

LAPORAN KINERJA INSTANSI PEMERINTAH TAHUN 2024
DINAS TENAGA KERJA
KABUPATEN TAPIN



DINAS TENAGA KERJA

Jalan Gubernur H. Aberani Sulaiman No. 129 Kode Pos 71111

Rantau

WA (0811) 500 2800

Website: <http://disnaker.profile.tapinkab.go.id/>

Email: nakertapin@gmail.com

KATA PENGANTAR

Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) Dinas Tenaga Kabupaten Tapin disusun berdasarkan Perjanjian Kinerja Tahun 2024 LKjIP Dinas Tenaga Kabupaten Tapin Tahun 2024 merupakan bentuk akuntabilitas publik dari pelaksanaan tugas dan fungsi dan penggunaan anggaran yang dipercayakan kepada setiap instansi pemerintah. Penyusunan LKjIP Tahun 2024 diwarnai agenda *refocusing* dan realokasi anggaran untuk penanganan darurat serta dampak *pandemic* COVID-19. Sumber Daya yang dimiliki Pemerintah Daerah difokuskan untuk menjamin ketersediaan dukungan bidang Kesehatan, bantuan sosial dan upaya pemulihan ekonomi dari dampak *pandemic* COVID-19. Meskipun demikian Dinas Tenaga Kabupaten Tapin tetap mengupayakan optimalisasi capaian target kinerja yang telah diperjanjikan.

Tujuan penyusunan laporan ini adalah untuk memberikan gambaran tingkat pencapaian instansi yang mengindikasikan tingkat keberhasilan dan kegagalan pencapaian sasaran strategis berdasarkan indikator-indikator yang ditetapkan. Diharapkan penyajian LKjIP ini dapat menjadi bahan evaluasi untuk perbaikan kinerja agar lebih berorientasi pada hasil, relevan, efektif, efisien dan berkelanjutan di masa mendatang.

Rantau, 19 Maret 2025

Dinas Tenaga Kerja
Kabupaten Tapin,

H. SAPUANI, S.Sos, M.AP
NIP. 19680415 199002 1 003

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	ii
DAFTAR TABEL	iv
DAFTAR GAMBAR	v
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Penjelasan Umum Organisasi	2
1.2.1 Struktur Organisasi dan Tata Kerja	2
1.2.2 Anggaran	5
1.3 Dasar Hukum	6
1.4 Sistematika Laporan Kinerja	7
BAB II PERENCANAAN KINERJA	8
2.1 Tujuan dan Sasaran Perangkat Daerah	8
2.2 Rencana Kinerja	12
2.3 Perjanjian Kinerja	13
BAB III AKUNTABILITAS KINERJA	28
3.1 Capaian Kinerja	28
3.1.1 Skala Capaian Kinerja	29
3.1.2 Membandingkan antara target dan realisasi tahun pelaporan	30
3.1.3 Membandingkan antara realisasi kinerja serta capaian kinerja tahun ini dengan tahun lalu dan beberapa tahun terakhir	35
3.1.4 Membandingkan realisasi kinerja sampai dengan tahun ini dengan target jangka menengah yang terdapat dalam dokumen perencanaan strategis organisasi	36

3.1.5	Membandingkan realisasi kinerja tahun ini dengan standar nasional	37
3.1.6	Analisis penyebab keberhasilan/kegagalan atau peningkatan/ penurunan kinerja serta alternatif solusi yang telah dilakukan	38
3.1.7	Analisis atas efisiensi penggunaan sumber daya	39
3.1.8	Analisis program/kegiatan yang menunjang keberhasilan ataupun kegagalan pencapaian pernyataan kinerja.	42
3.2	Realisasi Anggaran	48
BAB IV PENUTUP		52
LAMPIRAN		

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Perbandingan Anggaran Tahun 2023 dan Tahun 2024	5
Tabel 2.1 Tujuan, Sasaran, Indikator, dan Target Kinerja Perangkat Daerah Tahun Periode Rencana Strategis	9
Tabel 2.2 Indikator Kinerja Utama Perangkat Daerah Tahun 2024	10
Tabel 2.3 Rencana Kinerja Tahun 2024	12
Tabel 2.4 Perjanjian Kinerja Tahun 2024 Perangkat Daerah	13
Tabel 2.5 Program, Kegiatan, dan Sub Kegiatan Perangkat Daerah Tahun 2024	25
Tabel 3.1 Pengkategorian Capaian Kinerja	29
Tabel 3.2 Capaian Indikator Kinerja Utama Tahun 2024	30
Tabel 3.3 Perbandingan Capaian Kinerja	35
Tabel 3.4 Kemajuan Capaian Sasaran Strategis	36
Tabel 3.5 Perbandingan Capaian dengan Standar Nasional/Provinsi/Kabupaten/Kota	37
Tabel 3.6 Analisis Keberhasilan, Kegagalan, dan Solusi	38
Tabel 3.7 Perbandingan Pencapaian Kinerja dan Anggaran Tujuan dan Sasaran	41
Tabel 3.8 Analisis Keberhasilan dan Kegagalan Program dan Kegiatan	42
Tabel 3.9 Capaian Anggaran Program dan Kegiatan	48

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Struktur Organisasi

4

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam rangka meningkatkan pelaksanaan pemerintah yang berdaya guna, berhasil guna, bersih dan bertanggung jawab, telah diterbitkan Peraturan Presiden No. 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP). Pelaksanaan lebih lanjut didasarkan atas 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.

Pada Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2014 menjelaskan bahwa laporan kinerja 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. Kemudian berdasarkan ketentuan Pasal 18 Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 Tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, setiap perangkat daerah yang merupakan entitas akuntabilitas kinerja, menyusun dan menyajikan laporan kinerja atas prestasi kerja yang dicapai berdasarkan penggunaan anggaran yang telah dialokasikan. Sehubungan dengan hal tersebut maka Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tapin diwajibkan untuk menyusun Laporan Kinerja Akuntabilitas Instansi Pemerintah (LKjIP).

Penyusunan LKJIP Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tapin Tahun 2024 yang dimaksudkan untuk memberikan gambaran terkait pencapaian kinerja tujuan dan sasaran perangkat daerah yang telah ditetapkan dan diperjanjikan pada perjanjian kinerja perangkat daerah. Penyusunan pelaporan kinerja bertujuan untuk memberikan informasi kinerja yang terukur kepada pemberi mandat atas kinerja yang telah dan seharusnya dicapai, dan juga sebagai upaya perbaikan berkesinambungan bagi instansi pemerintah untuk meningkatkan kinerja.

1.2 Penjelasan Umum Organisasi

Berikut adalah penjelasan umum organisasi berkaitan dengan struktur organisasi dan anggaran Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tapin :

1.2.1 Struktur Organisasi dan Tata Kerja

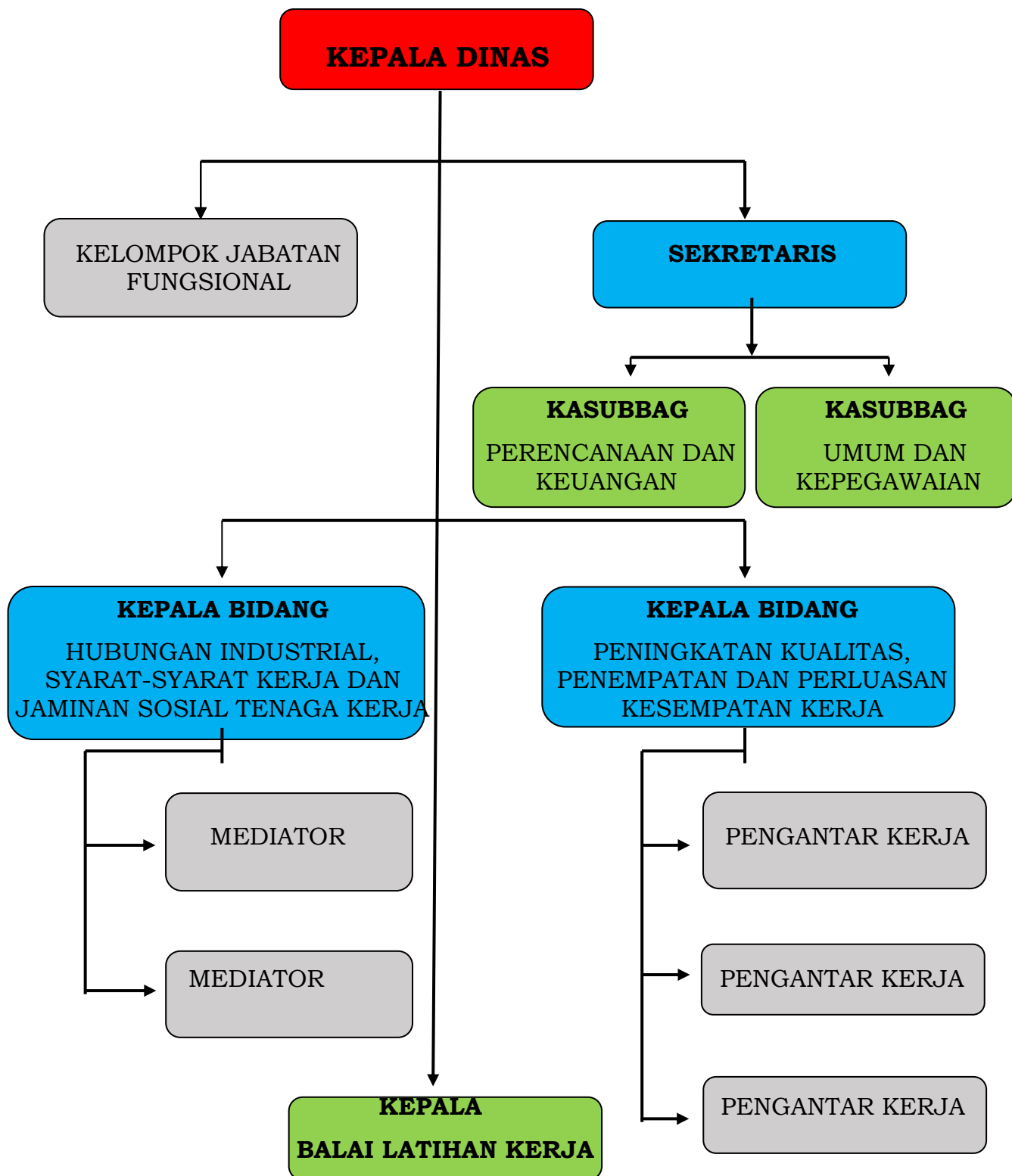
Berdasarkan Peraturan Daerah Nama Daerah Nomor 09 Tahun 2016 tentang Pembentukan Dan Susunan Perangkat Daerah, Nama Perangkat Daerah mempunyai tugas: memberikan pelayanan dan pembinaan kepada masyarakat terutama bidang ketenagakerjaan yang meliputi penempatan, pelatihan dan produktivitas serta hubungan industrial syarat kerja dan Peraturan Bupati Tapin Nomor 03 Tahun 2011 tentang Perubahan atas Peraturan Bupati Tapin Nomor 02 Tahun 2008 tentang Pembentukan Organisasi Tata Kerja Unit Pelaksana Tekhnis (UPT) Dinas di Lingkungan Pemerintah Daerah. Sesuai dengan ketentuan yang diatur dalam Peraturan Bupati Tapin Nomor 09 Tahun 2018 Dalam menyelenggarakan tugas dan kewajiban tersebut Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tapin mempunyai fungsi:

1. Perumusan Kebijakan teknis lingkup penempatan perluasan kerja, pembinaan hubungan industrial, jaminan sosial ketenagakerjaan, kelembagaan, syarat-syarat kerja dan pelatihan keterampilan, produktivitas kerja;
2. Pelaksanaan kebijakan teknis lingkup penempatan perluasan kerja, pembinaan hubungan industrial, jaminan sosial ketenagakerjaan, kelembagaan, syarat-syarat kerja dan pelatihan keterampilan, produktivitas kerja;
3. Pembinaan, pengendalian dan pengawasan serta evaluasi pelaksanaan kebijakan di bidang penempatan perluasan kerja, pembinaan hubungan industrial, jaminan sosial ketenagakerjaan, kelembagaan, syarat-syarat kerja dan pelatihan keterampilan, produktivitas kerja;
4. Pembinaan, pengawasan pengendalian UPT;
5. Pengelolaan kesekretariatan; dan
6. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Bupati sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Untuk mendukung pelaksanaan tugas dan fungsi sebagaimana diuraikan diatas, disusunlah struktur organisasi dan tatakerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tapin. Berikut bagan struktur organisasi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tapin.

Gambar 1.1 Struktur Organisasi Dinas Tenaga Kerja

Kabupaten Tapin



1.2.2 Anggaran

Pada bagian ini menjelaskan sumber dan besaran anggaran yang dimiliki oleh Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tapin. Berikut adalah Anggaran yang dimiliki oleh Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tapin :

Tabel 1.1 Perbandingan Anggaran Tahun 2023 dan Tahun 2024

Sumber	Tahun	Jumlah
(1)	(2)	(3)
APBD	2023	Rp. 15.840.429.862,-
APBD	2024	Rp. 17.391.426.761,-
Sumber Lainnya (Jika Ada)	APBN	Rp. 689.542.000,-

Sumber : SIPD

Dari tabel diatas pada tahun 2023 Anggaran Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tapin sebesar Rp. 15.840.429.862,- (Lima belas milyar delapan ratus empat puluh juta empat ratus dua puluh Sembilan ribu delapan ratus enam puluh dua rupiah), pada Tahun 2024 meningkat menjadi Rp.17.391.426.761,- (Tujuh belas milyar tiga ratus Sembilan puluh satu juta empat ratus dua puluh enam ribu tujuh ratus enam puluh satu rupiah), dan pada tahun 2024 pada Balai Latihan Kerja (BLK) Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tapin ada tambahan pagu dari APBN untuk Paket Pelatihan sebesar Rp.689.542.000,- (Enam ratus delapan puluh Sembilan juta lima ratus empat puluh dua ribu rupiah).

1.3 Dasar Hukum

Laporan Kinerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tapin ini disusun berdasarkan beberapa dasar hukum sebagai berikut:

1. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 Tentang Pemerintah Daerah.
2. Peraturan Pemerintah (PP) No. 8 Tahun 2006 Tentang Pelaporan Keuangan Dan Kinerja Instansi Pemerintah
3. Peraturan Presiden 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.
5. Surat Edaran Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2021 Tentang Pelaporan Kinerja Pemerintah Daerah.
6. Perda No.09 Tahun 2016 Tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Tanggal 03 Oktober 2016 bahwa untuk Urusan Ketenagakerjaan pada Tahun Anggaran 2017;
7. Peraturan Bupati Tapin No.09 Tahun 2018 tentang Tugas Pokok, Fungsi, dan Uraian Tugas Organisasi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tapin.
8. Peraturan Bupati Tapin Nomor 44 Tahun 2021 tentang standar Operasional Prosedur Penyusunan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah.

1.4 Sistematika Laporan Kinerja

Penyusunan Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Kecamatan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tapin Tahun 2024 adalah:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini menyajikan penjelasan umum organisasi berfokus pada aspek strategis organisasi dan permasalahan utama (*strategic issued*) yang sedang dihadapi.

BAB II PERENCANAAN KINERJA

Bab ini menguraikan ringkasan/ikhtisar perjanjian kinerja tahun yang bersangkutan.

BAB III AKUNTABILITAS KINERJA

3.1 Capaian Kinerja Organisasi

Capaian kinerja organisasi untuk setiap pernyataan kinerja sasaran strategis organisasi disesuaikan dengan hasil pengukuran kinerja organisasi.

3.2 Realisasi Anggaran

Realisasi anggaran yang digunakan dan yang telah digunakan untuk mewujudkan kinerja organisasi diuraikan sesuai dengan dokumen Perjanjian Kinerja.

BAB IV PENUTUP

Bab ini menguraikan simpulan secara umum atas capaian kinerja organisasi serta langkah di masa mendatang yang akan dilakukan organisasi untuk meningkatkan kinerjanya.

LAMPIRAN

- 1 Perjanjian Kinerja.
- 2 Lain-lain yang dianggap perlu.

BAB II

PERENCANAAN KINERJA

2.1 Tujuan dan Sasaran Perangkat Daerah

Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tapin Tahun 2024-2026 ditetapkan melalui Peraturan Bupati Nomor 10 Tahun 2023 Tentang Rencana Strategis Perangkat Daerah Kabupaten Tapin Tahun 2024-2026. Dalam rencana strategis Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tapin termuat tujuan dan sasaran yang akan dicapai Dinas Tenaga Kerja pada masa tiga tahun kedepan. Sasaran merupakan hasil yang akan dicapai dalam rumusan yang spesifik, terukur, dalam kurun waktu tertentu secara berkesinambungan sejalan dengan tujuan yang ditetapkan.

Tujuan dari Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tapin adalah Menurunnya Pengangguran Terbuka. Sasaran organisasi adalah bagian yang integral dalam proses perencanaan strategis organisasi, sehingga harus disusun secara konsisten. Fokus utama penentuan sasaran adalah tindakan dan alokasi sumber daya organisasi dalam kaitannya dengan pencapaian kinerja yang diinginkan. Sasaran merupakan hasil yang akan dicapai dalam rumusan yang spesifik, terukur, dalam kurun waktu tertentu secara berkesinambungan sejalan dengan tujuan yang ditetapkan.

Sasaran perencanaan jangka menengah Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tapin 2024-2026, sebagai berikut:

1. Meningkatnya Kualitas Ketenagakerjaan Daerah
2. Meningkatnya akuntabilitas kinerja Pemerintahan Daerah
3. Meningkatnya Profesionalisme ASN Perangkat Daerah

Berikut adalah indikator kinerja dan target kinerja Tujuan dan Sasaran Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tapin :

Tabel 2.1
Tujuan, Sasaran, Indikator, dan Target Kinerja Perangkat Daerah
Tahun 2022-2026

No	Tujuan	Sasaran	Indikator Kinerja	Target Kinerja Pada Tahun				
				2022	2023	2024	2025	2026
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)
1.	Menurunnya Pengangguran Terbuka	Meningkatnya kualitas ketenagakerjaan daerah	Tingkat Partisipasi Angkatan kerja	70%	70,50 %	70,95 %	71,11 %	71,11 %
2.	Mewujudkan Tata Kerja Kelola Pemerintah yang baik	Meningkatnya akuntabilitas kinerja Pemerintahan Daerah	Nilai SAKIP	70,72	71	71,61	72,50	72,50
3	Mewujudkan Tata Kerja Kelola Pemerintah yang baik	Meningkatnya Profesionalisme ASN Perangkat Daerah	Indeks Profesionalisme ASN (IP-ASN) Perangkat Daerah	-	75	65	75	76

Sumber : Renstra Dinas Tenaga Kerja Periode 2022 - 2026

Adapun penyajian Indikator Kinerja Utama Dinas Tenaga Kerja adalah sebagai berikut:

Tabel 2.2

Indikator Kinerja Utama Perangkat Daerah Tahun 2024

No	Tujuan/ Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Satuan	Penjelasan		
				Definisi Operasional	Formulasi/ Rumus Perhitungan	Sumber Data
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
1.	Meningkatnya Kualitas Ketenagakerjaan Daerah	Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja	Persen	Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) adalah persentase penduduk usia kerja yang bekerja atau mencari pekerjaan TPAK merupakan indikator yang menunjukkan seberapa besar persentase penduduk usia kerja yang aktif secara ekonomi.	Jumlah penduduk Angkatan Kerja dikali 100% dibagi jumlah penduduk usia kerja dikali	Badan Pusat Statistik (BPS)
2.	Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja Perangkat Daerah	Nilai SAKIP Perangkat Daerah	Angka	Nilai SAKIP adalah hasil penilaian Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP). SAKIP merupakan sistem yang mengintegrasikan perencanaan, penganggaran, dan pelaporan kinerja.	Nilai Sakip Perangkat Daerah	Laporan Hasil Evaluasi SAKIP (LHE)

No	Tujuan/ Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Satuan	Penjelasan		
				Definisi Operasional	Formulasi/ Rumus Perhitungan	Sumber Data
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
3.	Meningkatnya Profesionalisme ASN Perangkat Daerah	Indeks Profesionalisme ASN (IP-ASN) Perangkat Daerah	Angka	Nilai IP ASN perangkat daerah adalah ukuran statistik yang menggambarkan kualitas ASN perangkat daerah. IP ASN atau Indeks Profesionalitas ASN merupakan hasil pengukuran kualitas ASN berdasarkan beberapa aspek, seperti kompetensi, kinerja, kualifikasi, dan kedisiplinan.	Nilai $IP - ASN = \frac{\text{Perangkat Daerah}}{\text{ASN}}$	Website MyAsn. bkn.go.id

Sumber: Indikator Kinerja Utama Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tapin Tahun 2024

2.2 Rencana Kinerja Tahun 2024

Rencana kinerja merupakan penjabaran dari tujuan, sasaran dan program yang telah ditetapkan dalam Renstra, dan akan dilaksanakan oleh perangkat daerah melalui berbagai kegiatan tahunan. Rencana Kinerja Tahun 2024 termuat di dalam dokumen Renja Perangkat Daerah Tahun 2024 Berikut Rencana Kinerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tapin Tahun 2024 :

Tabel 2.3
Rencana Kinerja Tahun 2024
Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tapin

No	Sasaran	Indikator Kinerja	Satuan	Target
(1)	(3)	(4)	(5)	(6)
1.	Meningkatnya Kualitas Ketenagakerjaan Daerah	Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK)	Persen	70,20
2.	Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja Perangkat Daerah	Nilai SAKIP Perangkat Daerah	Poin	75
3.	Meningkatnya Profesionalisme ASN Perangkat Daerah	Indeks Profesionalisme ASN (IP- ASN) Perangkat Daerah	Indeks	65

Sumber : Perjanjian Kinerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tapin Tahun 2024

2.3 Perjanjian Kinerja Tahun 2024

Dokumen Perjanjian Kinerja (PK) merupakan dokumen yang berisikan penugasan dari pimpinan instansi yang lebih tinggi kepada pimpinan instansi yang lebih rendah untuk melaksanakan program/kegiatan yang disertai dengan indikator kinerjanya. Perencanaan kinerja yang dilakukan oleh instansi akan dapat berguna untuk menyusun prioritas kegiatan yang dibiayai dari sumber dana yang terbatas. Dengan perencanaan kinerja tersebut diharapkan fokus dalam mengarahkan dan mengelola program atau kegiatan instansi akan lebih baik, sehingga diharapkan tidak ada kegiatan instansi yang tidak terarah. Adapun Perjanjian Kinerja oleh Kepala Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tapin Tahun 2024 adalah sebagai berikut:

Tabel 2.4

Perjanjian Kinerja

Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tapin Tahun 2024

Jabatan	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Satuan	Target	Realisasi	Realisasi Kinerja Tahun
Kepala Dinas	Meningkatnya Kualitas Ketenagakerjaan Daerah	Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja	Persen	70,20	68,12	97,03
	Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja Perangkat Daerah	Nilai SAKIP Perangkat Daerah	Nilai	75	73,20	97,60
	Meningkatnya Profesionalisme ASN Perangkat Daerah	Indeks Profesionalisme ASN (IP-ASN) Perangkat Daerah	Indeks	65	79,13	121,74
Sekretaris	Meningkatnya Capaian (Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah)	Nilai Komponen AKIP (Perencanaan Kinerja)	Nilai	24,15	23,10	95,65
		Nilai Komponen AKIP (Pengukuran Kinerja)	Nilai	21,36	21,30	99,72

		Nilai Komponen AKIP (Pelaporan Kinerja)	Nilai	13,69	10,80	78,89
		Nilai Komponen AKIP (Evaluasi Kinerja)	Nilai	15,80	18,00	113,92
	Meningkatnya Kinerja Tindak Lanjut dari hasil temuan pemeriksaan	Presentase hasil temuan pemeriksaan yang ditidakanjuti	Persen	100	100	100
	Meningkatnya Kualitas Kinerja ASN	Presentase ASN dengan Capaian Kinerja >90%	Persen	90	90	100
	Meningkatnya Pelayanan Sekretariat	Indeks Kepuasan Pelayanan Sekratariat	Indeks	90	90	100
<i>Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian</i>	Meningkatnya ASN yang berkualitas	Persentase kelulusan ASN Perangkat Daerah yang mengikuti Peningkatan kapasitas	Persen	45	57	126,67
	Meningkatnya kualitas Barang Milik Daerah (BMD)	Persentase Barang Milik Daerah (BMD) dalam kondisi baik	Persen	90	90	100
	Meningkatnya tata kelola administrasi kepegawaian	Persentase ASN Perangkat Daerah yang mendapatkan pelayanan administrasi Kepegawaian dengan baik	Persen	90	90	100
<i>Pengadminist rasi Umum</i>	Terlaksananya penerimaan dan pencatatan surat masuk dan surat keluar kedalam buku agenda	Jumlah surat masuk dan keluar yang diterima dan dicatat kedalam buku agenda	Surat	1400	1721	122,93
	Terlaksananya pemilahan dan pengklasifikasian surat masuk dan keluar sesuai jenis dan keperluan surat	Jumlah surat masuk dan keluar yang dipilah dan diklasifikasikan sesuai jenis dan keperluan surat	Surat	1400	1721	122,93
	Melampirkan lembar disposisi pada setiap surat masuk yang sesuai klasifikasi yang harus disampaikan kepada atasan untuk mendapat arahan	Jumlah surat masuk yang dilampirkan lembar disposisi sesuai klasifikasi yang harus disampaikan kepada atasan untuk mendapat arahan	Surat	700	700	100
	Melampirkan lembar disposisi pada setiap	Jumlah surat keluar yang didistribusikan	Surat	700	877	125,29

	surat keluar yang sesuai klasifikasi yang harus disampaikan kepada atasan untuk mendapat arahan	sesuai tujuan dan surat masuk yang didistribusikan kepada unit kerja sesuai pokok surat dan arahan atasan untuk tertib distribusi surat dan proses selanjutnya				
	Membuat rekapitulasi surat masuk dan keluar sesuai data yang mutakhir sebagai bahan laporan	Jumlah surat masuk dan surat keluar yang direkapitulasi sesuai data yang mutakhir sebagai bahan laporan	Surat	1400	1721	122,93
	Melaksanakan pengelolaan arsip	Jumlah arsip yang dikelola	Arsip	1400	1721	122,93
	Menyiapkan JRA (Jadwal Retensi Arsip)	JRA (Jadwal Retensi Arsip) yang disiapkan	JRA	4	4	100
<i>Kepala Sub Bagian Perencanaan dan Keuangan</i>	Meningkatnya kualitas perencanaan kinerja Perangkat Daerah	Persentase tindak lanjut perencanaan kinerja atas rekomendasi dari mitra kerja Bappelitbang	Persen	100	100	100
	Meningkatnya kualitas Pelaporan kinerja Perangkat Daerah	Persentase rekomendasi LHE AKIP yang ditindak lanjuti	Persen	95	95	100
		Persentase laporan hasil monitoring dan evaluasi perencanaan kinerja yang ditindaklanjuti	Persen	95	95	100
	Meningkatnya kualitas Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	Persentase Surat Pertanggungjawaban yang sesuai dengan standar penatausahaan Keuangan	Persen	100	100	100
		Persentase Surat Pertanggungjawaban yang sesuai dengan standar penatausahaan Keuangan	Persen	100	100	100
<i>Analisis Perencanaan, Evaluasi, dan Pelaporan</i>	Tersusunnya formulir penyusunan program dan kegiatan di lingkungan Dinas Tenaga Kerja Kab. Tapin	Jumlah formulir penyusunan program dan kegiatan di lingkungan Dinas Tenaga Kerja Kab. Tapin yang tersusun	Formulir	1	1	100

	Tersusunnya bahan draft konsep Renstra, Renja, IKU dan RKA Kab. Tapin	Jumlah bahan draft konsep Renstra, Renja, IKU dan RKA Kab. Tapin yang tersusun	Dokumen	4	4	100
	Tersusunnya konsep LKIP, LKPj dan LPPD Dinas Tenaga Kerja Kab. Tapin	Jumlah konsep LKIP, LKPJ dan LPPD Dinas Tenaga Kerja Kab. Tapin yang tersusun	Dokumen	3	3	100
	Tersusunnya konsep LKIP, LKPj dan LPPD Dinas Tenaga Kerja Kab. Tapin	Jumlah bahan evaluasi pelaksanaan tugas sesuai data dan informasi sebagai pertanggungjawaban pelaksanaan tugas yang tersedia	Laporan	4	4	100
	Tersedianya bahan evaluasi pelaksanaan tugas sesuai data dan informasi sebagai pertanggungjawaban pelaksanaan tugas	Jumlah laporan hasil pelaksanaan tugas sesuai data dan informasi sebagai pertanggungjawaban pelaksanaan tugas yang tersedia	Laporan	45	40	88,89
	Tersedianya laporan hasil pelaksanaan tugas sesuai data dan informasi sebagai pertanggungjawaban pelaksanaan tugas	Jumlah penginputan transaksi keuangan pada aplikasi terlaksana	SPJ	1000	1816	181,60
<i>Penata Keuangan</i>	Terlaksananya pengelolaan, pemeriksaan dan penatausahaan Keuangan	Jumlah laporan pengelolaan, pemeriksaan dan penatausahaan keuangan yang terlaksana	Laporan	26	26	100
	Terlaksananya persiapan bahan penyusunan laporan keuangan	Jumlah bahan penyusunan laporan keuangan yang terlaksanan	Dokumen	2	2	100
<i>Verifikator Keuangan</i>	Terlaksananya penerimaan Surat Pertanggung Jawaban (SPJ) dari pelaksana kegiatan	Jumlah Surat Pertanggung Jawaban (SPJ) dari pelaksana kegiatan yang diterima	SPJ	1000	1816	181,60
	Terlaksananya pemeriksaan kelengkapan Surat	Jumlah Surat Pertanggung Jawaban (SPJ) yang diperiksa	SPJ	1000	1816	181,60

	Pertanggung Jawaban (SPJ)					
	Terlaksananya pemberian catatan kesalahan/kekurangan pada Surat Pertanggung Jawaban (SPJ)	Jumlah Surat Pertanggung Jawaban (SPJ) yang salah/kurang lengkap yang diberi catatan	SPJ	300	300	100
	Terlaksananya verifikasi Surat Pertanggung Jawaban (SPJ)	Jumlah Surat Pertanggung Jawaban (SPJ) yang diverifikasi	SPJ	1000	1816	181,60
	Tersusunnya dokumen Surat Pertanggung Jawaban (SPJ)	Jumlah dokumen Surat Pertanggung Jawaban (SPJ) yang tersusun	SPJ	1000	1816	181,60
<i>Kepala UPTD BLK</i>	Meningkatnya Pencari Kerja Lokal yang Mendapatkan Pelatihan	Persentase Pencari Kerja Lokal yang mendapatkan Pelatihan	Persen	66	80,07	121,72
<i>Kepala Sub Bagian Tata Usaha UPTD BLK</i>	Meningkatnya Tenaga Instruktur yang Berkompeten	Persentase Tenaga Instruktur yang Bersertifikat Kompetensi	Persen	83	83	100
	Meningkatnya Sarana Prasarana Pelatihan sesuai Standar	Persentase Sarana Prasarana Pelatihan yang sesuai Standar	Persen	70	70	100
<i>Instruktur Pelaksana Lanjutan</i>	Terlaksananya Penyusunan Rencana Pelatihan	Jumlah Rencana Pelatihan Setiap Paket Pelatihan	Dokumen	1	2	200
	Terlaksananya Penyusunan Daftar Kebutuhan Bahan Pelatihan dalam Satu Paket untuk Tingkat Dasar	Jumlah Laporan Daftar Kebutuhan Bahan Pelatihan yang Terlaksana	Daftar Bahan	2	3	150
	Terlaksananya Melatih pada Pelatihan Tingkat Dasar	Jumlah Jam Pelatihan yang Terlaksana	Jam Latihan	360	480	133,33
	Terlaksananya Evaluasi kemajuan Peserta sesuai dengan kewenangannya	Jumlah laporan Evaluasi kemajuan Peserta yang terlaksana	Laporan	3	4	133,33
	Terlaksananya Penyusunan Laporan Kegiatan Pelatihan	Jumlah Laporan Kegiatan Pelatihan	Laporan	7	7	100

	Terlaksananya Pengadministrasian Keuangan Kegiatan Pelatihan	Jumlah Laporan Keuangan Kegiatan Pelatihan	Laporan	7	7	100
	Terlaksananya Penyusunan Barang Pengguna Tingkat Satke	Jumlah Dokumen BMD yang di input	Dokumen	6	6	100
<i>Instruktur Pelaksana Lanjutan</i>	Terlaksananya Penyusunan Daftar Kebutuhan Fasilitas Pelatihan dalam Satu Paket untuk Tingkat Dasar	Jumlah Laporan Daftar Kebutuhan Fasilitas Pelatihan yang Terlaksana	Daftar Fasilitas	3	3	100
	Terlaksananya Penyusunan Daftar Kebutuhan Bahan Pelatihan dalam Satu Paket untuk Tingkat Dasar	Jumlah Laporan Daftar Kebutuhan Bahan Pelatihan yang Terlaksana	Daftar Bahan	3	3	100
	Terlaksananya Melatih pada Pelatihan Tingkat Dasar	Jumlah Jam Pelatihan yang Terlaksana	Jam Latihan	552	552	100
	Terlaksananya Perawatan dan Perbaikan Peralatan Pelatihan	Jumlah Laporan Perawatan dan Perbaikan Peralatan Pelatihan yang Terlaksana	Unit	18	18	100
	Terlaksananya Evaluasi Kemajuan Peserta sesuai dengan Kewenangannya	Jumlah Evaluasi Kemajuan Peserta yang Terlaksana	Laporan	3	3	100
<i>Instruktur Ahli Pertama</i>	Menyusun rencana pelaksanaan pelatihan setiap unit kompetensi (<i>lesson plan</i>)	Jumlah penyusunan rencana pelaksanaan pelatihan setiap unit kompetensi yang terlaksana	Dokumen	8	8	100
	Menyusun media pembelajaran pada level operator	Jumlah penyusunan media pembelajaran pada level operator yang terlaksana	Media	7	7	100
	Menyusun daftar kebutuhan fasilitas dan peralatan	Jumlah penyusunan daftar kebutuhan fasilitas dan peralatan yang terlaksana	Daftar Kebutuhan	3	3	100

	Mengajar dan melatih dengan tatap muka pada level operator	Jumlah kegiatan mengajar dan melatih dengan tatap muka pada level operator yang terlaksana	Jam Latihan	330	450	136,36
	Merawat/memelihara peralatan pelatihan	Jumlah laporan kegiatan merawat/memelihara peralatan pelatihan yang terlaksana	Laporan	12	12	100
	Menyusun perangkat evaluasi hasil pembelajaran pada level operator	Jumlah naskah penyusunan perangkat evaluasi hasil pembelajaran pada level operator yang terlaksana	Naskah	7	7	100
	Melakukan evaluasi hasil pembelajaran pada level operator	Jumlah laporan kegiatan evaluasi hasil pembelajaran pada level operator yang terlaksana	Laporan	3	3	100
<i>Instruktur Ahli Pertama</i>	Menyusun rencana pelaksanaan pelatihan setiap unit kompetensi (<i>lesson plan</i>)	Jumlah penyusunan rencana pelaksanaan pelatihan setiap unit kompetensi yang terlaksana	Rencana Pelatihan	8	8	100
	Menyusun media pembelajaran pada level operator	Jumlah penyusunan media pembelajaran pada level operator yang terlaksana	Media	8	8	100
	Menyusun daftar kebutuhan fasilitas dan peralatan	Jumlah penyusunan daftar kebutuhan fasilitas dan peralatan yang terlaksana	Daftar Kebutuhan	3	3	100
	Mengajar dan melatih dengan tatap muka pada level operator	Jumlah kegiatan mengajar dan melatih dengan tatap muka pada level operator yang terlaksana	Jam Latihan	330	450	136,36
	Merawat/memelihara peralatan pelatihan	Jumlah laporan kegiatan merawat/memelihara peralatan pelatihan yang terlaksana	Laporan	12	12	100
	Menyusun perangkat evaluasi hasil	Jumlah naskah penyusunan perangkat evaluasi hasil	Naskah	7	7	100

	pembelajaran pada level operator	pembelajaran pada level operator yang terlaksana				
	Melakukan evaluasi hasil pembelajaran pada level operator	Jumlah laporan kegiatan evaluasi hasil pembelajaran pada level operator yang terlaksana	Laporan	3	3	100
<i>Instruktur Ahli Pertama</i>	Terlaksananya pengembangan program pelatihan	Jumlah naskah program pelatihan yang terlaksana	Dokumen	1	1	100
	Terlaksananya penyusunan rencana pelaksanaan pelatihan setiap unit kompetensi (<i>lesson plan</i>)	Jumlah rencana pelatihan terlaksana	Dokumen	15	15	100
	Terlaksananya penyusunan media pembelajaran	Jumlah media pembelajaran yang terlaksana	Dokumen	15	15	100
	Terlaksananya penyusunan daftar kebutuhan fasilitas dan peralatan	Jumlah penyusunan daftar kebutuhan fasilitas dan peralatan yang terlaksana	Dokumen	2	2	100
	Terlaksananya pengajaran dan pelatihan dengan tatap muka	Jumlah jam latihan yang terlaksana	Jam Latihan	240	240	100
	Terlaksananya perawatan dan pemeliharaan peralatan pelatihan	Jumlah laporan perawatan dan pemeliharaan peralatan pelatihan yang terlaksana	Dokumen	24	24	100
	Terlaksananya perbaikan peralatan pelatihan	Jumlah laporan perbaikan peralatan pelatihan yang terlaksana	Dokumen	1	1	100
	Terlaksananya penyusunan perangkat evaluasi hasil pembelajaran	Jumlah naskah perangkat evaluasi hasil pembelajaran yang terlaksana	Dokumen	15	15	100
	Terlaksananya evaluasi hasil pembelajaran	Jumlah laporan evaluasi hasil pembelajaran yang terlaksana	Dokumen	15	15	100

<i>Instruktur Ahli Pertama</i>	Terlaksananya penyusunan rencana pelaksanaan pelatihan setiap unit kompetensi (<i>lesson plan</i>)	Jumlah penyusunan rencana pelatihan setiap unit kompetensi yang terlaksana	Rencana Pelatihan	8	8	100
	Terlaksananya penyusunan media pembelajaran pada level operator	Jumlah penyusunan media pembelajaran pada level operator yang terlaksana	Media	7	7	100
	Terlaksananya penyusunan daftar kebutuhan fasilitas dan peralatan	Jumlah penyusunan daftar kebutuhan fasilitas dan peralatan yang terlaksana	Daftar Kebutuhan	2	2	100
	Terlaksananya kegiatan mengajar dan melatih dengan tatap muka pada level operator	Jumlah kegiatan mengajar dan melatih dengan tatap muka pada level operator yang terlaksana	Jam Latihan	240	240	100
	Terlaksananya kegiatan merawat/memelihara peralatan pelatihan	Jumlah laporan kegiatan merawat/memelihara peralatan pelatihan yang terlaksana	Laporan	12	12	100
	Terlaksananya penyusunan perangkat evaluasi hasil pembelajaran pada level operator	Jumlah naskah penyusunan perangkat evaluasi hasil pembelajaran pada level operator yang terlaksana	Naskah	7	7	100
	Terlaksananya kegiatan evaluasi hasil pembelajaran pada level operator	Jumlah laporan kegiatan evaluasi hasil pembelajaran pada level operator yang terlaksana	Naskah	2	2	100
<i>Kepala Bidang Peningkatan Kualitas, Penempatan dan Perluasan Kesempatan Kerja</i>	Meningkatnya Pencari Kerja yang ditempatkan	Persentase Pencari Kerja yang ditempatkan	Persen	72	73,83	102,54
	Meningkatnya informasi Perluasan Tenaga Kerja	Persentase Pencari Kerja yang Memanfaatkan Informasi Pasar Kerja	Persen	80	88,03	110,04

	Meningkatnya Pencari Kerja yang berkualitas	Persentase Pencari Kerja yang Bersertifikat	Persen	80	80,02	100,25
<i>JF Pengantar Kerja</i>	Terlaksananya program magang diperusahaan	Persentase pencari kerja terlatih yang mengikuti program magang di Perusahaan	Persen	100	5	5
	Terlaksananya sosialisasi informasi pasar kerja ke sekolah	Persentase sekolah tingkat SMA sederajat yang memahami sosialisasi	Persen	100	100	100
	Terlaksananya pameran bursa kerja (<i>job fair</i>)	Persentase perusahaan yang mengikuti pameran bursa kerja (<i>job fair</i>)	Persen	10	10	100
<i>JF Pengantar Kerja</i>	Terlaksananya sosialisasi informasi pasar kerja ke calon pekerja migran	Persentase calon pekerja migran yang mendapatkan sosialisasi	Persen	80	80	100
	Tersedianya portal bursa kerja	Persentase perusahaan yang memberikan informasi lowongan kerja pada portal bursa kerja	Persen	10	10	100
	Meningkatnya Sosialisasi Pelayanan Antar Kerja bagi Pemberi Kerja	Persentase Pemberi Kerja yang mendapatkan Sosialisasi Pelayanan Antar Kerja	Persen	80	80	100
<i>JF Pengantar Kerja</i>	Meningkatnya pembinaan lembaga pelatihan kerja swasta	Persentase calon pekerja migran yang mendapatkan sosialisasi	Persen	18	18	100
	Meningkatnya kelompok Masyarakat yang mendapatkan bantuan dan pelatihan ternak, Dump Truck dan Security	Persentase kelompok Masyarakat yang mendapatkan bantuan dan pelatihan ternak, Dump Truck dan Security	Persen	100	100	100
<i>JF Pengantar Kerja</i>	Terlaksananya Sosialisasi Informasi Pasar Kerja ke Sekolah	Jumlah Sekolah Tingkat SMA Sederajat yang Memahami Sosialisasi	Orang	120	120	100
	Tersedianya Portal Bursa Kerja	Jumlah Perusahaan yang memberikan Informasi Lowongan Kerja pada Portal Bursa Kerja	Perusahaan	10	9	90

	Meningkatnya Kelompok Masyarakat yang mendapatkan Bantuan dan Pelatihan Ternak, Dump Truck dan Security	Jumlah Kelompok Masyarakat yang mendapatkan Bantuan dan Pelatihan Ternak, Dump Truck dan Security	Persen	82	82	100
<i>Kepala Bidang Hubungan Industrial, Syarat-Syarat Kerja dan Jamsostek</i>	Meningkatnya perusahaan yang menerapkan tata kelola kerja yang layak	Persentase perusahaan yang menerapkan tata kelola kerja yang layak	Persen	87	87	100
	Meningkatnya kualitas hubungan industrial	Persentase penyelesaian perselisihan kasus hubungan industrial	Persen	90	87,50	97,22
	Meningkatnya pembentukan dan pembinaan lembaga kerjasama bipartit	Persentase perusahaan yang membentuk lembaga bipartite	Persen	12	13,80	115
	Meningkatnya perusahaan yang membuat Peraturan Perusahaan (PP)/Perjanjian Kerja Bersama (PKB)	Persentase perusahaan yang membuat Peraturan Perusahaan (PP)/Perjanjian Kerja Bersama (PKB)	Persen	86	87	101,16
	Meningkatnya perusahaan yang membentuk struktur skala upah	Persentase perusahaan yang membentuk struktur skala upah	Persen	37	37	100
	Meningkatnya perusahaan yang mendaftarkan karyawannya ke BPJS Ketenagakerjaan	Persentase perusahaan yang mendaftarkan karyawan ke BPJS Ketenagakerjaan	Persen	95	95	100
<i>Mediator Hubungan Industrial</i>	Terlaksananya sosialisasi lembaga kerjasama bipartit di perusahaan	Persentase perusahaan yang memami sosialisasi lembaga kerjasama bipartite	Persen	70	70	100
	Terlaksananya monitoring dan evaluasi lembaga kerjasama bipartit	Persentase hasil monitoring dan evaluasi lembaga kerjasama bipartit yang ditindaklanjuti	Persen	100	100	100
	Terlaksananya sosialisasi Peraturan	Persentase perusahaan yang memami Peraturan	Persen	80	80	100

	Perusahaan (PP)/Perjanjian Kerja Bersama (PKB)	Perusahaan (PP)/Perjanjian Kerja Bersama (PKB)				
	Terlaksananya monitoring dan evaluasi Peraturan Perusahaan (PP)/Perjanjian Kerja Bersama (PKB)	Persentase hasil monitoring dan evaluasi Peraturan Perusahaan (PP)/Perjanjian Kerja Bersama (PKB) yang ditindaklanjuti	Persen	100	100	100
	Terlaksananya sosialisasi struktur skala upah	Persentase perusahaan yang memahami peraturan perusahaan skala upah	Persen	70	70	100
	Terlaksananya monitoring dan evaluasi struktur skala upah	Persentase hasil monitoring dan evaluasi struktur skala upah yang ditindaklanjuti	Persen	100	100	100
	Terlaksananya koordinasi dewan pengupahan	Persentase hasil koordinasi dewan pengupahan yang ditindaklanjuti	Persen	100	100	100
	Terlaksananya sosialisasi BPJS Ketenagakerjaan	Persentase perusahaan yang memahami peraturan BPJS Ketenagakerjaan	Persen	95	95	100
	Terlaksananya monitoring dan evaluasi BPJS Ketenagakerjaan	Persentase hasil monitoring dan evaluasi BPJS Ketenagakerjaan yang ditindaklanjuti	Persen	100	100	100
	Terlaksananya mediasi perselisihan kasus hubungan industrial	Persentase kasus hubungan industrial yang dimediasi	Persen	100	100	100
	Terlaksananya koordinasi penyelesaian perselisihan kasus hubungan industrial	Persentase hasil koordinasi penyelesaian perselisihan kasus hubungan industrial	Persen	100	100	100

Sumber : Perjanjian Kinerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tapin Tahun 2024

Dalam rangka pencapaian kinerja yang telah ditetapkan, dilaksanakan program dan kegiatan sesuai dengan Perjanjian Kinerja dan selaras dengan Dokumen Pelaksanaan Anggaran (DPA) yang telah ditetapkan. Berikut rincian program, kegiatan, dan sub kegiatan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tapin :

Tabel 2.5
Program, Kegiatan, dan Sub Kegiatan Dinas Tenaga Kerja
Kabupaten Tapin Tahun 2024

NO	PROGRAM	KEGIATAN	SUB KEGIATAN
1.	Program Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	Perencanaan, Penganggaran dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	- Koordinasi dan Penyusunan Dokumen RKA-SKPD
			- Koordinasi dan Penyusunan Dokumen Perubahan RKA-SKPD
			- Koordinasi dan Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD
		Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	- Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN
			- Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD
		Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah	- Koordinasi dan Pelaksanaan Sistem Informasi Kepegawaian
			- Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Berdasarkan Tugas dan Fungsi
		Administrasi Umum Perangkat Daerah	- Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor
			- Penyediaan Bahan Logistik Kantor
			- Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan
			- Fasilitas Kunjungan Tamu

			- Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD
		Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	- Pengadaan Peralatan dan Mesin Lainnya
		Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	- Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik
			- Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor
		Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	- Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan dan Pajak Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan
			- Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya
			- Pemeliharaan/Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya
2.	Program Pelatihan Dan Produktivitas Tenaga Kerja	Pelaksanaan Pelatihan Berdasarkan Unit Kompetensi	- Proses Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Keterampilan bagi Pencari Kerja berdasarkan Klaster Kompetensi
			- Pengadaan Sarana Pelatihan Kerja Kabupaten/Kota
		Pembinaan Lembaga Pelatihan Kerja Swasta	- Pembinaan Lembaga Pelatihan Kerja Swasta
3.	Program Penempatan Tenaga Kerja	Pelayanan antar Kerja di Daerah Kabupaten/Kota	- Pelayanan Antar Kerja
			- Penyuluhan dan Bimbingan Jabatan bagi Pencari Kerja
			- Perluasan Kesempatan Kerja
		Pengelolaan Informasi Pasar Kerja	- Pelayanan dan Penyediaan Informasi Pasar Kerja Online
			- Job Fair/Bursa Kerja
		- Perlindungan PMI (Pra dan Purna	- Peningkatan Perlindungan dan Kompetensi Calon Pekerja

		Penempatan) di Daerah Kabupaten/Kota	Migran Indonesia (PMI)/Pekerja Migran Indonesia (PMI)
			- Penyediaan Layanan Terpadu pada Calon Pekerja Migran
4.	Program Hubungan Industrial	Pengesahan Peraturan Perusahaan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama untuk Perusahaan yang Hanya Beroperasi dalam 1 (Satu) Daerah Kabupaten/Kota	- Pengesahan Peraturan Perusahaan bagi Perusahaan
			- Penyelenggaraan Pendataan dan Informasi Sarana Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja serta Pengupahan
		Pencagahan dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja dan Penutupan Perusahaan di Daerah Kabupaten/Kota	- Pencegahan Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja, dan Penutupan Perusahaan yang Berakibat/Berdampak pada Kepentingan di 1 (Satu) Daerah Kabupaten/Kota
			- Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja, dan Penutupan Perusahaan yang Berakibat/Berdampak pada Kepentingan di 1 (Satu) Daerah Kabupaten/Kota
			- Pengembangan Pelaksanaan Jaminan Sosial Tenaga Kerja dan Fasilitas Kesejahteraan Pekerja

Sumber : Dokumen Pelaksanaan Anggaran Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tapin Tahun 2024

BAB III

AKUNTABILITAS KINERJA

3.1 Capaian Kinerja

Akuntabilitas kinerja adalah kewajiban untuk menjawab dari perorangan, badan hukum atau pimpinan kolektif secara transparan mengenai keberhasilan atau kegagalan dalam melaksanakan misi organisasi kepada pihak-pihak yang berwenang menerima laporan akuntabilitas/pemberi amanah. Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tapin selaku pengemban amanah masyarakat melaksanakan kewajiban berakuntabilitas melalui penyajian Laporan Akuntabilitas Kinerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tapin yang dibuat sesuai ketentuan yang diamanatkan dalam Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) dan Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah. Laporan tersebut memberikan gambaran penilaian tingkat pencapaian target masing-masing indikator tujuan dan sasaran strategis yang ditetapkan dalam dokumen Renstra Tahun 2022-2026 dan Perjanjian Kinerja Tahun 2024. Sesuai dengan ketentuan tersebut, pengukuran kinerja digunakan untuk menilai keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan kegiatan sesuai dengan program, sasaran yang ditetapkan untuk mewujudkan Tujuan dan Sasaran Kinerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tapin

Pengukuran kinerja digunakan untuk menilai keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan kegiatan sesuai dengan program, sasaran yang telah ditetapkan dalam rangka mewujudkan tujuan dan sasaran instansi pemerintah. Pengukuran kinerja dilaksanakan sesuai dengan Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi

Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah.

3.1.1 Skala Capaian Kinerja

Predikat nilai capaian kinerjanya dikelompokkan dalam skala pengukuran ordinal dengan pendekatan petunjuk pelaksanaan evaluasi akuntabilitas kinerja instansi pemerintah dan predikat capaian kinerja untuk realisasi capaian kinerja, sebagai berikut:

Tabel 3.1 Pengkategorian Capaian Kinerja

No	Kategori/Interpretasi	Rata-Rata % Capaian
1	Sangat Tinggi	$91 \leq 100$
2	Tinggi	$76 \leq 90$
3	Sedang	$66 \leq 75$
4	Rendah	$51 \leq 65$
5	Sangat Rendah	≤ 50

Sumber: *Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 86 Tahun 2017*

3.1.2 Membandingkan antara target dan realisasi tahun pelaporan

Hasil pengukuran atas Perjanjian Kinerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tapin Tahun 2024 menunjukkan hasil sebagai berikut:

Tabel 3.2 Capaian Kinerja Perjanjian Kinerja Tahun 2024

No.	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Capaian	Kategori	Sumber Data
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
1.	Meningkatnya Kualitas Ketenagakerjaan Daerah	Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK)	70,20	68, 12	97,03	Sangat Tinggi	Badan Pusat Statistik (BPS)
2.	Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja Perangkat Daerah	Nilai SAKIP Perangkat Daerah	75	73,20	97,60	Sangat Tinggi	Laporan Hasil Evaluasi SAKIP (LHE)
3.	Meningkatnya Profesionalisme ASN Perangkat Daerah	Indeks Profesionalisme ASN (IP- ASN) Perangkat Daerah	65	79,13	121,74	Sangat Tinggi	Website My.ASN. BKN

Sumber : 1. BPS
2. LHE SAKIP
3. My.ASNBKN

Sasaran 1 :

Meningkatnya Kualitas Ketenagakerjaan Daerah

Pencapaian sasaran strategis Meningkatnya Kualitas Ketenagakerjaan Daerah diukur melalui Indikator kinerja berupa Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK). Perhitungan Indikator Kinerja ini didapat dari Jumlah Penduduk Angkatan Kerja di bagi jumlah penduduk usia kerja dikali 100%.

Pada tahun 2024 jumlah penduduk Angkatan Kerja berjumlah 101.375 Orang sedangkan jumlah penduduk usia kerja sebanyak 148.815 orang, sehingga tingkat partisipasi angkatan kerja (TPAK) adalah 68,12% dari target 70,20%, untuk formulasi perhitungan seperti pada tabel berikut :

Tabel 1.1
Formulasi Realisasi Capaian Kinerja
Meningkatkan Kualitas Ketenagakerjaan Daerah

Indikator Kinerja	Formulasi Realisasi	Perhitungan
Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK)	$\frac{\text{Jumlah Penduduk Angkatan Kerja Tahun 2024}}{\text{Jumlah Penduduk usia kerja Tahun 2024}} \times 100\%$	$\frac{101.375}{148.815} \times 100\% = \mathbf{68,12\%}$

Sumber data : BPS Kabupaten Tapin

Dari table diatas menurunnya Indikator Kinerja Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja pada Tahun 2024 adalah :

1. Terjadinya Peningkatan Penduduk Usia Kerja 15 - 64 tahun tidak sebanding dengan Jumlah Pendukung Angkatan Kerja.
2. Menurunnya Jumlah Penduduk Angkatan Kerja di sebabkan karena Terjadinya PHK massal beberapa Perusahaan Batubara.
3. Serapan Pencari Kerja yg ditempatkan menurun.

Sasaran 2 :

Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja Perangkat Daerah

Pencapaian Sasaran Strategis Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja Perangkat Daerah, diukur dalam 1 indikator Nilai SAKIP Perangkat Daerah. Pada tahun 2024 Nilai Sakip Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tapin adalah 73,20 dari target 75 dengan Persentase Capaian Kinerja sebesar 92,30% dengan predikat Sangat Tinggi (BB), perhitungan seperti pada tabel berikut :

Tabel 2.1

**Formulasi Realisasi Capaian Kinerja Meningkatnya
Akuntabilitas Kinerja Perangkat Daerah**

No	Indikator Kinerja Sasaran	Target Tahun 2024	Realisasi Tahun 2024	Capaian Kinerja (%)
1.	Nilai SAKIP Perangkat Daerah	75	73,20	92, 30 %

Sumber Data : Laporan Hasil Evaluasi (LHE) SAKIP

Berdasarkan LHE evaluasi SAKIP Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tapin, dengan rincian sebagai berikut :

No	Komponen Yang Dinilai	Bobot	Nilai 2022	Nilai 2023
	2023			
1	Perencanaan Kinerja	30	24,60	23,10
2	Pengukuran Kinerja	30	21,60	21,30
3	Pelaporan Kinerja	15	10,80	10,80
4	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal	25	15,00	18,00
	Nilai Hasil Evaluasi	100	72,00	73,20
	Tingkat Akuntabilitas Kinerja		BB	BB

Dari table diatas untuk Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal mengalami peningkatan nilai sebesar 3 poin, dari 15 menjadi 18, hal itu menunjukkan peningkatan dalam implementasi SAKIP Hal ini tidak terlepas dari dukungan dan komitmen dari Kepala Daerah, Tim SAKIP Kabupaten Tapin, Tim SAKIP Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tapin dan seluruh pegawai baik PNS maupun Non PNS pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tapin. Tersedianya dasar hukum atas evaluasi SAKIP yaitu Peraturan Bupati Tapin Nomor 16 Tahun 2023 Tentang Pedoman Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah. Upaya peningkatan implementasi SAKIP yaitu perbaikan dalam dokumen perencanaan yaitu meningkatkan target dalam perjanjian kinerja, peningkatan evaluasi internal melalui monev capaian kinerja triwulan dan pemanfaatan teknologi informasi dalam pengukuran dan evaluasi kinerja.

Faktor Penghambat Dalam Pengukuran kinerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tapin adalah kurangnya Monitoring dan Evaluasi akuntabilitas kinerja internal.

Sasaran 3 :

Meningkatnya Profesionalisme ASN Perangkat Daerah

Pencapaian Sasaran Strategis Meningkatkan Profesionalisme ASN Perangkat Daerah, diukur dalam 1 indikator Indeks Profesionalisme ASN (IP-ASN), Perangkat Daerah dengan rumusan. Nilai Indeks Profesionalisme ASN (IP-ASN) Perangkat Daerah. Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tapin pada tahun 2024 adalah 79,13 dari target 65, Dengan rincian seperti pada tabel berikut :

Tabel 3.1
Pencapaian Sasaran Strategis
Meningkatnya Profesionalisme ASN Perangkat Daerah

Indikator Kinerja Sasaran	Target Tahun 2024	Realisasi Tahun 2024	Capaian Kinerja (%)
Nilai Indeks Profesionalisme ASN (IP-ASN)	65	79,13	121,74 %

Sumber Data : Aplikasi MyASN

Berdasarkan dari tabel diatas dalam mencapai kinerja ini terdapat beberapa kendala yaitu kurangnya pengembangan kompetensi baik teknis maupun non teknis dalam bentuk diklat. PNS yang menduduki jabatan Fungsional baik di Bidang maupun pada Sekretariat belum seluruhnya mengikuti diklat yang menunjang kompetensi jabatan. Selain itu sebagian PNS pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tapin, belum mengikuti Diklat PIM.

Selain dari kendala tersebut faktor pendukung berhasilnya Pencapaian Nilai Indeks Profesionalisme ASN pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tapin adalah :

1. Adanya Bimbingan Teknis pelayanan untuk seluruh PNS dan PTT pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tapin.
2. Tersedianya Fasilitas Akomodasi Bimbingan Teknis dari Pusat pada para Instruktur pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tapin.

3.1.3 Membandingkan antara realisasi kinerja serta capaian kinerja tahun ini dengan tahun lalu dan beberapa tahun terakhir

Perbandingan capaian kinerja Tahun 2024 dengan capaian kinerja tahun sebelumnya atau tahun 2021, diuraikan pada tabel berikut:

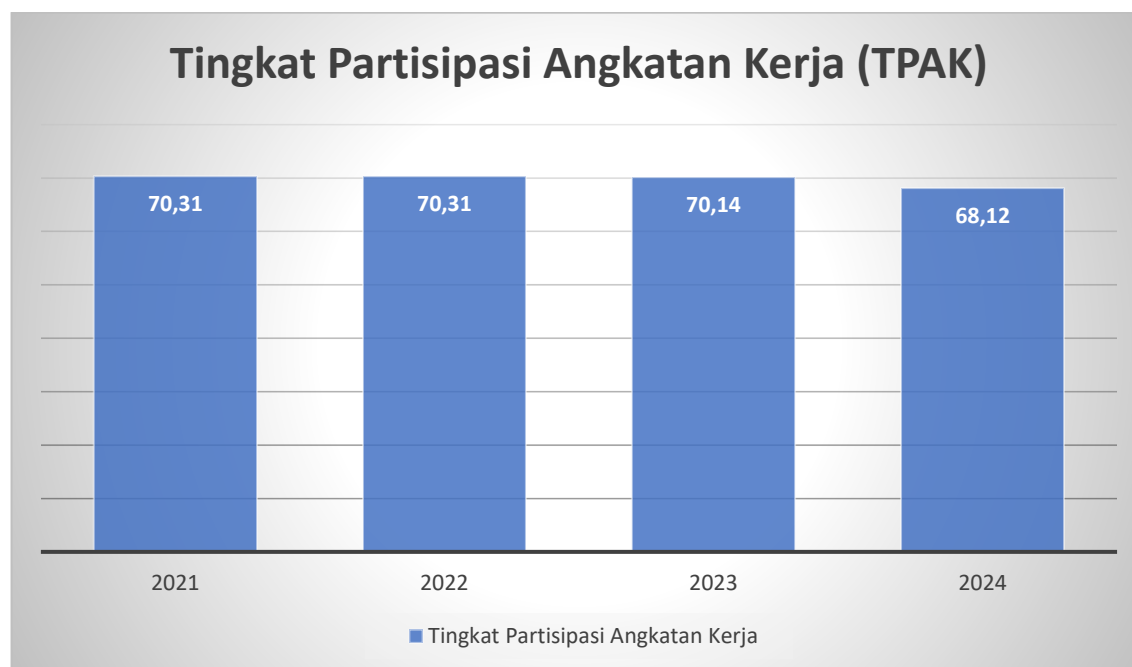
Tabel 3.3 Perbandingan Capaian Kinerja

No	Tujuan/ Sasaran	Indikator Kinerja	Tahun 2021	Tahun 2022	Tahun 2023	Tahun 2024		
			Realisasi (%)	Realisasi (%)	Realisasi (%)	Target (%)	Realisasi (%)	Capaian (%)
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)
1.	Meningkatnya Kualitas Ketenagakerjaan Daerah	Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK)	70,31	70,31	70,14	70,20	68, 12	97,03
2.	Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja Perangkat Daerah	Nilai SAKIP Perangkat Daerah	76	72	73,20	75	73,20	97,60
3.	Meningkatnya Profesionalisme ASN Perangkat Daerah	Indeks Profesionalisme ASN (IP- ASN) Perangkat Daerah	Tidak ada nilai karena indikator baru	Tidak ada nilai karena indikator baru	58,9	65	79,13	121,74

Sumber Data : 1. BPS
2. LHE SAKIP
3. My.ASNBKN

Sasaran 1 :

Meningkatnya Kualitas Ketenagakerjaan Daerah

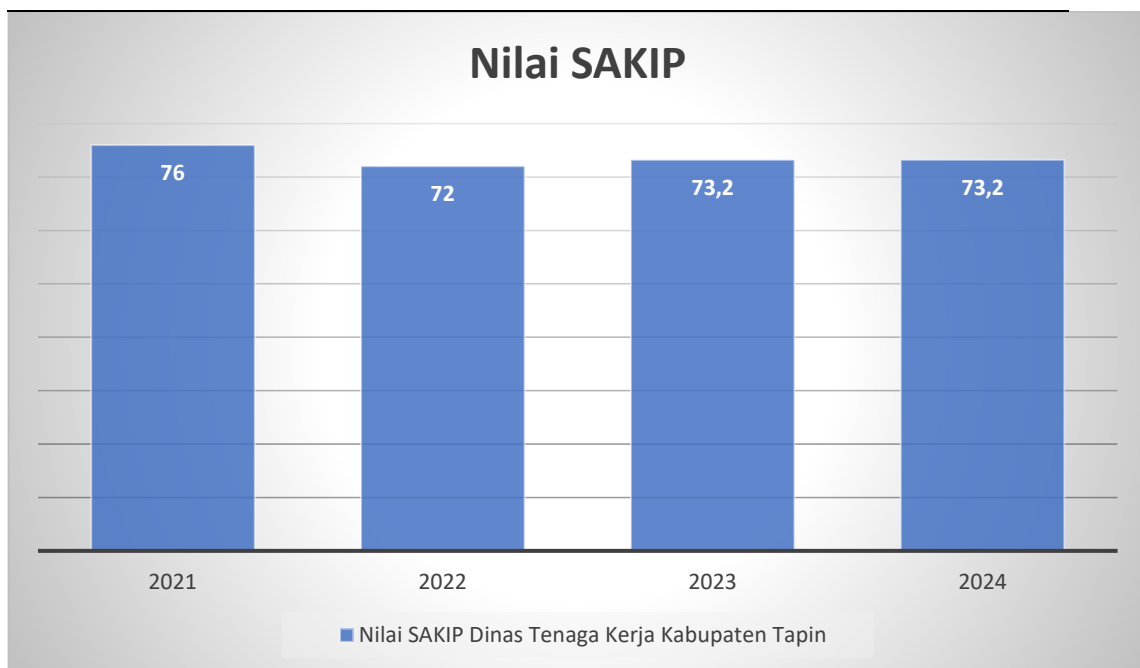


Dari grafik diatas menunjukan untuk Realiasi Indikator Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) setiap tahunnya mengalami penurunan ditahun 2021 dan 2022 TPAK sebesar 70,31%, ditahun 2023 menurun menjadi 70,14% pada tahun 2024 menurun lagi menjadi 68,12%, menurunnya Persentase Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja ini disebabkan faktor-faktor sebagai berikut :

1. Terjadinya Peningkatan Penduduk Usia Kerja 15 - 64 tahun di Kabupaten Tapin tidak sebanding dengan Jumlah Penduduk Angkatan Kerja.
2. Menurunnya Jumlah Penduduk Angkatan Kerja di sebabkan karena Terjadinya Pemberhentian Hubungan Kerja (PHK) massal dibeberapa Perusahaan Batubara di Kabupaten Tapin.
3. Serapan Pencari Kerja yang ditempatkan menurun.

Sasaran 2 :

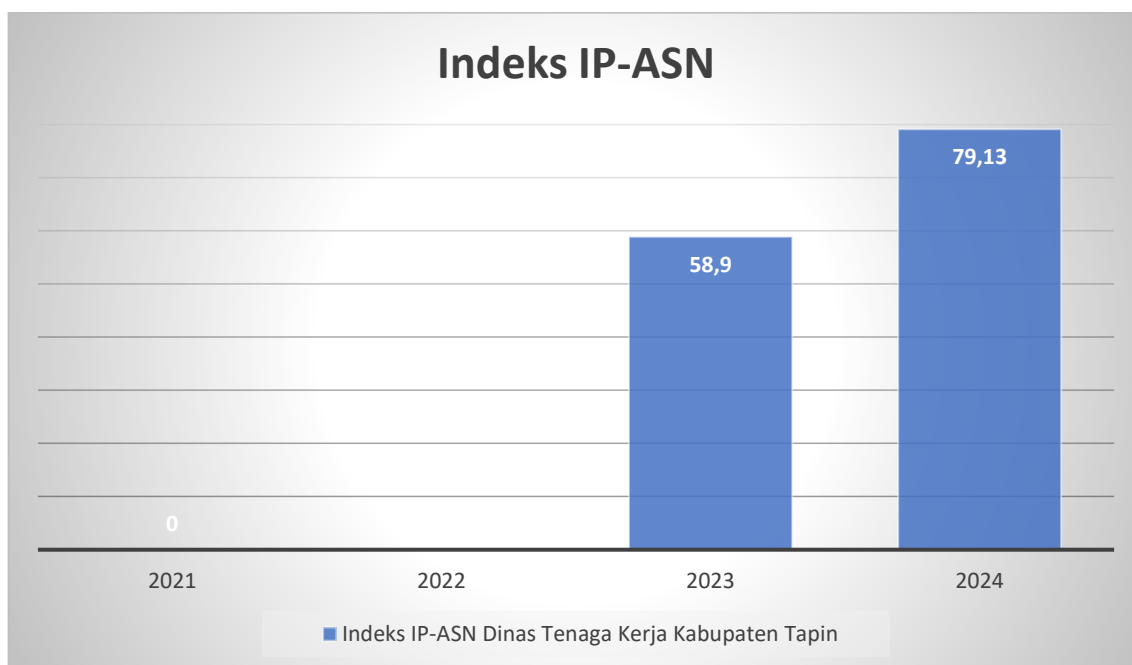
Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja Perangkat Daerah



Dari grafik diatas Indikator Nilai SAKIP Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tapin Fluktuatif, di tahun 2021 dengan nilai 76 kategori Tinggi dan di tahun 2022 menurun menjadi 72 dengan kategori sedang, kembali meningkat di tahun 2023 dengan nilai 73,20 masih dalam kategori sedang.

Sasaran 3 :

Meningkatnya Profesionalisme ASN Perangkat Daerah



Dari grafik diatas pada Indikator Indeks IP-ASN Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tahun 2024 mengalami peningkatan, di tahun 2021 dan tahun 2022 belum ada indikator Indeks IP-ASN, indikator ini baru ada pada Tahun 2023, sehingga pada tahun 2021 dan tahun 2022 untuk nilai Indeks IP-ASN masih 0 (Nihil).

Pada tahun 2023 Indeks IP-ASN mendapat score 58,9, mengalami peningkatan pada tahun 2024 dengan score 79,13.

3.1.4 Membandingkan realisasi kinerja sampai dengan tahun ini dengan target jangka menengah yang terdapat dalam dokumen perencanaan strategis organisasi

Perbandingan realisasi kinerja sampai dengan Tahun 2024 dengan target jangka menengah yang terdapat pada dokumen perencanaan strategis Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tapin Tahun 2024 periode 2024-2026 diuraikan sebagai berikut :

Tabel 3.4 Kemajuan Capaian Sasaran Strategis

No.	Tujuan/ Sasaran	Indikator Kinerja	Realisasi Kinerja Tahun 2024	Target Akhir Rencana Strategis	Tingkat Kemajuan
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6) =4/5*100
1.	Meningkatnya Kualitas Ketenagakerjaan Daerah	Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK)	68, 12	70,95%	96%
2.	Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja Perangkat Daerah	Nilai SAKIP Perangkat Daerah	73,20	71,61	102,22%
3.	Meningkatnya Profesionalisme ASN Perangkat Daerah	Indeks Profesionalisme ASN (IP- ASN) Perangkat Daerah	79,13	65	121,74%

Sumber : 1. BPS
2. LHE SAKIP
3. My.ASNBKN

3.1.5 Membandingkan realisasi kinerja tahun ini dengan standar nasional

Perbandingan realisasi kinerja Tahun 2024 dengan standar nasional diuraikan sebagai berikut :

**Tabel 3.5 Perbandingan Capaian dengan Standar Nasional/
Provinsi/ Kabupaten/Kota**

No	Tujuan/ Sasaran	Indikator Kinerja	Realisasi Tahun n	Standar Nasional/ Provinsi/ Nama Daerah Lain	Persentase Capaian
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6) $=4/5 \times 100$
1.	Meningkatnya Kualitas Ketenagakerjaan Daerah	Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK)	68, 12 %	70,63 %	96,5 %

Sumber data : BPS

Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) tingkat Nasional mengalami peningkatan sebesar 3,10 persen poin sejak Agustus 2019 sampai dengan Agustus 2024. TPAK pada Agustus 2024 sebesar 70,63 persen, naik 1,15 persen poin dibanding Agustus 2023.

Penduduk Usia Kerja pada Agustus 2024 sebanyak 215,37 juta orang, bertambah sebanyak 2,78 juta orang dibandingkan Agustus 2023. Sebagian besar penduduk usia kerja merupakan angkatan kerja, yang mencapai 152,11 juta orang, sisanya termasuk bukan angkatan kerja sebanyak 63,26 juta orang.

3.1.6 Analisis penyebab keberhasilan/kegagalan atau peningkatan/penurunan kinerja serta alternatif solusi yang telah dilakukan

Analisis penyebab keberhasilan / kegagalan atau peningkatan/penurunan kinerja serta alternatif solusi yang telah dilakukan disajikan pada tabel berikut :

Tabel 3.6 Analisis Keberhasilan, Kegagalan, dan Solusi

No	Tujuan/ Sasaran	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Persentase Capaian	Analisis Keberhasilan/ Kegagalan	Solusi yang dilakukan
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
1.	Meningkatnya Kualitas Ketenagakerjaan Daerah	Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK)	70,20	68,12	97,03	1. Terjadinya Peningkatan Penduduk Usia Kerja 15 - 64 tahun tidak sebanding dg Jumlah Pendukung Angkatan Kerja. 2. Menurunnya Jumlah Penduduk Angkatan Kerja di sebabkan karena Terjadinya PHK massal beberapa Perusahaan Batubara. 3. Serapan Pencari Kerja ditempatkan menurun.	1. Melakukan Pemetaan Tingkat Pengangguran Terbuka per desa/lurah, relevansinya dengan pelaksanaan pelatihan sesuai dengan kebutuhan. 2. Membuat kelompok kerja dalam rangka peningkatan skill menuju tenaga kerja mandiri. 3. Menyampaikan informasi pasar kerja dan formasi peluang kerja. 4. Melaksanakan Pelatihan- Pelatihan di Balai Latihan Kerja (BLK) berupa Pelatihan Menjahit, Pembuatan Kue, Tata Kecantikan dan Komputer Operator Asisten (TIK) dan

No	Tujuan/ Sasaran	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Persentase Capaian	Analisis Keberhasilan/ Kegagalan	Solusi yang dilakukan
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
							service sepeda motor konvensional. 5. Melakukan kerjasama dengan perusahaan yang beroperasi di Kabupaten Tapin untuk dapat menyerap Tenaga Kerja Lokal.
2.	Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja Perangkat Daerah	Nilai SAKIP Perangkat Daerah	75	73,20	97,60	Kurangnya Monitoring Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal	Akan lebih meningkatkan Monitoring dan evaluasi internal Tim SAKIP Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tapin
3.	Meningkatnya Profesionalisme ASN Perangkat Daerah	Indeks Profesionalisme ASN (IP- ASN) Perangkat Daerah	65	79,13	121,74	1. Adanya Bimbingan Teknis pelayanan untuk seluruh PNS dan PTT pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tapin. 2. Tersedianya Fasilitas Akomodasi Bimbingan Teknis dari Pusat pada para Instruktur pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tapin	1. Meningkatkan Kualifikasi Pegawai ASN 2. Meningkatkan Kompetensi Pegawai ASN 3. Meningkatkan Kinerja Pegawai ASN 4. Meningkatkan Kedisiplinan Pegawai ASN

3.1.7 Analisis atas efisiensi penggunaan sumber daya

Efisiensi anggaran menunjukkan bagaimana sasaran dan indikator yang telah dirumuskan berhasil dicapai dengan memanfaatkan sumber daya input tertentu. Semakin tinggi jumlah sumber daya yang dikeluarkan untuk mencapai keluaran tertentu, maka efisiensi akan semakin rendah. Begitu juga sebaliknya semakin rendah sumber daya yang dihabiskan untuk mencapai sasaran maka efisiensi anggarannya akan semakin tinggi.

Dalam rangka efisiensi baik dalam sumber daya manusia maupun sumber daya lainnya memang diperlukan terutama dalam hal penganggaran atau alokasi anggaran tepat sasaran serta penyerapan anggarannya dapat sesuai dengan target yang diharapkannya. Bagian yang disajikan dalam tabel di bawah ini terkait dengan efisiensi anggaran untuk sasaran yang pencapaian kinerja. Banyak sasaran yang berhasil dicapai dengan sumber daya yang efisien menunjukkan bahwa efisiensi anggaran yang telah mencapai tingkat yang tinggi ataupun sangat tinggi. Kondisi ini sejalan dengan prinsip pengelolaan anggaran dan juga sejalan dengan prinsip pemerintahan yang baik, pengelolaan sumber daya anggaran yang efisien dalam mencapai tujuan dan sasaran pembangunan.

Analisis efisiensi penggunaan input berupa sumber daya keuangan dan manusia dilakukan terhadap tiap indikator kinerja dengan cara membandingkan capaian indikator kinerja dengan capaian penggunaan sumber daya. Efisiensi sumber daya terjadi manakala capaian indikator kinerja lebih tinggi daripada capaian penggunaan sumber daya. Analisis efisiensi dilakukan terpisah antara sumber daya keuangan dan sumber daya manusia.

Pengukuran efisiensi sesuai dengan Peraturan Menteri Keuangan RI Nomor : 214/PMK.02/2017 Tentang Pengukuran dan Evaluasi Kinerja Anggaran atas pelaksanaan Rencana Kerja dan Anggaran Kementerian Negara/ Lembaga adalah dengan membandingkan penjumlahan dari selisih antara perkalian pagu anggaran keluaran dengan capaian keluaran dan realisasi anggaran keluaran dengan penjumlahan dari perkalian pagu anggaran keluaran dengan capaian keluaran.

$$\text{Efisiensi} = \frac{\text{Jumlah (Pagu Anggaran keluaran x Capaian Keluaran)} - \text{Realisasi Anggaran Keluaran} \times 100\%}{\text{Jumlah (Pagu Anggaran keluaran x Capaian Keluaran)}}$$

Tabel 3.7 Perbandingan Pencapaian Kinerja dan Anggaran Tujuan dan Sasaran

No	Tujuan/ Sasaran	Indikator Kinerja			Anggaran			Efisiensi
		Target	Realis asi	Persenta se Capaian	Anggaran	Realisasi	Persentase Capaian	
					(Rp.)	(Rp.)		
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)
1.	Meningkatnya Kualitas Ketenagakerjaan Daerah	70,20	68, 12	97,03	5.578.741.408,-	5.258.800.637,-	94,27%	99,03 %
2.	Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja Perangkat Daerah	75	73,20	97,60	11.782.200,-	11.349.700,-	96,33	99,01 %
3.	Meningkatnya Profesionalisme ASN Perangkat Daerah	65	79,13	121,74	83.427.730,-	79.461.532,-	95,25	99,22 %

Sumber : 1. BPS
2. LHE SAKIP
3. My.ASNBKN
4. SIPD KEMENDAGRI

3.1.8 Analisis program/kegiatan yang menunjang keberhasilan ataupun kegagalan pencapaian pernyataan kinerja.

Analisis program/kegiatan yang menunjang keberhasilan ataupun kegagalan pencapaian pernyataan kinerja disertai uraian penjelasan tabel dibawah ini:

Tabel 3.8 Analisis Keberhasilan dan Kegagalan Program dan Kegiatan

No	Tujuan/ Sasaran	Indikator Kinerja	Capaian %	Program/ Kegiatan	Indikator Kinerja	Capaian %	Menunjang/ Tidak Menunjang	Analisis
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)
1.	Meningkatnya Kualitas Ketenagakerjaan Daerah	Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK)	97,03	PROGRAM PELATIHAN KERJA DAN PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA	Persentase Pencari Kerja yang bersertifikat	94,10%	Menunjang	
				Pelaksanaan Pelatihan berdasarkan Unit Komptensi	Persentase pencari kerja lokal yang mendapatkan pelatihan	88,22%	Menunjang	
				Pembinaan Lembaga Pelatihan Kerja Swasta	Persentase Lembaga Pelatihan Kerja Swasta yang terakreditasi	99,97%	Menunjang	

No	Tujuan/ Sasaran	Indikator Kinerja	Capaian %	Program/ Kegiatan	Indikator Kinerja	Capaian %	Menunjang/ Tidak Menunjang	Analisis
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)
				PROGRAM PENEMPATAN TENAGA KERJA	Persentase Pencari Kerja yang ditempatkan	96,04%	Menunjang	
				Pelayanan Antar Kerja di Daerah Kabupaten Tapin	Persentase Pemberi kerja yang mendapatkan Sosialisasi Pelayanan Antar Kerja	99,08%	Menunjang	
				Pengelola Informasi Pasar Kerja	Persentase Pencari Kerja yang mendapatkan informasi lowongan kerja pada portal bursa kerja	93,4%	Menunjang	
				Pelindungan PMI (Pra Purna Penempatan) di Daerah Kabupaten/Kota	Persentase Calon Pekerja Migran yang mendapatkan Sosialisasi	95,65%	Menunjang	

No	Tujuan/ Sasaran	Indikator Kinerja	Capaian %	Program/ Kegiatan	Indikator Kinerja	Capaian %	Menunjang/ Tidak Menunjang	Analisis
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)
				PROGRAM HUBUNGAN INDUSTRIAL	Persentase Perusahaan yang menerapkan tata kelola kerja yang layak (PP/PKB, LKS Bipartit, Struktur Skala Upah, dan terdaftar peserta BPJS Ketenagakerjaan)	77,95%	Menunjang	
				Pengesahan Peraturan Perusahaan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama untuk Perusahaan yang hanya beroperasi dalam 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota	Persentase Pengesahan Peraturan Perusahaan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja bersama untuk perusahaan yang hanya	59,12%	Menunjang	

No	Tujuan/ Sasaran	Indikator Kinerja	Capaian %	Program/ Kegiatan	Indikator Kinerja	Capaian %	Menunjang/ Tidak Menunjang	Analisis
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)
					beroperasi dalam 1 (satu) Daerah Kabupaten/ Kota			
				Pencegahan dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja dan Penutupan Perusahaan di Daerah Kabuap	Persentase Pencegahan Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja dan Penutupan Perusahaan di Daerah Kabupaten/ Kota	96,8%	Menunjang	
2.	Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja Perangkat Daerah	Nilai SAKIP Perangkat Daerah	97,60	PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH	Indeks Kepuasan Terhadap Layanan Kesekretariat an	96,5%	Menunjang	
				Perencanaan, Penganggaran dan	Persentase tindak lanjut			

No	Tujuan/ Sasaran	Indikator Kinerja	Capaian %	Program/ Kegiatan	Indikator Kinerja	Capaian %	Menunjang/ Tidak Menunjang	Analisis
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)
				Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	perencanaan kinerja atas rekomendasi dari mitra kerja bappelitbang	98 %	Menunjang	
				Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	Persentase surat pertanggung jawaban yang sesuai dengan standar penatausahaan Keuangan	98%	Menunjang	
3.	Meningkatnya Profesionalisme ASN Perangkat Daerah	Indeks Profesionalisme ASN (IP- ASN) Perangkat Daerah	121,74	PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH	Indeks Kepuasan Terhadap Layanan Kesekretariatan	96,5%	Menunjang	Menunjang dalam rangka Pendidikan dan Pelatihan yang dapat terlaksana pada ASN Dinas Tenaga Kerja
					Persentase ASN perangkat			

No	Tujuan/ Sasaran	Indikator Kinerja	Capaian %	Program/ Kegiatan	Indikator Kinerja	Capaian %	Menunjang/ Tidak Menunjang	Analisis
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)
				Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah	Daerah yang mendapatkan pelayanan administrasi kepegawaian dengan baik	95%	Menunjang	Kabupaten Tapin
				Administrasi Umum Perangkat Daerah	Persentase Pelayanan Administrasi Umum Perangkat Daerah	95%	Menunjang	

Sumber : 1. BPS
2. LHE SAKIP
3. My.ASNBKN
4. SIPD KEMENDAGRI

3.2 Realisasi Anggaran

Dalam realisasi realisasi anggaran memuat penjelasan terkait anggaran yang digunakan serta tingkat efisiensi penggunaan sumber daya untuk mewujudkan kinerja organisasi sesuai dokumen Perjanjian Kinerja diuraikan sebagai berikut:

Tabel 3.9 Capaian Anggaran Program dan Kegiatan

No.	Program/Kegiatan	Anggaran (Rp)	Realisasi (Rp)	Persentase Capaian (%)
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
1.	PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH	10.521.583.280,-	8.192.268.093,-	77,86%
	Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	25.592.200,-	25.012.100,-	97,73
	a. Koordinasi dan Penyusunan Dokumen RKA-SKPD	6.905.000,-	6.776.000,-	98,13
	b. Koordinasi dan Penyusunan Dokumen Perubahan RKA-SKPD	6.905.000,-	6.886.400,-	99,73
	c. Koordinasi dan Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD	11.782.200,-	11.349.700,-	96,33
	Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	3.203.962.696,-	3.146.118.197,-	98,19
	a. Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN		3.140.119.097,-	
	Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD	3.197.697.696,-	5.999.100,-	98,20
		6.265.000,-		95,76
	Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah	83.427.730,-	79.461.532,-	95,25
	a. Koordinasi dan Pelaksanaan Sistem Informasi Kepegawaian	40.915.250,-	37.391.532,-	91,39
	b. Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Berdasarkan Tugas dan Fungsi	42.512.480,-	42.070.000,-	98,96
	Administrasi Umum Perangkat Daerah	1.946.138.124,-	1.842.630.867,-	94,68
	a. Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor	250.542.564,-	189.813.080,-	75,76
	b. Penyediaan Bahan Logistik Kantor	233.010.880,-	209.278.872,-	89,82
	c. Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan	14.378.680,-	14.050.500,-	97,72
	d. Fasilitasi Kunjungan Tamu	9.000.000,-	8.945.000,-	99,39
	e. Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	1.439.206.000,-	1.420.543.415,-	98,70
	Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	514.723.434,-	161.562.162,-	31,39
	Pengadaan Peralatan dan Mesin Lainnya	514.723.434,-	161.562.162,-	31,39

	Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah a. Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik b. Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	656.572.680,- 104.615.830,- 551.956.850,-	423.918.880,- 84.546.880,- 339.372.000,-	64,57 80,82 61,49
	Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah a. Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan dan Pajak Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan b. Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya c. Pemeliharaan/Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya	4.091.166.416,- 77.546.200,- 20.765.702,- 3.992.854.514,-	2.511.588.030,- 65.451.776,- 5.860.000,- 2.440.276.254,-	61,39 84,40 28,22 61,11
	PROGRAM PELATIHAN KERJA DAN PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA	914.466.926,-	758.774.600,-	82,97%
	Pelaksanaan Pelatihan berdasarkan Unit Kompetensi a. Proses Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Keterampilan bagi Pencari Kerja berdasarkan Klaster Kompetensi b. Pengadaan Sarana Pelatihan Kerja Kabupaten/Kota	1.182.109.989,- 600.448.289,- 581.661.700,-	1.042.886.054,- 522.289.600,- 520.596.454,-	88,22 86,98 89,50
	Pembinaan Lembaga Pelatihan Kerja Swasta Pembinaan Lembaga Pelatihan Kerja Swasta	9.921.000,- 9.921.000,-	9.918.000,- 9.918.000,-	99,97 99,97
	PROGRAM PENEMPATAN TENAGA KERJA	3.208.494.952,-	3.111.324.837,-	96,97%
	Pelayanan Antar Kerja di Daerah Kabupaten/Kota a. Pelayanan Antar Kerja b. Penyuluhan dan Bimbingan Jabatan bagi Pencari Kerja c. Perluasan Kesempatan Kerja	1.978.216.337,- 8.794.000,- 17.027.000,- 1.952.395.337,-	1.959.989.067,- 8.784.000,- 16.945.800,- 1.934.259.267,-	99,08 99,89 99,52 99,07
	Pengelolaan Informasi Pasar Kerja a. Pelayanan dan Penyediaan Informasi Pasar Kerja Online b. Job Fair/Bursa Kerja	1.121.168.465,- 1.073.767.400,- 47.401.065,-	1.046.967.970,- 1.001.916.770,- 45.051.200,-	93,38 93,31 95,04

	Perlindungan PMI (Pra dan Purna Penempatan) di Daerah Kabupaten/Kota	109.110.150,-	104.367.800,-	95,65
	a. Peningkatan Perlindungan dan Kompetensi Calon Pekerja Migran Indonesia (PMI)/Pekerja Migran Indonesia (PMI)	9.036.400,-	8.923.000,-	98,75
	b. Penyediaan Layanan Terpadu pada Calon Pekerja Migran	100.073.750,-	95.444.800,-	95,37
	PROGRAM HUBUNGAN INDUSTRIAL	1.455.779.530,-	1.388.701.200,-	95,39
	Pengesahan Peraturan Perusahaan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama Untuk Perusahaan yang hanya Beroperasi dalam 1 (Satu) Daerah Kabupaten/Kota	53.973.280,-	31.911.200,-	59,12
	a. Pengesahan Peraturan Perusahaan bagi Perusahaan	21.233.380,-	12.275.000,-	57,81
	b. Penyelenggaraan Pendataan dan Informasi Sarana Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja serta Pengupahan	32.739.900,-	19.636.200,-	59,98
	Pencegahan dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja, dan Penutupan Perusahaan di Daerah Kabupaten/Kota	1.401.806.250,-	1.356.790.000,-	96,79
	a. Pencegahan Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja, dan Penutupan Perusahaan yang Berakibat/Berdampak pada Kepentingan di 1 (Satu) Daerah Kabupaten/Kota	87.762.750,-	82.688.800,-	94,22
	b. Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja, dan Penutupan Perusahaan yang Berakibat/Berdampak pada Kepentingan di 1 (Satu) Daerah Kabupaten/Kota	76.710.700,-	68.550.000,-	89,36
	c. Pengembangan Pelaksanaan Jaminan Sosial Tenaga Kerja dan Fasilitas Kesejahteraan Pekerja	1.237.332.800,-	1.205.551.200,-	97,43
	Jumlah	16.377.888.751,-	13.743.121.859,-	83,91%

Sumber : SIPD Kemendagri

BAB IV

PENUTUP

Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKJIP) Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tapin Tahun 2024 ini merupakan pertanggung jawaban tertulis atas penyelenggaraan pemerintah yang baik (*Good Governance*) Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tapin Tahun 2024. Penyusunan LKjIP ini merupakan langkah yang baik dalam memenuhi harapan Peraturan Presiden Nomor 29 tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP). Sebagai upaya untuk penyelenggaraan pemerintahan yang baik sebagaimana diharapkan oleh semua pihak.

Laporan Kinerja Instansi pemerintah (LKjIP) Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tapin Tahun 2024 ini dapat menggambarkan kinerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tapin Tahun 2024 dan Evaluasi terhadap kinerja yang telah dicapai baik berupa kinerja kegiatan, maupun kinerja sasaran, juga dilaporkan analisis kinerja yang mencerminkan keberhasilan dan kegagalan. Hasil laporan kinerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tapin Tahun 2024 dapat disimpulkan sebagai berikut:

No	Tujuan/Sasaran	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Persentase Capaian
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
1.	Meningkatnya Kualitas Ketenagakerjaan Daerah	Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK)	70,20	68, 12	97,03%
2.	Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja Perangkat Daerah	Nilai SAKIP Perangkat Daerah	75	73,20	97,60%
3.	Meningkatnya Profesionalisme ASN Perangkat Daerah	Indeks Profesionalisme ASN (IP- ASN) Perangkat Daerah	65	79,13	121,74%

Hasil Evaluasi

Hasil evaluasi atas akuntabilitas kinerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tapin menunjukkan nilai sebesar **73,20** dengan predikat **sangat baik (BB)**. Penilaian tersebut menunjukkan tingkat akuntabilitas kinerja sudah baik, namun masih diperlukan perbaikan pada unit kerja serta komitmen dalam manajemen kinerja. Rincian penilaian tersebut adalah sebagai berikut:

No	Komponen Yang Dinilai	Bobot	Nilai	Nilai
	2023		2022	2023
1	Perencanaan Kinerja	30	24,60	23,10
2	Pengukuran Kinerja	30	21,60	21,30
3	Pelaporan Kinerja	15	10,80	10,80
4	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal	25	15,00	18,00
	Nilai Hasil Evaluasi	100	72,00	73,20
	Tingkat Akuntabilitas Kinerja		BB	BB

Dari hasil Evaluasi Inspektorat Pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tapin terdapat 7 Rekomendasi/Saran, dalam memperbaiki hal tersebut perlu adanya langkah-langkah perbaikan yang akan dilakukan, adalah sebagai berikut:

1. Dinas Tenaga Kerja akan rutin melaksanakan evaluasi kinerja internal yang berpedoman pada ketentuan yang berlaku.
2. Dalam monitoring dan evaluasi Kinerja Internal akan melakukan Aplikasi SIAP yang fituranya akan diupdate Dinas Kominfo pada tahun 2025.
3. Laporan Kinerja akan melaksanakan Budaya Kerja Organisasi.
4. Akan melaksanakan Program dan Kegiatan sesuai jadwal dan target yang ditetapkan.
5. Akan melaksanakan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal dapat memanfaatkan untuk perbaikan dan Peningkatan Efisiensi Kinerja.

Demikian penyajian LKjIP Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tapin tahun 2024 ini disusun sebagai alat untuk melaksanakan laporan kinerja yang merupakan wujud pertanggungjawaban Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tapin.

Dengan tersusunnya Laporan Kinerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tapin Tahun 2024 ini, diharapkan dapat memberikan gambaran Kinerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tapin kepada pihak-pihak terkait baik sebagai *stakeholder* ataupun pihak lain yang telah mengambil bagian dengan berpartisipasi aktif untuk membangun.

Ditetapkan di : Rantau
Pada tanggal : 19 Maret 2025

KEPALA DINAS,

H. SAPUANI, S. Sos., M. AP
Pembina Utama Muda (IV/c)
NIP. 19680415 199002 2 003

PERNYATAAN PERJANJIAN KINERJA DINAS TENAGA KERJA KABUPATEN TAPIN



PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2024

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

Nama : H. Sapuani, S.Sos, M.AP
Jabatan : Kepala Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tapin

Selanjutnya disebut pihak pertama

Nama : Muhammad Syarifuddin, M.Pd
Jabatan : PJ. Bupati Tapin

Selaku atasan langsung pihak pertama, selanjutnya disebut pihak kedua

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

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

Rantau, 15 Februari 2024

Pihak Kedua,

Muhammad Syarifuddin, M.Pd

Pihak Pertama,

H. Sapuani, S.Sos, M.AP
NIP. 19680415 199002 1 003

LAMPIRAN PERUBAHAN PERJANJIAN KINERJA

Satuan Organisasi Perangkat Daerah : Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tapin

Jabatan : Kepala Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tapin

Tahun Anggaran : 2024

No.	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target Tahunan
1.	Meningkatnya Kualitas Ketenagakerjaan Daerah	Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja	70,20 %
4.	Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja Perangkat Daerah	Nilai SAKIP Perangkat Daerah	75
5.	Meningkatnya Profesionalisme ASN Perangkat Daerah	Indeks Profesionalisme ASN (IP-ASN) Perangkat Daerah	65

No.	Program	Anggaran	Ket
1.	Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota	Rp. 9.102.543.642	APBD
2.	Program Pelatihan Kerja dan Produktivitas Tenaga Kerja	Rp. 1.378.083.819	APBD
3.	Program Penempatan Tenaga Kerja	Rp. 5.190.731.370	APBD
4.	Program Hubungan Industrial	Rp. 1.720.067.930	APBD
Jumlah Anggaran		Rp.17.391.426.761	



Pj. Bupati Tapin,

Muhammad Syarifuddin, M.Pd



Rantau, 15 Februari 2024

Kepala Dinas Tenaga Kerja

H. Sapuan, S.Sos, M.AP

NIP. 19680415 199002 1 003

Lampiran 3 Matriks Renstra (3 tahun)

Tabel 3.1.
Rencana Program, Kegiatan, Sub Kegiatan dan Pendanaan Perangkat Daerah
Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tapin Tahun 2024 – 2026

Kode	Program Kegiatan dan Sub Kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan, Sasaran,Program (outcome) dan Kegiatan (output)	Data Capaian pada Tahun Awal Perencanaan	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan						Kondisi Kinerja pada akhirperiode Renstra PerangkatDaerah		Unit Kerja Perangkat Daerah Penanggung-jawab
				2024		2025		2026				
				K	Rp	K	Rp	K	Rp	K	Rp	
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)
2.07.01	PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH KABUPATEN/KOTA	Persentase efisiensi penggunaan anggaran (Dengan Satuan:Persen)	0	95	6.159.272.423	100	9.687.010.435	100	12.286.765.653	0	34.709.837.468	Sekretaris Disnaker
		Rata-rata capaian kinerja kegiatan sekretariat (Dengan Satuan:Angka)	0	90		95		100		100		Sekretaris Disnaker
		Persentase ASN dengan capaian kinerja >90% (Dengan Satuan:Persen)	0	95		100		100		100		Sekretaris Disnaker
2.07.01.2.01	Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Persentase usulan program, kegiatan, sub kegiatan tahun n+1 yang diakomodir dalam dokumen perencanaan (Dengan Satuan:Persen)	0	85	31.000.000	90	37.000.000	95	47.000.000	0	133.620.781	Kasubbag Perencanaan dan Keuangan
		Persentase laporan monitoring dan evaluasi kinerja yang tepat waktu (Dengan Satuan:Persen)	90%	90%		95%		100%		95%		Kasubbag Perencanaan dan Keuangan
		Persentase tindaklanjut perencanaan dan pelaporan atas rekomendasi dari mitra kerja di Bappelitbang (Dengan Satuan:Persen)	0	85		90		95		95		Kasubbag Perencanaan dan Keuangan
2.07.01.2.01.02	Koordinasi dan Penyusunan Dokumen RKA-SKPD	Jumlah Dokumen RKA-SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Dokumen RKA-SKPD (Dengan Satuan:Dokumen)	1 Dokumen	1 Dokumen	10.000.000	1 Dokumen	12.000.000	1 Dokumen	15.000.000	1 Dokumen	43.864.700	Verifikator Keuangan

2.07.01.2.01.06	Koordinasi dan Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD	Jumlah Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD (Dengan Satuan:Laporan)	16 laporan	16 laporan	15.000.000	16 laporan	17.500.000	16 laporan	20.000.000	16 laporan	64.256.081	Analisis Perencanaan, Evaluasi dan Pelaporan
2.07.01.2.01.03	Koordinasi dan Penyusunan Dokumen Perubahan RKA-SKPD	Jumlah Dokumen Perubahan RKA-SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Dokumen Perubahan RKA-SKPD (Dengan Satuan:Dokumen)	1 Dokumen	1 Dokumen	6.000.000	1 Dokumen	7.500.000	1 Dokumen	12.000.000	1 Dokumen	25.500.000	Verifikator Keuangan
2.07.01.2.02	Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	Persentase Hasil Temuan Pemeriksaan yang Ditindaklanjuti Disnaker (Dengan Satuan:Persen)	0	100	3.303.272.423	100	3.509.010.435	100	3.512.765.653	100	13.519.195.977	Kasubbag Perencanaan dan Keuangan
		Persentase Surat Pertanggungjawaban yang sesuai dengan standar penatausahaan keuangan (Dengan Satuan:Persen)	95%	95%		95%		95%		95%		Kasubbag Perencanaan dan Keuangan
		Persentase laporan keuangan Disnaker yang disampaikan tepat waktu dan sesuai standar (Dengan Satuan:Persen)	0	90		90		90		90		Kasubbag Perencanaan dan Keuangan
2.07.01.2.02.01	Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	Jumlah Orang yang Menerima Gaji dan Tunjangan ASN (Dengan Satuan:Orang/bulan)	27 Orang/Bulan	31 Orang/Bulan	3.295.272.423	33 Orang/Bulan	3.500.010.435	35 Orang/Bulan	3.500.765.653	35 Orang/Bulan	13.483.950.477	Penata Keuangan
2.07.01.2.02.05	Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD	Jumlah Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD (Dengan Satuan:Laporan)	1 Laporan	1 Laporan	8.000.000	1 Laporan	9.000.000	1 Laporan	12.000.000	1 Laporan	35.245.500	Penata Keuangan
2.07.01.2.06	Administrasi Umum Perangkat Daerah	Indeks Kepuasan Pegawai terhadap pelayanan sekretariat Disnaker (Dengan Satuan:Persen)	0	4	1.243.000.000	4	2.281.200.000	4	3.498.000.000	4	7.902.165.386	Kasubbag Umum dan Kepegawaian
2.07.01.2.06.02	Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor	Jumlah Paket Peralatan dan Perlengkapan Kantor yang Disediakan (Dengan Satuan:Paket)	8 Paket	12 Paket	240.000.000	14 Paket	500.000.000	16 Paket	750.000.000	16 Paket	1.707.506.261	Pengadministrasi Umum
2.07.01.2.06.04	Penyediaan Bahan Logistik Kantor	Jumlah Paket Bahan Logistik Kantor yang Disediakan (Dengan Satuan:Paket)	4 Paket	8 Paket	150.000.000	10 Paket	210.000.000	12 Paket	350.000.000	12 Paket	838.690.195	Pengadministrasi Umum
2.07.01.2.06.05	Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan	Jumlah Paket Barang Cetak dan Penggandaan yang Disediakan (Dengan Satuan:Paket)	4 Paket	8 Paket	23.000.000	10 Paket	32.200.000	12 Paket	48.000.000	12 Paket	121.656.930	Pengadministrasi Umum
2.07.01.2.06.09	Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	Jumlah Laporan Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD (Dengan Satuan:Laporan)	185 Laporan	335 Laporan	650.000.000	385 Laporan	980.000.000	435 Laporan	1.500.000.000	235 Laporan	3.645.312.000	Pengadministrasi Umum
2.07.01.2.06.08	Fasilitasi Kunjungan Tamu	Jumlah Laporan Fasilitasi Kunjungan Tamu (Dengan Satuan:Laporan)	0	6 Laporan	5.000.000	8 Laporan	8.000.000	10 Laporan	15.000.000	10 Laporan	28.000.000	Pengadministrasi Umum
2.07.01.2.06.10	Penatausahaan Arsip Dinamis pada SKPD	Jumlah Dokumen Penatausahaan Arsip Dinamis pada SKPD (Dengan Satuan:Dokumen)	0	1400	25.000.000	1600	51.000.000	1800	85.000.000	1800	161.000.000	Pengadministrasi Umum

2.07.01.2.06.11	Dukungan Pelaksanaan Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik pada SKPD	Jumlah Dokumen Dukungan Pelaksanaan Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik pada SKPD (Dengan Satuan:Dokumen)	0	4 Dokumen	150.000.000	6 Dokumen	500.000.000	8 Dokumen	750.000.000	8 Dokumen	1.400.000.000	Pengadministrasi Umum		
2.07.01.2.07	Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	Persentase Pengadaan Barang Milik Daerah Disnaker dalam Kondisi Baik (Dengan Satuan:Persen)	90%	99%	860.000.000	99%	1.920.000.000	100%	2.850.000.000	100%	5.857.975.000	Kasubbag Umum dan Kepegawaian		
2.07.01.2.07.06	Pengadaan Peralatan dan Mesin Lainnya	Jumlah Unit Peralatan dan Mesin Lainnya yang Disediakan (Dengan Satuan:Unit)	42 Unit	52 Unit	300.000.000	57 Unit	420.000.000	62 Unit	550.000.000	62 Unit	1.497.975.000	Pengadministrasi Umum		
2.07.01.2.07.02	Pengadaan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan	Jumlah Unit Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan yang Disediakan (Dengan Satuan:Unit)	0	2Unit	560.000.000	3 Unit	1.500.000.000	4 Unit	2.300.000.000	4 Unit	4.360.000.000	Pengadministrasi Umum		
2.07.01.2.08	Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Nilai Kepuasan Pegawai Terhadap Pelayanan Sekretariat (Dengan Satuan:Persen)	100%	100%	172.000.000	100%	216.000.000	100%				324.000.000	100%	854.520.400
2.07.01.2.08.02	Penyediaan Jasa Komunikasi, SumberDaya Air dan Listrik	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik yang Disediakan (Dengan Satuan:Laporan)	36 Laporan	36 Laporan	82.000.000	36 Laporan	116.000.000	36 Laporan				174.000.000	36 Laporan	439.520.400
2.07.01.2.08.04	Penyediaan Jasa Pelayanan UmumKantor	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor yang Disediakan (Dengan Satuan:Laporan)	4 Laporan	8 Laporan	90.000.000	10 Laporan	100.000.000	12 Laporan				150.000.000	12 Laporan	415.000.000
2.07.01.2.09	Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Persentase Barang Milik Daerah Disnakerdalam Kondisi Baik (Dengan Satuan:Persen)	90%	90%	470.000.000	90%	1.623.800.000	90%				1.900.000.000	90%	6.107.359.924
2.07.01.2.09.01	Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, dan Pajak Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan	Jumlah Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan yang Dipelihara dan dibayarkan Pajaknya (Dengan Satuan:Unit)	4 Unit	6 Unit	53.000.000	7 Unit	100.000.000	8 Unit				150.000.000	8 Unit	347.701.724
2.07.01.2.09.06	Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya	Jumlah Peralatan dan Mesin Lainnya yang Dipelihara (Dengan Satuan:Unit)	40 Unit	50 Unit	17.000.000	55 Unit	23.800.000	60 Unit				50.000.000	60 Unit	104.360.000
2.07.01.2.09.09	Pemeliharaan/Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya	Jumlah Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya yang Dipelihara/Direhabilitasi (Dengan Satuan:Unit)	5 Unit	5 Unit	400.000.000	5 Unit	1.500.000.000	5 Unit				1.700.000.000	5 Unit	5.655.298.200
2.07.01.2.05	Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah	Persentase ASN yang mengikuti Peningkatan kapasitas ASN (Dengan Satuan:Persen)	90%	30	80.000.000	38	100.000.000	57				155.000.000	57	335.000.000
2.07.01.2.05.04	Koordinasi dan Pelaksanaan Sistem Informasi Kepegawaian	Jumlah Dokumen Hasil Koordinasi dan Pelaksanaan Sistem Informasi Kepegawaian (Dengan Satuan:Dokumen)	0	2 Dokumen	20.000.000	3 Dokumen	30.000.000	4 Dokumen				50.000.000	4 Doku men	100.000.000

2.07.01.2.05.09	Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Berdasarkan Tugas dan Fungsi	Jumlah Pegawai Berdasarkan Tugas dan Fungsi yang Mengikuti Pendidikan dan Pelatihan (Dengan Satuan:Orang)	0	4 Orang	60.000.000	6 Orang	70.000.000	8 Orang	105.000.000	8 Orang	235.000.000	Pengadm
2.07.03	PROGRAM PELATIHAN KERJA DAN PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA	Persentase Angkatan Kerja Terlatih yang berkualitas dan berkompotensi (Dengan Satuan:Persen)	90 %	93%	1.308.000.000	94 %	4.081.200.000	95 %	5.021.800.000	95 %	11.569.541.646	Kepala Penemp Kesemp
2.07.03.2.01	Pelaksanaan Pelatihan berdasarkan Unit Kompetensi	Persentase Angkatan Kerja Terlatih yang berkualitas (Dengan Satuan:persen)	91 %	93 %	1.250.000.000	94 %	4.000.000.000	95 %	4.900.000.000	95 %	11.293.199.996	Kepala
2.07.03.2.01.01	Proses Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Keterampilan bagi Pencari Kerja berdasarkan Klaster Kompetensi	Jumlah Tenaga Kerja yang Mendapat Pelatihan Berbasis Kompetensi pada Tahun n (Dengan Satuan:Orang)	208 Orang	480 Orang	750.000.000	512 Orang	2.000.000.000	544 Orang	2.200.000.000	544 Orang	6.093.199.996	Kepala Ba
2.07.03.2.01.02	Koordinasi Lintas Lembaga dan Kerja Sama dengan Sektor Swasta untuk Penyediaan Instruktur serta Sarana dan Prasarana Lembaga Pelatihan Kerja	Jumlah Kesepakatan/Koordinasi dalam rangka Optimalisasi Kapasitas Instruktur dan Peningkatan Sarana Prasarana Pelatihan Vokasi dan Produktivitas pada Tahun n (Dengan Satuan:Lembaga)	0 Lembaga	2 Lembaga	250.000.000	3 Lembaga	1.000.000.000	4 Lembaga	1.200.000.000	4 Lembaga	2.450.000.000	Ke
2.07.03.2.01.03	Pengadaan Sarana Pelatihan Kerja Kabupaten/Kota	Jumlah Pengadaan dan Pemeliharaan Sarana Pelatihan Kerja (Dengan Satuan:Unit)	0 Unit	15 Unit	250.000.000	20 Unit	1.000.000.000	25 Unit	1.500.000.000	25 Unit	2.750.000.000	Ke
2.07.03.2.02	Pembinaan Lembaga Pelatihan Kerja Swasta	Persentase Lembaga Pelatihan Kerja Swastayang dibina (Dengan Satuan:Persen)	100%	100%	18.000.000	100%	25.200.000	100%	37.800.000	100%	96.341.650	Ka Ke
2.07.03.2.02.01	Pembinaan Lembaga Pelatihan Kerja Swasta	Jumlah Lembaga Pelatihan Kerja Swasta yang Dibina (Dengan Satuan:Lembaga)	12 Lembaga	19 Lembaga	18.000.000	23 Lembaga	25.200.000	26 Lembaga	37.800.000	26 Lembaga	96.341.650	Kas Ter
2.07.03.2.03	Perizinan dan Pendaftaran Lembaga Pelatihan Kerja	Persentase meningkatnya pelayanan perizinan dan pendaftaran Lembaga Pelatihan Kerja (Dengan Satuan:Persen)	13	19	40.000.000	23	56.000.000	26	84.000.000	26	180.000.000	Ka Pro
2.07.03.2.03.01	Penyediaan Sumber Daya Perizinan Lembaga Pelatihan Kerja Secara Terintegrasi	Jumlah Sumber Daya Perizinan Lembaga Pelatihan Kerja Secara Terintegrasi (Dengan Satuan:Perizinan)	26 Perizinan	19 Perizinan	40.000.000	23 Perizinan	56.000.000	26 Perizinan	84.000.000	13 Perizinan	180.000.000	Kas Ter
2.07.04	PROGRAM PENEMPATAN TENAGA KERJA	Persentase Tenaga Kerja yang Di tempatkan(Dengan Satuan:Persen)	70,31	70,79%	1.704.000.000	70,95%	5.593.800.000	71,11%	7.340.700.000	71,11%	18.548.853.222	Ke Pe Ke
2.07.04.2.01	Pelayanan antar Kerja di Daerah Kabupaten/Kota	Persentase meningkatnya pelayanan, penyuluhan, bimbingan dan pelatihan bagi tenga kerja di Daerah Kabupten (Dengan Satuan:Persen)	85 %	90 %	750.000.000	93 %	3.060.200.000	95 %	3.740.300.000	95 %	10.866.863.382	Ka Pro
2.07.04.2.01.02	Pelayanan antar Kerja	Jumlah Tenaga Kerja yang Ditempatkan MelaluiLayanan AKAD dan AKL (Dengan Satuan:Orang)	30 Orang	45 Orang	21.000.000	45 Orang	29.400.000	60 Orang	44.100.000	60 Orang	106.105.700	Kas Ter

2.07.04.2.01.03	Penyuluhan dan Bimbingan Jabatan bagi Pencari Kerja	Jumlah Pencari Kerja yang Mendapatkan Penyuluhan dan Bimbingan Jabatan (Dengan Satuan:Orang)	50 Orang	70 Orang	22.000.000	80 Orang	30.800.000	90 Orang	46.200.000	90 Orang	116.555.700	Kas
2.07.04.2.01.05	Perluasan Kesempatan Kerja	Jumlah Tenaga Kerja yang Diberdayakan Melalui program Perluasan Kesempatan Kerja (Dengan Satuan:Orang)	108 Orang	156 Orang	457.000.000	172 Orang	2.500.000.000	188 Orang	2.900.000.000	188 Orang	9.144.201.982	Kas
2.07.04.2.01.04	Penyelenggaraan Unit Layanan Disabilitas Ketenagakerjaan	Jumlah Tenaga Kerja Disabilitas yang Mendapatkan Fasilitas Layanan ULD (Dengan Satuan:Orang)	0 Orang	15 Orang	250.000.000	20 Orang	500.000.000	25 Orang	750.000.000	25 Orang	1.500.000.000	Kas
2.07.04.2.03	Pengelolaan Informasi Pasar Kerja	Persentase Jumlah Pencari Kerja yang mendapatkan Informasi Pasar Kerja (Dengan Satuan:Persen)	100	100	430.000.000	100	1.000.000.000	100	1.750.000.000	100	3.287.645.156	Ka Ke
2.07.04.2.03.02	Pelayanan dan Penyediaan Informasi Pasar Kerja Online	Jumlah Pencari dan Pemberi Kerja yang Terdaftar dalam Pasar Kerja Melalui Sistem Online (Karir Hub) (Dengan Satuan:Orang)	1456 Orang	1600 Orang	230.000.000	1700 Orang	500.000.000	1800 Orang	1.000.000.000	1800 Orang	1.837.645.156	Kas
2.07.04.2.03.03	Job Fair /Bursa Kerja	Jumlah Pencari Kerja yang Mendapatkan Pekerjaan Melalui Job Fair /Bursa Kerja (Dengan Satuan:Orang)	0 Orang	75 Orang	200.000.000	80 Orang	500.000.000	100 Orang	750.000.000	100 Orang	1.450.000.000	Kas
2.07.04.2.04	Pelindungan PMI (Pra dan Purna Penempatan) di Daerah Kabupaten/Kota	Persentase Peningkatan Potensi Penyerapan Tenaga Kerja (Dengan Satuan:Persen)	40%	55%	524.000.000	60%	1.533.600.000	65%	1.850.400.000	70%	4.394.344.684	Ka Ke
2.07.04.2.04.01	Peningkatan Pelindungan dan Kompetensi Calon Pekerja Migran Indonesia (PMI)/Pekerja Migran Indonesia (PMI)	Jumlah CPMI/PMI yang Dilindungi dan Ditingkatkan Kompetensinya (Dengan Satuan:Orang)	46 Orang	60 Orang	500.000.000	65 Orang	1.500.000.000	70 Orang	1.800.000.000	70 Orang	4.266.345.000	Kas
2.07.04.2.04.02	Penyediaan Layanan Terpadu padaCalon Pekerja Migran	Jumlah CPMI yang Terlayani sesuai Prosedur dalam LTSA dan PMI Bermasalah yang Ditangani (Dengan Satuan:Orang)	30 Orang	60 Orang	24.000.000	75 Orang	33.600.000	90 Orang	50.400.000	90 Orang	127.999.684	Kas
2.07.05	PROGRAM HUBUNGAN INDUSTRIAL	Persentase Penurunan Angka Perselisihan Hubungan Industrial antara Pekerja dengan Perusahaan (Dengan Satuan:Persen)	28%	25%	377.000.000	23%	943.800.000	20%	1.348.244.137	20%	3.385.897.545	Ke Ine
2.07.05.2.01	Pengesahan Peraturan Perusahaan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama untuk Perusahaan yang Hanya Beroperasi dalam 1 (Satu) Daerah Kabupaten/Kota	Persentase Perusahaan yang menerapkan Tata Kerja yang layak (Dengan Satuan:Persen)	68,18 %	71%	115.000.000	72%	161.000.000	73%	245.044.137	73%	1.068.912.845	Ka no
2.07.05.2.01.01	Pengesahan Peraturan Perusahaan bagi Perusahaan	Jumlah Perusahaan yang Melaksanakan Pengesahan Peraturan Perusahaan yang Terkait dengan Hubungan Industrial dan Terdaftar di WLKP Online (Dengan Satuan:Perusahaan)	96 Perusahaan	110 Perusahaan	15.000.000	118 Perusahaan	21.000.000	120 Perusahaan	35.044.137	120 Perusahaan	76.751.105	Kas no

2.07.05.2.01.03	Penyelenggaraan Pendataan dan Informasi Sarana Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja serta Pengupahan	Jumlah Data dan Informasi Sarana HI (PP/PKB, Struktur Skala Upah, dan LKS Bipartit) dan Pekerja yang Teraftar sebagai Peserta Jamsostek serta Pengupahan (Dengan Satuan:Laporan)	92 Laporan	104 Laporan	100.000.000	108 Laporan	140.000.000	112 Laporan	210.000.000	112 Laporan	992.161.740	Ka no
2.07.05.2.02	Pencegahan dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja dan Penutupan Perusahaan di Daerah Kabupaten/Kota	Persentase Perselisihan Kasus yang diselesaikan (Dengan Satuan:Persen)	80%	85%	262.000.000	87%	782.800.000	90%	1.103.200.000	90%	2.316.984.700	Ka no
2.07.05.2.02.01	Pencegahan Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja, dan Penutupan Perusahaan yang Berakibat/Berdampak pada Kepentingan di 1 (Satu) Daerah Kabupaten/Kota	Jumlah Perselisihan yang Dicegah (Dengan Satuan:Perkara)	0 Perkara	0 Perkara	112.000.000	0 Perkara	156.800.000	0 Perkara	235.200.000	0 Perkara	598.513.500	Ka In
2.07.05.2.02.02	Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja, dan Penutupan Perusahaan yang Berakibat/Berdampak pada Kepentingan di 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota	Jumlah Perkara Perselisihan yang Terselaikan(Dengan Satuan:Perkara)	5 Perkara	10 Perkara	90.000.000	10 Perkara	126.000.000	10 Perkara	168.000.000	10 Perkara	458.471.200	Ka In

2.07.05.2.02.05	Pengembangan Pelaksanaan Jaminan Sosial Tenaga Kerja dan Fasilitas Kesejahteraan Pekerja	Terlaksananya Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja dan Fasilitas Kesejahteraan Pekerja (Dengan Satuan:Orang)	0 Orang	6000 Orang	60.000.000	8000 Orang	500.000.000	10000 Orang	700.000.000	10000 Orang	1.260.000.000	Kasi Perselisihan, Hubungan Indsutrial dan Jamsostek
TOTAL:					9.548.272.423		20.305.810.435		25.997.509.790		68.214.129.881	

Lampiran 4 LHE SAKIP DINAS TENAGA KERJA TAHUN 2023



PEMERINTAHAN KABUPATEN TAPIN

INSPEKTORAT

Jalan Brigjend H. Hasan Basri Nomor 22 Rantau

LAPORAN HASIL EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA
INSTANSI PEMERINTAH (AKIP) TAHUN 2023

DINAS TENAGA KERJA

Nomor : 700.1.2.1/005/Evaluasi.SAKIP/Wil.III/INSP/III/2024

Tanggal 26 Maret 2024

INSPEKTUR PEMBANTU WILAYAH III



PEMERINTAH KABUPATEN TAPIN

INSPEKTORAT

Jalan Brigjend. H. Hasan Basri No. 22 Telp. (0517) 31601 Fax (0517) 31601
RANTAU

Nomor : 700.1.2.1/005/Evaluasi.SAKIP/Wil.III/INSP/III/2024
Hal : Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah
(AKIP) Tahun 2023

Rantau, 26 Maret 2024

Kepada
Yth. Kepala Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tapin
di
Rantau

Dengan ini kami sampaikan hasil evaluasi AKIP Tahun 2023 pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tapin, dengan uraian sebagai berikut:

1. Pendahuluan

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah dan Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP), kami telah melakukan evaluasi akuntabilitas kinerja pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tapin. Pelaksanaan evaluasi tahun 2023 ini berpedoman pada Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 88 Tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.

Tujuan evaluasi adalah untuk **mengetahui sejauh mana Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) dilaksanakan dalam mendorong peningkatan pencapaian kinerja yang tepat sasaran dan berorientasi hasil pada Instansi Pemerintah**. Secara khusus evaluasi AKIP bertujuan untuk :

- (a) Memperoleh informasi mengenai implementasi SAKIP;
- (b) Menilai tingkat implementasi SAKIP;
- (c) Menilai tingkat akuntabilitas kinerja;
- (d) Memberikan saran perbaikan untuk peningkatan AKIP;

Ruang lingkup evaluasi akuntabilitas kinerja instansi pemerintah meliputi penilaian kualitas perencanaan kinerja, penilaian pengukuran kinerja berjenjang dan berkelanjutan, penilaian pelaporan kinerja, penilaian evaluasi akuntabilitas kinerja internal, dan penilaian capaian kinerja atas *output* maupun *outcome* serta kinerja lainnya pada level pemerintah daerah maupun Perangkat Daerah (PD).

Pelaksanaan evaluasi AKIP menggunakan kombinasi metodologi kualitatif dan kuantitatif dengan mempertimbangkan kepraktisan dan kemanfaatan yang disesuaikan dengan tujuan evaluasi serta mempertimbangkan kendala yang ada.

Langkah praktis diambil agar lebih cepat memberikan petunjuk untuk perbaikan implementasi AKIP, sehingga dapat menghasilkan rekomendasi untuk meningkatkan akuntabilitas kinerja.

2. Hasil Evaluasi

Hasil evaluasi atas akuntabilitas kinerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tapin menunjukkan nilai sebesar **73,20** dengan predikat **sangat baik (BB)**. Penilaian tersebut menunjukkan tingkat akuntabilitas kinerja sudah baik, namun masih diperlukan perbaikan pada unit kerja serta komitmen dalam manajemen kinerja. Rincian penilaian tersebut adalah sebagai berikut:

No	Komponen Yang Dinilai	Bobot	Nilai	Nilai
	2023		2022	2023
1	Perencanaan Kinerja	30	24,60	23,10
2	Pengukuran Kinerja	30	21,60	21,30
3	Pelaporan Kinerja	15	10,80	10,80
4	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal	25	15,00	18,00
	Nilai Hasil Evaluasi	100	72,00	73,20
	Tingkat Akuntabilitas Kinerja		BB	BB

Evaluasi lebih menitikberatkan pada implementasi akuntabilitas kinerja baik pada level Pemda maupun level PD.

Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tapin terus melakukan upaya perbaikan dalam penerapan dan penguatan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP). Penjelasan lebih lanjut atas hasil evaluasi akuntabilitas kinerja pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tapin Tahun 2023 sebagai berikut:

1) Perencanaan Kinerja

Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tapin telah menyusun dokumen perencanaan kinerja yang mencakup Rencana Strategis (Renstra), Rencana Kerja (Renja), Rencana Kerja Anggaran (RKA) dan Perjanjian Kerja.

2) Pengukuran Kinerja

1. Pengukuran capaian kinerja belum memanfaatkan teknologi informasi (aplikasi).
2. Pengukuran kinerja belum mempengaruhi penyesuaian (Refocusing) organisasi.

3) Pelaporan Kinerja

1. Informasi dalam laporan kinerja belum mempengaruhi perubahan budaya kinerja organisasi.

4) Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal

1. Evaluasi akuntabilitas kinerja internal belum menggunakan teknologi informasi (aplikasi).
2. Hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal belum dimanfaatkan untuk perbaikan dan peningkatan akuntabilitas kinerja.

3. Rekomendasi

Berdasarkan uraian di atas serta dalam rangka lebih mengefektifkan penerapan akuntabilitas kinerja, kami merekomendasikan kepada Kepala Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tapin beberapa hal sebagai berikut:

- a. Agar melaksanakan evaluasi akuntabilitas kinerja internal yang berpedoman pada Peraturan Bupati Tapin Nomor 16 Tahun 2023 Tentang Pedoman Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
- b. Agar Pengukuran capaian kinerja memanfaatkan teknologi informasi (aplikasi);
- c. Agar Pengukuran kinerja mempengaruhi penyesuaian (Refocusing) organisasi;
- d. Agar Informasi dalam laporan kinerja agar dapat mempengaruhi budaya kinerja organisasi;
- e. Agar Evaluasi akuntabilitas kinerja internal menggunakan teknologi informasi (aplikasi);
- f. Agar Hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal dapat dimanfaatkan untuk perbaikan dan peningkatan akuntabilitas kinerja;
- g. Agar Hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal dapat dimanfaatkan dalam mendukung efektifitas dan efisiensi kinerja.

Demikian disampaikan hasil evaluasi AKIP sebagai penerapan manajemen kinerja, kami menghargai upaya yang telah dilakukan dalam implementasi AKIP di lingkungan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tapin. Terhadap hasil evaluasi yang telah disampaikan, kami mengharapkan agar Saudara/i beserta seluruh jajaran memberikan perhatian yang lebih besar pada upaya implementasi AKIP di lingkungan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tapin dan menindaklanjuti rekomendasi yang telah kami sampaikan.

Atas perhatian dan kerjasama Saudara/i, kami sampaikan terima kasih.

Inspektur,



Unda Absori, SH., MH
Pembina Utama Muda / IVc
NIP.19700722 200501 1 013

Lampiran 5 Tanggapan/ Tindak Lanjut LHE SAKIP Tahun 2023

TINDAK LANJUT HASIL REKOMENDASI TAHUN SEBELUMNYA (2023)

NO	SARAN / REKOMENDASI	TINDAK LANJUT
1	Agar melaksanakan evaluasi akuntabilitas kinerja internal yang berpedoman pada Peraturan Bupati Tapin Nomor 16 Tahun 2023 Tentang Pedoman Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah	Dinas Tenaga Kerja belum melaksanakan Evaluasi Internal dan pada tahun berikutnya akan melaksanakan evaluasi akuntabilitas kinerja internal yang berpedoman pada ketentuan yang berlaku.
2	Agar Pengukuran capaian kinerja memanfaatkan teknologi informasi (aplikasi);	Masih dalam proses pembuatan Format Capaian Kinerja Internal dengan menggunakan Google Sheet.
3	Agar Pengukuran kinerja mempengaruhi penyesuaian (Refocusing) organisasi;	Pengukuran Kinerja tidak mempengaruhi penyesuaian (refocusing) karena target yang ditetapkan telah tercapai.
4	Agar Informasi dalam laporan kinerja agar dapat mempengaruhi budaya kinerja organisasi;	Tahun mendatang Laporan Kinerja akan melaksanakan Budaya Kinerja Organisasi
5	Agar Evaluasi akuntabilitas kinerja internal menggunakan teknologi informasi (aplikasi)	Masih dalam proses pembuatan Format Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal dengan menggunakan Google Sheet.
6	Agar Evaluasi akuntabilitas kinerja internal dapat memanfaatkan untuk perbaikan dan peningkatan akuntabilitas kinerja;	Akan melaksanakan Program kegiatan sesuai jadwal dan target yang ditetapkan.
7	Agar Evaluasi akuntabilitas kinerja internal dapat memanfaatkan untuk perbaikan dan peningkatan efisiensi kinerja;	Akan melaksanakan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal dapat memanfaatkan untuk Perbaikan dan Peningkatan Efisiensi Kinerja.

Lampiran 6 Prestasi Perangkat Daerah Tahun 2024

No.	Gambar Penghargaan	Keterangan
1.		1. Penghargaan Innovative Government Award 2024: Dalas Bajamur (Daftar Latihan Sekira Bagawi Jadi Makmur); atas nama Supriadi, S.H. 2. Pemerintah Kabupaten Tapin; 3. Senin, 17 Septempber 2024; 4. Halaman Kantor Bupati Tapin, Kawasan Rantau Baru.
2.		1. Penganugerahan KRISDA: SIMADIN (Sistem Manajemen Administrasi Perjalanan Dinas); atas nama Susiana Elyati, S.Sos., MM. 2. Bappelitbang Kab. Tapin; 3. Minggu, 01 Desember 2024; 4. Pendopo Galuh Bastari Tapin.