dan Perlindungan serta penegakan hukum terhadap keselamatan dan kesehatan pekerja	Rp 82.579.000	Rp 82.579.000	100,00%
		40	Kegiatan Penyusunan Upah Minimum Kabupaten (UMK) Upah Minimum Sektoral Kabupaten (UMSK) Kabupaten Kapuas Hulu	Rp 126.891.300	Rp 126.741.300	99,88%
		41	Penyusunan Pembinaan dan Pelayanan Perizinan Lembaga Pelatihan Kerja	Rp 53.539.000	Rp 53.539.000	100,00%
		Jumlah		Rp 377.095.300	Rp 376.945.300	99,96%
8	PROGRAM PENINGKATAN KEMAMPUAN TEKNOLOGI INDUSTRI	42	Bantuan Mesin dan Perlengkapan Pengolah Ikan	Rp 40.893.300	Rp 40.893.300	100,00%
		Jumlah		Rp 40.893.300	Rp 40.893.300	100,00%
9	PROGRAM PENGEMBANGAN IDUSTRI KECIL DAN MENENGAH	43	Pembinaan, Monitoring dan Evaluasi Pada Pelaku IKM	Rp 404.646.900	Rp 404.646.850	100,00%
		44	Penyediaan Bahan Baku dan Perlengkapan Tenun	Rp 79.044.950	Rp 78.976.000	99,91%
		45	Penyediaan Bahan Baku dan Perlengkapan Pengrajin Rotan	Rp 20.000.000	Rp 19.999.700	100,00%
		46	Partisipasi Pameran Inacraft	Rp 75.670.000	Rp 75.670.000	100,00%



**Laporan Kinerja Instansi Pemerintah
Dinas Tenaga Kerja, Perindustrian dan Transmigrasi
Kabupaten Kapuas Hulu Tahun 2019**

		47	Fasilitasi Pengujian Produk Pangan	Rp 27.750.000	Rp 26.022.000	93,77%
		48	Pelatihan Pengembangan Produk Olahan Pangan berbasis Bahan Baku Tepung Mocaf / Tapioka	Rp 78.533.000	Rp 78.533.000	100,00%
Jumlah				Rp 685.644.850	Rp 683.847.550	99,74%
10	PROGRAM PENGEMBANGAN WILAYAH TRANSMIGRASI	49	Pembinaan Usaha Ekonomi Daerah Permukiman Transmigrasi	Rp 210.540.300	Rp 210.440.300	99,95%
Jumlah				Rp 210.540.300	Rp 210.440.300	99,95%
11	PROGRAM TRANSMIGRASI LOKAL	50	Pembinaan Penyuluhan Terpadu, Pengembangan Kawasan Program Transmigrasi Permukiman Transmigrasi UPT Bina	Rp 158.505.000	Rp 158.505.000	100,00%
		51	Pelatihan Transmigrasi Lokal/Kegiatan Gema Inposma Kabupaten Kapuas Hulu	Rp 130.529.100	Rp 130.529.100	100,00%
Jumlah				Rp 289.034.100	Rp 289.034.100	100,00%



PENUTUP

Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Kabupaten Kapuas Hulu Tahun 2019 merupakan pertanggungjawaban atas kinerja instansi pemerintah dalam rangka mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan dalam Rencana Strategis Kabupaten Kapuas Hulu yang berisi uraian tentang capaian indikator kinerja Kegiatan, program dan sasaran yang telah dilaksanakan oleh Pemerintah Kabupaten Kapuas Hulu pada tahun 2019.

Langkah-langkah yang perlu diambil untuk mengatasi permasalahan-permasalahan yang dihadapi dan peningkatan kualitas penerapan di Kabupaten Kapuas Hulu dirumuskan Sarana-Sarana Sebagai berikut :

- a. Dibutuhkan komitmen seluruh jajaran Pemda Kabupaten Kapuas Hulu akan pentingnya penerapan SAKIP agar pencapaian tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan dapat dilakukan dengan efektif dan efisiensi serta berhasil guna;
- b. Perlu dilakukan upaya-upaya untuk peningkatan kapasitas SDM tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, serta kemampuan teknis Di Jajaran Pemerintah Kabupaten Kapuas Hulu dalam Penyusunan Dokumen-Dokumen Kinerja untuk mempercepat terwujudnya Pemerintah yang Akuntabel;
- c. Membangun basis data di setiap SKPD sehingga proses perencanaan, monitoring, maupun evaluasi program kegiatan maupun kinerja lebih akurat dan berhasil guna;
- d. Perlu adanya kebijakan yang mewadahi penerapan SAKIP di instansi pemerintah agar tercipta kejelasan arah dalam penerapan SAKIP yang baik dan benar di jajaran instansi pemerintah, serta meningkatkan kualitas pelaksanaan monitoring dan evaluasi capaian Perjanjian Kinerja (PK).



**Laporan Kinerja Instansi Pemerintah
Dinas Tenaga Kerja, Perindustrian dan Transmigrasi
Kabupaten Kapuas Hulu Tahun 2019**

Dalam penyusunan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) Kabupaten Kapuas Hulu ini, masih banyak kekurangannya, saran kritik yang membangun diperlukan untuk Mencapai hasil sesuai tujuan, kelemahan dalam penyajian data-data yang mendukung uraian dan analisa kedepannya akan menjadi hal yang mendasar dalam perbaikan penyajian laporan ini. Indikator kinerja utama sebagai tolak ukur menilai kinerja baru digunakan dalam penyusunan laporan tahun 2019 ini, Hal ini adalah sebuah perubahan yang positif, meskipun hal baru tersebut banyak terdapat kendala dalam implementasinya. Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Kabupaten Kapuas Hulu tahun 2019 ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai bahan evaluasi kinerja bagi pihak yang membutuhkan, penyempurnaan dokumen perencanaan periode yang akan datang, penyempurnaan pelaksanaan program dan kegiatan yang akan datang, serta Penyempurnaan berbagai kebijakan yang diperlukan.

Putussibau, Januari 2020

Kepala Dinas Tenaga Kerja,
Perindustrian Dan Transmigrasi
Kabupaten Kapuas Hulu,



Drs. H. Iwan Setiawan, M.Si

Pembina Tingkat I

NIP. 19680103 199403 1 017