

LAPORAN AKUNTABILITAS KINERJA
INSTANSI PEMERINTAH (LAKIP)
DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI
KABUPATEN GIANYAR
TAHUN 2016



2016



KATA PENGANTAR

Om Suasti Astu,

Puja dan puji syukur kami haturkan dihadapan Ida Sang Hyang Widhi Wasa/Tuhan Yang Maha Esa, karena kami dapat menyelesaikan penyusunan "Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Gianyar Tahun 2016" tanpa menemui hambatan yang berarti.

Penyusunan LAKIP ini, dimaksudkan sebagai perwujudan akuntabilitas penyelenggaraan kegiatan yang dicerminkan dari pencapaian kinerja, visi, misi, realisasi pencapaian indikator kinerja utama dan sasaran dengan target yang telah ditetapkan, berdasarkan pengukuran kinerja tingkat keberhasilan pelaksanaan program dan kegiatan sampai dengan tahun 2016.

Kami sadari, tidak semua rencana dapat berjalan sesuai dengan harapan, namun demikian dengan adanya LAKIP ini, dapat memperoleh umpan balik untuk peningkatan kinerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Gianyar melalui perbaikan penerapan fungsi-fungsi manajemen, mulai dari **perencanaan, pelaksanaan, pengukuran, evaluasi, dan pelaporan pencapaian kinerja**, hingga dapat mengetahui atau mengukur pencapaian pelaksanaan tugas dan tanggung jawab serta meningkatkan akuntabilitas dan kredibilitas Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Gianyar, sehingga meningkatkan kepercayaan masyarakat dan lingkungan terhadap organisasi Instansi Pemerintah.

Semoga LAKIP ini, selain sebagai media pertanggungjawaban atas amanah yang diemban oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Gianyar, juga dapat menjadi sarana evaluasi atas pencapaian kinerja serta memberikan umpan balik bagi upaya perbaikan kinerja pada masa yang akan datang.

Terima kasih.

Om Shanti, Shanti, Shanti, Om.

Gianyar, 9 Januari 2017
Kepala Dinas Tenaga Kerja
Kabupaten Gianyar,

Anak Agung Dalem Jagadhita, SH.
Pembina Utama Muda
NIP. 19640926 199403 1 002

DAFTAR ISI

No	Isi	Halaman
	Halaman judul	1
	Kata Pengantar	2
	Daftar isi	3
	Daftar Lampiran	4
	Daftar Gambar	5
	BAB I PENDAHULUAN	6
	1.1. Struktur Organisasi	7
	1.2. Tugas Pokok dan Fungsi	8
	1.3. Isue Strategis	8
	BAB II PERENCANAAN KINERJA	10
	2.1. Indikator Kinerja Utama	10
	2.2. Rencana Strategis	10
	a. Visi	11
	b. Misi	14
	c. Tujuan	17
	d. Sasaran Strategis	18
	e. Program dan Kegiatan	19
	f. Perjanjian Kinerja Tahun 2016	19
	BAB III AKUNTABILITAS KINERJA	20
	3.1. Capaian Kinerja Organisasi	20
	a. Capaian Indikator Kinerja Tujuan	20
	b. Capaian Indikator Kinerja Sasaran	20
	c. Capaian Program dan Kegiatan	20
	3.2. Analisis Capaian Kinerja	20
	a. Analisis Capaian Tujuan	20
	b. Analisis Capaian Sasaran	22
	3.3. Realisasi Anggaran	25
	BAB IV PENUTUP	26
	Lampiran-Lampiran	28

DAFTAR LAMPIRAN

No	Tabel	Halaman
1	Struktur Organisasi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Gianyar	28
2	Indikator Kinerja Utama (IKU) Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Gianyar	29
3	Tujuan dan Indikator Kinerja Utama (IKU) Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Gianyar	31
4	Sasaran Strategis dan Target Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Gianyar Tahun 2016	33
5	Program, Kegiatan dan Target Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Gianyar	35
6	Program, Kegiatan dan Penanggung Jawab	37
7	Perjanjian Kinerja Tahun 2016 antara Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Gianyar dengan Bupati Gianyar	39
8	Capaian Indikator Kinerja Tujuan Tahun 2016	41
9	Capaian Indikator Kinerja Sasaran Strategis Tahun 2016	43
10	Capaian Program dan Kegiatan Tahun 2016	45
11	Capaian Akuntabilitas Keuangan Tahun 2016	47

DAFTAR GAMBAR

No	Gambar	Halaman
1	Struktur Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Gianyar	11
2	Keterkaitan antara Visi Kabupaten Gianyar dengan Misi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Gianyar	12
3	Keterkaitan antara Misi Kabupaten Gianyar dengan Misi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Gianyar	15

BAB I PENDAHULUAN

Dalam rangka peningkatan pelaksanaan pemerintahan yang berdayaguna, berhasil guna, bersih dan bertanggung jawab, telah diterbitkan Instruksi Presiden Nomor 7 Tahun 1999 tentang Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP), sedangkan penyusunan penetapan kinerja dan Pelaporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, diatur dengan Peraturan Menteri Pemberdayaan 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.

Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) adalah perwujudan kewajiban suatu instansi pemerintah untuk mempertanggung jawabkan keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan visi dan misi organisasi dalam mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan, melalui alat pertanggung jawaban secara periodik.

Untuk mencapai Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah yang baik, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Gianyar selaku unsur pembantu pimpinan, dituntut selalu melakukan pembenahan kinerja. Pembenahan kinerja diharapkan mampu meningkatkan peran serta fungsi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Gianyar, sebagai sub sistem dari sistem Pemerintahan Daerah yang berupaya memenuhi aspirasi masyarakat.

Dalam perencanaan pembangunan daerah Kabupaten Gianyar, capaian tujuan dan sasaran pembangunan yang dilakukan, tidak hanya mempertimbangkan visi dan misi daerah, melainkan kondisinya dengan tujuan dan sasaran yang ingin dicapai pada lingkup Pemerintahan Daerah, Provinsi dan Nasional.

Sejalan dengan pelaksanaan Undang-undang Nomor 28 tahun 1999 tentang penyelenggaraan negara yang bersih dan bebas dari korupsi, kolusi dan nepotisme, maka diterbitkan Inpres Nomor 7 tahun 1999 tentang Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah. Dalam salah satu pasal dalam undang-undang tersebut menyatakan bahwa, azas-azas umum penyelenggaraan negara meliputi kepastian hukum, azas tertib penyelenggaraan negara, azas kepentingan umum, azas keterbukaan, azas proporsionalitas dan profesionalitas serta akuntabilitas.

Azas akuntabilitas a

dalah setiap kegiatan dan hasil akhir dari kegiatan penyelenggara negara harus dipertanggung jawabkan kepada masyarakat atau rakyat sebagai pemegang kedaulatan tertinggi negara sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku. 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. Laporan kinerja dipergunakan sebagai:

- a. Sarana atau instrumen penting untuk melaksanakan reformasi dalam penyelenggaraan tugas-tugas pemerintahan, pembangunan, dan pelayanan masyarakat.
- b. Cara dan sarana yang efektif untuk mendorong seluruh aparat pemerintah dalam menerapkan prinsip-prinsip *Good Governance* dan fungsi-fungsi manajemen kinerja secara taat asas (konsisten).
- c. Cara dan sarana yang efektif untuk meningkatkan kinerja instansi pemerintah atau unit kerja berdasarkan rencana kerja yang jelas dan sistematis dengan sasaran kinerja yang terukur secara berkelanjutan.
- d. Alat untuk mengetahui dan mengukur tingkat keberhasilan atau kegagalan dari setiap pimpinan instansi atau unit kerja dalam menjalankan misi, tugas atau jabatan, sehingga dapat dijadikan faktor utama dalam evaluasi kebijakan, program kerja, struktur organisasi, dan penetapan alokasi anggaran setiap tahun bagi setiap instansi/unit kerja.
- e. Cara dan sarana untuk mendorong usaha penyempurnaan struktur organisasi, kebijakan publik, ketatalaksanaan, mekanisme pelaporan, metode kerja, dan prosedur pelayanan masyarakat berdasarkan permasalahan nyata yang dihadapi dalam pelaksanaan manajemen pemerintahan secara berkelanjutan.

Tujuan penyusunan Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) ini adalah sebagai wujud pertanggung jawaban atas pelaksanaan tugas pokok dan fungsi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Gianyar. Dari laporan ini diharapkan dapat diperoleh suatu simpulan pencapaian pelaksanaan tugas pokok dan fungsi, bahan analisis dalam rangka meningkatkan kinerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Gianyar di tahun-tahun berikutnya. Hal ini berkaitan erat dengan tujuan dan fungsi utama LAKIP yaitu sebagai media pertanggung jawaban dan sebagai alat untuk meningkatkan kinerja suatu organisasi.

Penyusunan LAKIP Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Gianyar Tahun 2016 dimaksudkan sebagai perwujudan akuntabilitas penyelenggaraan kegiatan yang dicerminkan dari pencapaian kinerja, visi, misi, realisasi pencapaian indikator kinerja utama dan sasaran dengan target yang telah ditetapkan, berdasarkan pengukuran kinerja tingkat keberhasilan pelaksanaan program dan kegiatan.

1.1. Struktur Organisasi

Berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Gianyar Nomor 6 Tahun 2008 Tentang Organisasi dan Tata Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Gianyar, struktur organisasi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Gianyar seperti pada Lampiran : 1

1.2. Tugas Pokok dan Fungsi

Berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Gianyar Nomor 6 Tahun 2008 Tentang Organisasi dan Tata Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Gianyar, Tugas pokok dan fungsi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Gianyar sebagai berikut :

a. Tugas pokok

Tugas Pokok Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Gianyar adalah melaksanakan urusan pemerintahan di bidang tenaga kerja dan transmigrasi berdasarkan asas otonomi dan pembantuan.

b. Fungsi

Dalam melaksanakan tugas pokok, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Gianyar mempunyai fungsi :

- 1) Perumusan kebijakan teknis lingkup pelatihan dan produktivitas kerja, penempatan kerja dan transmigrasi, pembinaan hubungan industrial dan jaminan sosial ketenagakerjaan.
- 2) Penyelenggaraan urusan pemerintahan dan pelayanan umum di bidang pelatihan dan produktivitas kerja, penempatan kerja dan transmigrasi, pembinaan hubungan industrial dan jaminan sosial ketenagakerjaan.
- 3) Pembinaan dan pelaksanaan di bidang pelatihan dan produktivitas kerja, penempatan kerja dan transmigrasi, pembinaan hubungan industrial dan jaminan sosial ketenagakerjaan.
- 4) Pelaksanaan tugas lain yang diberikan Bupati sesuai dengan tugas dan fungsinya.
- 5) Pembinaan, monitoring, evaluasi dan laporan penyelenggaraan kegiatan Dinas.

1.3. Isu Strategis

Seiring dengan kemajuan pembangunan di bidang ketenagakerjaan dan ketransmigrasian yang telah dicapai dalam kurun waktu dua tahun terakhir, ternyata masih ada isu-isu ketenagakerjaan dan ketransmigrasian yang belum terselesaikan.

Di bidang ketenagakerjaan, isu-isu yang diperkirakan masih mewarnai dinamika lima tahun ke depan adalah :

- a. Masih rendahnya kompetensi tenaga kerja yang ada di Kabupaten Gianyar, sehingga belum mampu memenangkan persaingan dengan tenaga kerja asing.

- b. Masih terdapat pengangguran di Kabupaten Gianyar sebanyak 5.577 orang atau sebesar 1,93 %.
- c. Masih adanya perselisihan hubungan industrial antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.
- d. Masih adanya pekerja/buruh yang belum ikut dalam kepesertaan program Jaminan Sosial, masih adanya pekerja anak, belum dipahaminya peraturan perundang-undangan tentang perlindungan tenaga kerja, masih adanya perusahaan yang belum memiliki peraturan perusahaan, masih adanya perusahaan yang belum memberlakukan UMK, dan kurangnya minat pengusaha untuk mempekerjakan tenaga kerja penyandang cacat.
- e. Masih adanya perusahaan yang melanggar norma ketenagakerjaan, norma kesehatan dan keselamatan kerja, belum secara optimal menyediakan peralatan K3, dan belum optimalnya pengawasan tenaga kerja asing.

Sedangkan di bidang ketrasmigrasian, isu-isu yang diperkirakan masih mewarnai dinamika lima tahun ke depan adalah belum terintegrasi dan terkoordinasikannya secara optimal program-program antar sektor dalam pembangunan transmigrasi, baik antar pemerintah pusat, antar pemerintah daerah, maupun antar pemerintah pusat dengan pemerintah daerah.

BAB II PERENCANAAN KINERJA

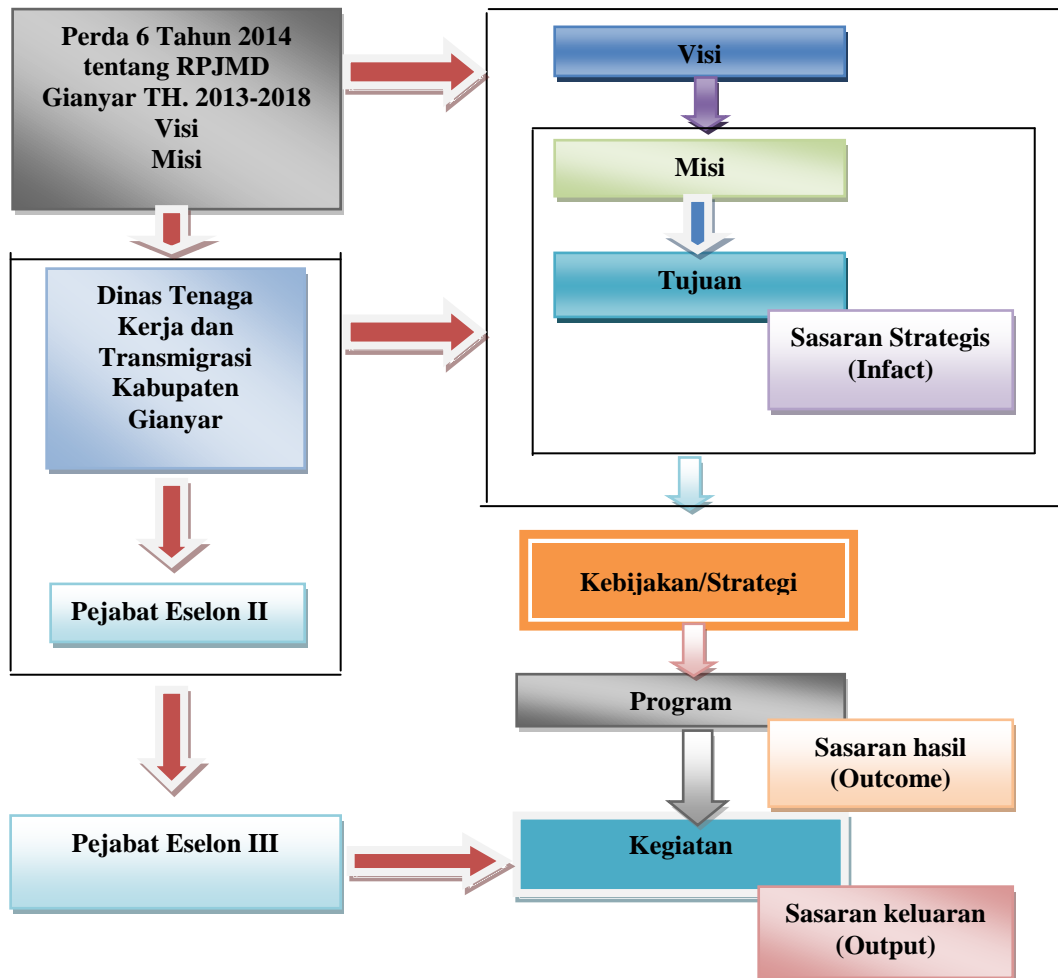
2.1. Indikator Kinerja Utama

Salah satu upaya untuk memperkuat akuntabilitas dalam penerapan tata pemerintahan yang baik di Indonesia, diterbitkannya Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor : PER/09/M.PAN/5/2007 tentang Pedoman Umum Penetapan Indikator Kinerja Utama di Lingkungan Instansi Pemerintah. Indikator Kinerja Utama merupakan ukuran keberhasilan dari suatu tujuan dan sasaran strategis instansi pemerintah. Adapun penetapan target Indikator Kinerja Utama Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Gianyar, ditetapkan dengan Keputusan Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Gianyar Nomor : KEP-560/262.4/DISNAKERTRANS/III/2014, seperti pada Lampiran: 2.

2.2. Rencana Strategis

Struktur Renstra Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Gianyar Tahun 2014 - 2018 mengacu pada Pedoman Penyusunan Renstra Kementerian/Lembaga (Renstra-KL) seperti diatur dalam Peraturan Menteri Negara Perencanaan Pembangunan Nasional/Kepala Badan Perencanaan Pembangunan Nasional Nomor 5 Tahun 2009 yang diterbitkan tanggal 11 Agustus 2009, yaitu:

Gambar : 1
STRUKTUR RENSTRA DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI
KABUPATEN GIANYAR TAHUN 2013-2018



a. Visi

Berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Gianyar Nomor 6 Tahun 2014 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kabupaten Gianyar Tahun 2013 – 2018, Visi pembangunan Kabupaten Gianyar lima tahun ke depan adalah “GIANYAR-BAGUS”, yang mengandung pengertian Bagus berarti baik, elok, indah atau cemerlang. BAGUS juga merupakan singkatan dari Bersih, Alami, Giat, Berbudaya, dan Sejahtera.

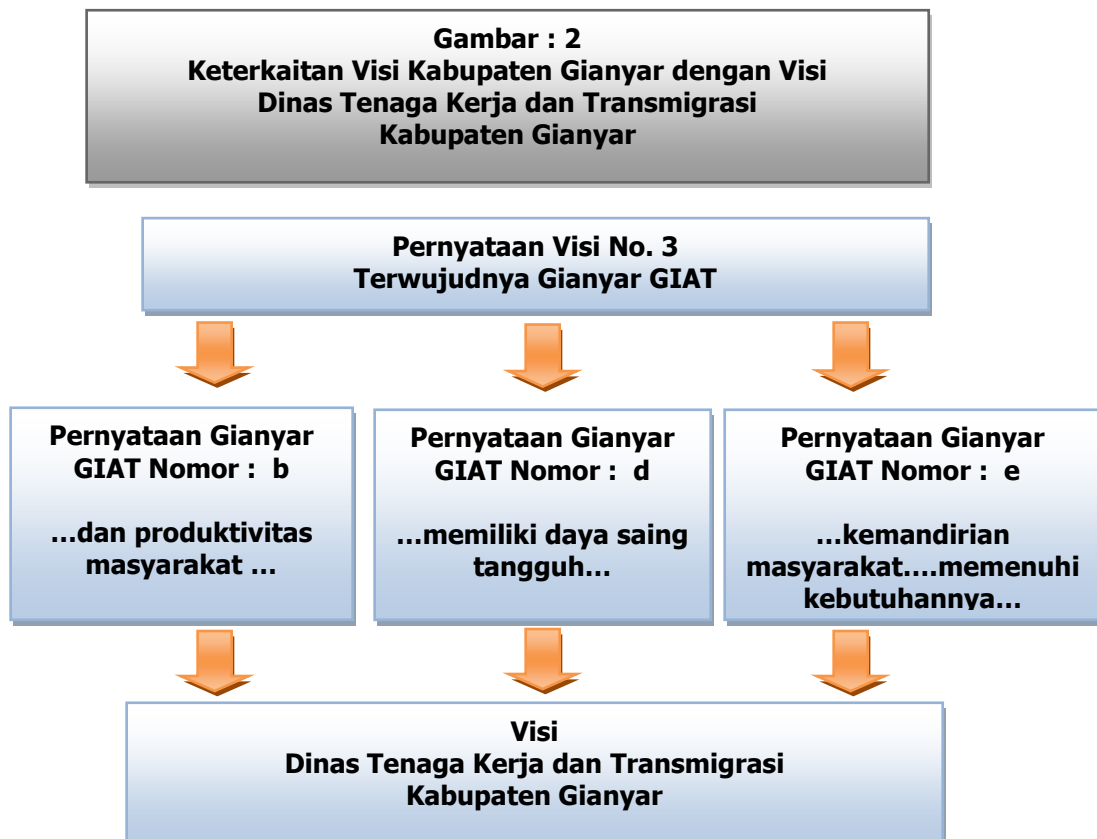
Berdasarkan hal tersebut, Visi Gianyar 2013-2018 adalah:

“TERWUJUDNYA GIANYAR BAGUS
(BERSIH, ALAMI, GIAT, BERBUDAYA, DAN SEJAHTERA)”
MENUJU JAGADHITA

Pernyataan Visi yang terkait dengan Bidang Ketenagakerjaan adalah Terwujudnya Gianyar GIAT, meliputi :

1. Terwujudnya peningkatan pemahaman masyarakat akan pentingnya selalu giat bekerja, dalam konteks bekerja keras, bekerja cerdas dan bekerja ikhlas.
2. Terwujudnya kreativitas dan **produktivitas** masyarakat dalam berinovasi untuk membangun dan mengembangkan usaha, serta bentuk-bentuk ekonomi kreatif lainnya, berbasis ekonomi kerakyatan.
3. Terwujudnya penguasaan ilmu pengetahuan, teknologi dan keterampilan bagi masyarakat dalam menghadapi perubahan (*change*), persaingan (*competitiveness*) dan kompleksitas permasalahan (*complexity*) di masa depan, dalam berbagai tingkatan.
4. Terwujudnya peningkatan kualitas sumber daya manusia yang memiliki **daya saing** tangguh, berjiwa *entrepreneurship* dan mampu memenuhi tuntutan, kebutuhan dan kemajuan pembangunan daerah.
5. Terwujudnya peningkatan partisipasi publik dan **kemandirian** masyarakat dalam berbagai bidang usaha untuk memenuhi **kebutuhan-kebutuhannya**, minimal kebutuhan pokoknya.
6. Terwujudnya aparatur pemerintah yang juga giat bekerja, responsif dalam mengatasi permasalahan pembangunan dan pelayanan publik.

Adapun keterkaitan antara Visi Kabupaten Gianyar dengan Visi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Gianyar, seperti gambar berikut :



Berdasarkan Visi Kabupaten dan pernyataan Visi Terwujudnya Gianyar GIAT, dan memperhatikan kondisi umum bidang ketenagakerjaan serta ketransmigrasian yang telah dipaparkan sebelumnya, maka Visi pembangunan ketenagakerjaan dan ketransmigrasian adalah :

**“TERWUJUDNYA TENAGA KERJA
YANG PRODUKTIF, MANDIRI, BERDAYA SAING
DAN SEJAHTERA”**

Dalam pernyataan visi tersebut di atas, terdapat beberapa kata kunci, yaitu :

1. Tenaga kerja
2. Produktif
3. Mandiri
4. Berdaya saing
5. Sejahtera

Pemahaman atas makna kata-kata kunci tersebut akan memberikan pemahaman yang komprehensif tentang Visi. Makna ringkas dari masing-masing kata kunci tersebut adalah sebagai berikut:

Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Tenaga kerja yang mandiri adalah tenaga kerja yang dalam proses kekaryaan mampu mengenali, menggali dan mengembangkan potensi yang dimilikinya di tengah-tengah arus perubahan.

Kemandirian merupakan hakikat kemerdekaan sebuah bangsa, di mana setiap bangsa berhak menentukan sendiri langkah yang terbaik bagi proses pembangunan bangsanya. Namun demikian, dalam konteks semakin besarnya kondisi saling ketergantungan antar bangsa dalam era globalisasi ini, kemandirian tidaklah dipahami sebagai keterisolasian, defensif dan reaktif melainkan proaktif. Pemahaman kemandirian ini merupakan pemahaman yang dinamis karena mengenali betul perubahan zaman dengan berbagai tuntutan yang dibawanya, sehingga bersifat fleksibel namun kokoh.

Produktif merupakan elemen vital bagi proses pembangunan, oleh karena itu, dalam konteks kehidupan berbangsa, karakter yang produktif merupakan elemen vital bagi proses pembangunan. Tanpa sumber daya manusia yang produktif, keberhasilan pembangunan suatu bangsa tentu tak akan dapat diraih. Begitu pula halnya dengan tenaga kerja. Terciptanya tenaga kerja yang memiliki karakter produktif tentu akan menjadi fundamen yang kokoh bagi proses pembangunan daerah secara keseluruhan. Produktivitas yang baik tentunya akan meningkatkan daya saing.

Berdaya saing merupakan suatu keharusan dalam era sekarang ini, persaingan merupakan suatu kondisi yang harus ditempuh manusia dan tak dapat terelakkan. Dengan adanya persaingan, maka proses kemajuan dalam kehidupan manusia sesungguhnya dapat ditempuh secara lebih cepat. Oleh karena itu, kondisi persaingan harus disikapi secara positif sebagai proses pembangunan mental dan karakter. Dalam konteks globalisasi, keterbukaan di dalam arus globalisasi saat ini tentu membawa implikasi tersendiri.

Masyarakat Gianyar harus memiliki daya saing yang kuat di tengah kondisi persaingan ekonomi antar bangsa yang semakin deras. Begitu pula halnya dengan tenaga kerja yang harus memiliki daya saing global di tengah-tengah laju perekonomian dunia, agar tidak tertinggal dengan bangsa lainnya. Seluruh hal tersebut akan bermuara pada kesejahteraan.

Kesejahteraan merupakan cita-cita besar bagi pembangunan suatu daerah. Dalam hal ini, kesejahteraan tidak hanya mencakup dimensi material, namun juga spiritual. Di bidang ketenagakerjaan, terwujudnya tenaga kerja yang mampu memenuhi kebutuhan fisik dan rohani sesuai dengan perkembangan zaman, merupakan tujuan utama.

Produktivitas, kemandirian, daya saing yang bermuara pada kesejahteraan tenaga kerja merupakan sesuatu yang holistik dan saling terkait satu sama lain. Tanpa adanya produktivitas dan kemandirian, tak mungkin tercipta daya saing dan kesejahteraan. Begitu pula sebaliknya. Tanpa adanya daya saing dan kesejahteraan, tak mungkin ada produktivitas dan kemandirian. Keempat aspek tersebut harus dipandang secara komprehensif sebagai visi yang membimbing langkah-langkah pembangunan bidang ketenagakerjaan dalam jangka menengah.

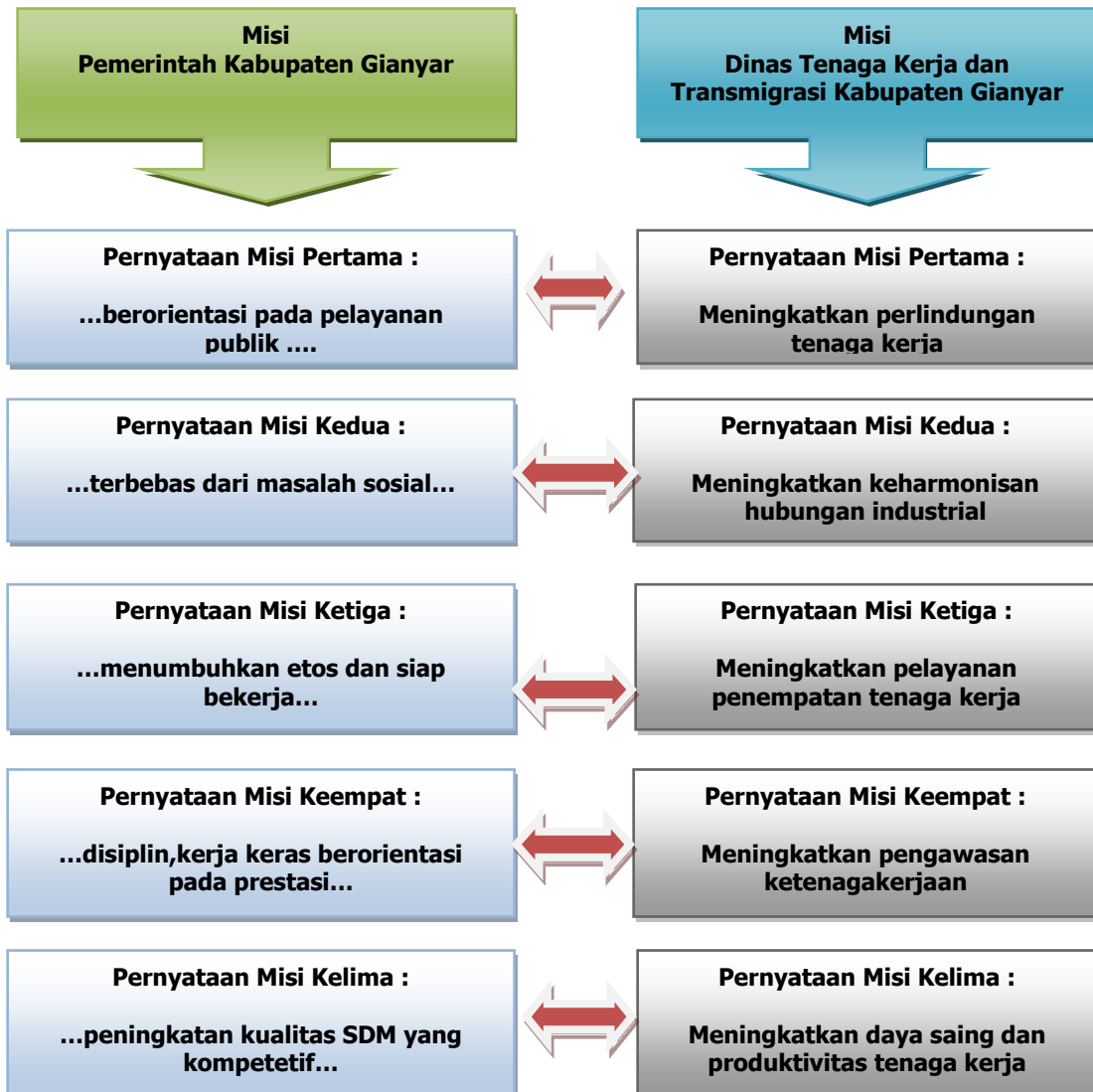
b. Misi

Misi merupakan menjabarkan lebih lanjut Visi dan berisi pernyataan tentang apa yang akan dilakukan untuk mencapai Visi. Perumusan misi mengacu kepada tugas dan kewenangan yang telah diberikan kepada SKPD.

Tugas dan kewenangan SKPD semula diatur dalam Peraturan Daerah Kabupaten Gianyar Nomor 6 Tahun 2008 tentang Organisasi dan Tata Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Gianyar sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Daerah Kabupaten Gianyar Nomor 9 Tahun 2011 tentang Perubahan atas Peraturan Daerah Kabupaten Gianyar Nomor 6 Tahun 2008 tentang Organisasi dan Tata kerja Perangkat Daerah Kabupaten Gianyar.

Adapun keterkaitan antara Misi Kabupaten Gianyar dengan Misi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Gianyar, seperti gambar berikut :

Gambar : 3
Keterkaitan Misi Kabupaten Gianyar dengan Misi
Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi
Kabupaten Gianyar



Adapun penjabaran masing-masing Misi adalah sebagai berikut:

1. Meningkatkan daya saing dan produktivitas tenaga kerja

Daya saing adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan/keahlian dan sikap kerja yang sesuai dengan standar kompetensi yang ditetapkan, dan memiliki keunggulan dibandingkan dengan individu lainnya.

Misi ini, merupakan penjabaran dari Misi Kabupaten Gianyar yang kelima, yaitu meningkatkan kesejahteraan rakyat melalui **peningkatan kualitas sumber daya manusia yang kompetitif**, beintegritas, profesional dan berjiwa kewirausahaan (*entrepreneurship*).

2. Meningkatkan pelayanan penempatan tenaga kerja dan perluasan kesempatan kerja

Penempatan tenaga kerja adalah proses pelayanan kepada pencari kerja untuk memperoleh pekerjaan dan pemberi kerja dalam pengisian lowongan kerja sesuai dengan bakat, minat dan kemampuan.

Misi ini, merupakan penjabaran dari Misi Kabupaten Gianyar yang ketiga, yaitu **menumbuhkan etos dan sikap giat bekerja** pada masyarakat dalam mengembangkan ekonomi kreatif dan usaha ekonomi kerakyatan yang berbasis pada produk unggulan daerah (*One Village One Product*), melatih dan mengusahakan modal bagi komponen masyarakat untuk menjadi *entrepreneur*.

3. Meningkatkan keharmonisan hubungan industrial dan peningkatan peran kelembagaan industrial

Perselisihan Hubungan Industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.

Misi ini, merupakan penjabaran dari Misi Kabupaten Gianyar yang kedua, yaitu menjadikan Gianyar yang bersih, hijau, dan elok berdasarkan penerapan rencana tata ruang secara konsisten dan berwawasan lingkungan, sehingga dapat mewujudkan Gianyar yang alami, dan **terbebas dari masalah-masalah kependudukan, lingkungan dan sosial**.

4. Meningkatkan perlindungan tenaga kerja

Perlindungan tenaga kerja adalah kegiatan untuk memberikan perlindungan kepada tenaga kerja, dalam bentuk regulasi pemerintah, pembuatan peraturan perusahaan, penerapan UMK, pengurangan pekerja anak, pemberian kesempatan kepada tenaga kerja penyandang cacat, perlindungan BPJS Ketenagakerjaan yaitu santunan berupa uang pengganti sebagian dari penghasilan yang hilang atau berkurang dan pelayanan sebagai akibat peristiwa atau keadaan yang dialami oleh tenaga kerja berupa kecelakaan kerja, sakit, hamil, bersalin, hari tua, dan meninggal dunia.

Misi ini, merupakan penjabaran dari Misi Kabupaten Gianyar yang pertama, yaitu membangun pemerintahan yang bersih, responsif, berintegritas, profesional, dan berjiwa *entrepreneur* yang **berorientasi pada pelayanan publik**.

5. Meningkatkan pengawasan ketenagakerjaan

Pengawasan ketenagakerjaan adalah kegiatan mengawasi dan menegakkan pelaksanaan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan.

Misi ini, merupakan penjabaran dari Misi Kabupaten Gianyar yang keempat, yaitu menumbuhkembangkan budaya masyarakat yang berbasis nilai-nilai kearifan lokal yang dapat menumbuhkan relegiusitas, **disiplin, kerja keras berorientasi pada prestasi.**

c. Tujuan

Tujuan merupakan pengejawantahan Visi dan Misi yang telah ditetapkan, dan berorientasi pada operasionalisasi Visi dan Misi. Tujuan merupakan penjabaran atau implementasi dari pernyataan Misi, yang akan dicapai atau dihasilkan dalam jangka waktu lima tahun.

Tujuan utama Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Gianyar tercermin dalam tujuan-tujuan strategis sebagai berikut :

1. Meningkatnya daya saing dan produktivitas tenaga kerja
2. Meningkatnya pelayanan penempatan tenaga kerja dan perluasan kesempatan kerja
3. Meningkatnya keharmonisan hubungan industrial dan meningkatnya peran kelembagaan industrial
4. Meningkatnya perlindungan tenaga kerja
5. Meningkatnya pengawasan ketenagakerjaan

Tujuan-tujuan tersebut diharapkan dapat menjawab permasalahan yang masih dihadapi dalam lima tahun ke depan serta untuk menjawab pernyataan Misi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Gianyar.

Adapun penjelasan masing-masing tujuan adalah sebagai berikut:

1. Meningkatnya daya saing dan produktivitas tenaga kerja

Penetapan tujuan pertama yaitu meningkatnya daya saing dan produktivitas tenaga kerja, dilandasi permasalahan masih rendahnya kompetensi tenaga kerja yang ada di Kabupaten Gianyar, sehingga belum mampu memenangkan persaingan dengan tenaga kerja asing.

Pendapat baru yang sekarang menjadi suatu dogma adalah jika kita ingin memenangkan persaingan, maka kualitas dan kompetensi tenaga kerja merupakan persyaratan utama yang harus dimiliki oleh sumber daya manusia.

Studi JICA tahun 1996 tentang Engineering Manpower Planning, menyatakan bahwa dunia industri akan membutuhkan sumber daya manusia yang memiliki kompetensi kerja adalah pengetahuan (21%), keahlian (27%), kualitas pendidikan (10%), rekomendasi (2%) dan sikap (38%). Untuk itu, meningkatnya kompetensi tenaga kerja, menjadi sebuah keharusan untuk memenangkan persaingan.

2. Meningkatnya pelayanan penempatan tenaga kerja dan perluasan kesempatan kerja

Penetapan tujuan kedua yaitu meningkatnya pelayanan penempatan tenaga kerja dan perluasan kesempatan kerja, dilandasi permasalahan masih terdapatnya pengangguran di Kabupaten Gianyar sebanyak 5.577 orang atau sebesar 1,93 %. Untuk mengurangi angka pengangguran ini, meningkatnya pelayanan penempatan tenaga kerja dan perluasan kesempatan kerja menjadi solusi.

3. Meningkatnya keharmonisan hubungan industrial dan meningkatnya peran kelembagaan industrial

Penetapan tujuan ketiga yaitu meningkatnya keharmonisan hubungan industrial dan meningkatnya peran kelembagaan industrial, dilandasi permasalahan masih adanya perselisihan hubungan industrial antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan. Untuk membangun hubungan industrial yang harmonis, demokratis dan bermartabat diperlukan para pelaku hubungan industrial yang berkualitas dan professional, serta terselesaikannya perselisihan hubungan industrial.

4. Meningkatnya perlindungan tenaga kerja

Penetapan tujuan keempat yaitu meningkatnya perlindungan tenaga kerja, dilandasi permasalahan masih adanya pekerja/buruh yang belum ikut dalam kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan, masih adanya pekerja anak, belum dipahaminya peraturan perundang-undangan tentang perlindungan tenaga kerja, masih adanya perusahaan yang belum memiliki peraturan perusahaan, masih adanya perusahaan yang belum memberlakukan UMK, dan kurangnya minat pengusaha untuk mempekerjakan tenaga kerja penyandang cacat.

5. Meningkatnya pengawasan ketenagakerjaan

Penetapan tujuan kelima yaitu meningkatnya pengawasan ketenagakerjaan, dilandasi permasalahan masih adanya perusahaan yang melanggar norma ketenagakerjaan, norma kesehatan dan keselamatan kerja, belum secara optimal menyediakan peralatan K3, dan belum optimalnya pengawasan tenaga kerja asing.

Adapun tujuan dan indikator tujuan jangka menengah Renstra Tahun 2014 – 2018, seperti pada Lampiran : 3.

d. Sasaran Strategis

Sasaran strategis merupakan ukuran pencapaian dari tujuan dan mencerminkan berfungsinya *outcome* dari semua program yang telah ditetapkan. Adapun sasaran strategis dan target Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Gianyar Tahun 2015, seperti pada Lampiran : 4

e. Program dan kegiatan

Program dan kegiatan merupakan ujung tombak dari keberhasilan atau kegagalan dalam mencapai tujuan, maupun sasaran yang telah ditentukan. Adapun Program, kegiatan dan target serta penanggung jawan program Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Gianyar, seperti pada Lampiran : 5 dan Lampiran : 6

f. Perjanjian Kinerja Tahun 2016

Penetapan Kinerja yang dituangkan dan ditanddtangani dalam Perjanjian Kinerja antara Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kasbupaten Gianyar dengan Bupati Gianyar merupakan wahana proses yang akan memberikan perspektif mengenai apa yang ingin dihasilkan. Perencanaan kinerja yang dilakukan berguna untuk menyusun prioritas kegiatan yang dibiayai dari sumber dana terbatas. Fokus perencanaan kinerja diharapkan mengarah pada pengelolaan program kegiatan lebih baik, dan terarah.

Penyusunan Perjanjian Kinerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Tahun 2016 mengacu pada dokumen Renstra Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Gianyar Tahun 2013-2018, dokumen Rencana Kinerja Tahunan (RKT) Tahun 2016, dokumen Rencana Kerja (Renja) Tahun 2016, dan dokumen Pelaksanaan Anggaran (DPA) Tahun 2016. Adapun Perjanjian Kinerja Tahun 2016, seperti pada Lampiran : 7.

BAB III AKUNTABILITAS KINERJA

3.1. Capaian Kinerja Organisasi

Penilaian capaian kinerja organisasi didasarkan pada Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2013 tentang Perubahan Lampiran Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 25 Tahun 2012 tentang Petunjuk Pelaksanaan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, yaitu :

a. Capaian Indikator Kinerja Tujuan

Adapun capaian Indikator Kinerja Tujuan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Gianyar Tahun 2016 seperti pada Lampiran : 8

b. Capaian Indikator Kinerja Sasaran

Adapun capaian Indikator Kinerja Sasaran Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Gianyar Tahun 2016, seperti pada Lampiran : 9

c. Capaian Program dan Kegiatan

Adapun capaian Program dan Kegiatan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Gianyar Tahun 2016, seperti pada Lampiran : 10

3.2. Analisis capaian kinerja

Analisis capaian kinerja dilakukan terhadap capaian tujuan dan capaian kinerja sasaran strategis. Capaian tujuan diperoleh dari rata-rata capaian kinerja sasaran strategis dari masing-masing tujuan. Sedangkan capaian sasaran strategis diperoleh dari rata-rata capaian indikator dari masing-masing sasaran khususnya terhadap Indikator Kinerja Utama (IKU) dominan pada tiap-tiap sasaran strategis. Analisis juga dilakukan terhadap IKU, selain IKU dominan yang tidak secara langsung mendukung tercapainya kinerja sasaran namun berpengaruh terhadap perwujudan sasaran strategis.

a. Analisis capaian tujuan

Analisis dan penjelasan rinci atas capaian dari masing-masing tujuan sebagai berikut:

1. Tujuan 1 : Meningkatnya daya saing dan produktivitas tenaga kerja

Pada akhir periode renstra di tahun 2016 tujuan "Meningkatnya daya saing dan produktivitas tenaga kerja" tercapai sebesar 410%. Tercapainya tujuan tersebut diperoleh dari 5 (lima) sasaran yang masing-masing tercapai sebagai berikut:

- a. Tenaga kerja yang mendapat pelatihan berbasis kompetensi, terealisasi sebesar 77 %
- b. Tenaga kerja yang mendapat pelatihan berbasis kewirausahaan, terealisasi sebesar 60 %
- c. LPKS yang terakreditasi, terealisasi sebesar 250 %
- d. Pekerja yang bersertifikasi, terealisasi sebesar 507 %
- e. Tenaga kerja yang dimagangkan, terealisasi sebesar 133 %

Keberhasilan pencapaian tujuan tersebut, utamanya sertifikasi tenaga kerja terhadap 380 orang tenaga kerja di Kabupaten Gianyar.

2. Tujuan 2 : Meningkatnya pelayanan penempatan tenaga kerja dan perluasan kesempatan kerja.

Pada akhir periode renstra di tahun 2016 tujuan "Meningkatnya pelayanan penempatan tenaga kerja dan perluasan kesempatan kerja" tercapai sebesar 1.282%. Tercapainya tujuan tersebut diperoleh dari 7 (tujuh) kegiatan yang masing-masing tercapai sebagai berikut :

- a. Penempatan tenaga kerja pada pemberi kerja di dalam negeri, terealisasi sebesar 15 %
- b. Penempatan tenaga kerja pada pemberi kerja di luar negeri, terealisasi sebesar 32 %
- c. Penempatan tenaga kerja pada kegiatan padat karya, terealisasi sebesar 275 %
- d. Penempatan tenaga kerja pada Kegiatan Kelompok Usaha Bersama, terealisasi sebesar 150 %
- e. Penempatan tenaga kerja pada Kegiatan Tehnologi Tepat Guna, terealisasi sebesar 150 %
- f. Kunjungan pada Website Bursa Kerja Online, terealisasi sebesar 8.351%
- g. Penempatan Calon transmigran, terealisasi 0 %

Keberhasilan pencapaian tujuan tersebut, utamanya disebabkan oleh tingginya kunjungan Web Site Bursa Kerja Online, yang memacu minat tenaga kerja untuk bekerja di dalam maupun di luar negeri, disamping adanya perluasan kesempatan kerja seperti padat karya, TTG, KUB

3. Tujuan 3 : Mewujudkan hubungan industrial yang harmonis dan peningkatan peran kelembagaan industrial.

Pada akhir periode renstra di tahun 2016 tujuan "Mewujudkan hubungan industrial yang harmonis dan peningkatan peran kelembagaan industrial" tercapai sebesar 88%. Tercapainya tujuan tersebut diperoleh dari 3 (tiga) kegiatan yang masing-masing tercapai sebagai berikut :

- a. Sosialisasi ketentuan dan peraturan perundang - undangan ketenagakerjaan, terealisasi sebesar 63 %
- b. Bimbingan teknis penyelesaian perselisihan hubungan industrial, terealisasi sebesar 100 %
- c. Mediasi penyelesaian perselisihan, terealisasi sebesar 100 %

Keberhasilan pencapaian tujuan tersebut, utamanya disebabkan oleh keberhasilan dalam melakukan mediasi penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

4. Tujuan 4 : Peningkatan perlindungan tenaga kerja.

Pada akhir periode renstra di tahun 2016 tujuan "Peningkatan perlindungan tenaga kerja" tercapai sebesar 1.047%. Tercapainya tujuan tersebut diperoleh dari 7 (tujuh) kegiatan yang masing-masing tercapai sebagai berikut :

- a. Sosialisasi peraturan perundang-undangan BPJS Ketenagakerjaan, terealisasi sebesar 2.913%
- b. Bimbingan teknis kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan, terealisasi sebesar 2.913%
- c. Penegakan hukum kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan, terealisasi sebesar 83%
- d. Bimbingan teknis penyusunan Peraturan Perusahaan, terealisasi sebesar 121%
- e. Sosialisasi UMK, terealisasi sebesar 967%
- f. Tenaga kerja penyandang cacat yang dipekerjakan, terealisasi sebesar 250%
- g. Pengurangan pekerja anak, terealisasi sebesar 86%

Keberhasilan pencapaian tujuan tersebut, utamanya disebabkan oleh gencarnya upaya penegakan hukum dan sosialisasi yang dilakukan oleh BPJS Ketenagakerjaan, dan Program Gianyar bebas Pekerja Anak yang dicanangkan oleh Menteri Ketenagakerjaan RI.

5. Tujuan 5 : Peningkatan Pengawasan Ketenagakerjaan.

Pada akhir periode renstra di tahun 2016 tujuan "Peningkatan Pengawasan Ketenagakerjaan" tercapai sebesar 967%. Tercapainya tujuan tersebut diperoleh dari 3 (tiga) kegiatan yang masing-masing tercapai sebagai berikut :

- a. Pemeriksaan perusahaan, terealisasi sebesar 967%
- b. Pengujian peralatan di perusahaan, terealisasi sebesar 0%
- c. Pengawasan tenaga kerja asing, terealisasi sebesar 0%

Keberhasilan pencapaian tujuan tersebut kurang optimal, disebabkan oleh karena pengujian peralatan di perusahaan tidak dilakukan karena adanya perubahan kewenangan kabupaten terutama dalam bidang pengawasan ketenagakerjaan kepada pemerintah provinsi.

b. Analisis capaian sasaran

Capaian sasaran strategis diperoleh dari rata-rata capaian indikator dari masing-masing sasaran khususnya terhadap Indikator Kinerja Utama (IKU) yang dianggap dominan pada tiap-tiap sasaran strategis. Analisis juga dilakukan terhadap IKU selain IKU dominan yang tidak secara langsung mendukung

tercapainya kinerja sasaran namun berpengaruh terhadap perwujudan sasaran strategis.

Analisis dan penjelasan rinci atas capaian dari masing-masing tujuan sebagai berikut:

1. Sasaran 1 : Meningkatkan daya saing dan produktivitas tenaga kerja

Pada akhir periode Renstra di tahun 2016 sasaran "Meningkatnya daya saing dan produktivitas tenaga kerja" tercapai sebesar 4.284%. Tercapainya sasaran tersebut diperoleh dari 5 (lima) Indikator Kinerja Utama yang masing-masing tercapai sebagai berikut :

- a. Prosentase Tenaga kerja yang mendapat pelatihan berbasis kompetensi, terealisasi sebesar 128%
- b. Prosentase Tenaga kerja yang mendapat pelatihan berbasis kewirausahaan, terealisasi sebesar 100 %
- c. Prosentase LPKS yang terakreditasi, terealisasi sebesar 12.500 %
- d. Prosentase Pekerja yang bersertifikasi, terealisasi sebesar 2.027%
- e. Prosentase Tenaga kerja yang dimagangkan, terealisasi sebesar 6.667%

Keberhasilan pencapaian tujuan tersebut, utamanya sertifikasi tenaga kerja terhadap 380 orang tenaga kerja di Kabupaten Gianyar.

2. Sasaran 2 : Meningkatkan pelayanan penempatan tenaga kerja dan perluasan kesempatan kerja.

Pada akhir periode renstra di tahun 2016 sasaran "Meningkatnya pelayanan penempatan tenaga kerja dan perluasan kesempatan kerja" tercapai sebesar 146%. Tercapainya tujuan tersebut diperoleh dari 2 (dua) Indikator Kinerja Utama yang masing-masing tercapai sebagai berikut :

- a. Prosentase pencari kerja yang terdaftar yang ditempatkan, terealisasi sebesar 292%
- b. Prosesntase calon transmigran yang diberangkatkan, terealisasi sebesar 0 %

Keberhasilan pencapaian sasaran tersebut, utamanya disebabkan oleh tingginya kunjungan Web Site Bursa Kerja Online, yang memacu minat tenaga kerja untuk bekerja di dalam maupun di luar negeri, disamping adanya perluasan kesempatan kerja seperti padat karya, TTG, KUB.

3. Sasaran 3 : Mewujudkan hubungan industrial yang harmonis dan peningkatan peran kelembagaan industrial.

Pada akhir periode renstra di tahun 2016 sasaran "Mewujudkan hubungan industrial yang harmonis dan peningkatan peran kelembagaan industrial" tercapai sebesar 118%. Tercapainya sasaran tersebut diperoleh dari 2 (dua) Indikator Kinerja Utama yang masing-masing tercapai sebagai berikut :

- a. Prosentase kasus yang diselesaikan dengan Perjanjian Bersama (PB), terealisasi sebesar 118 %
- b. Prosentase kasus yang dimediasi, terealisasi sebesar 118%

Keberhasilan pencapaian sasaran tersebut, utamanya disebabkan oleh keberhasilan dalam melakukan mediasi penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

4. Sasaran 4 : Peningkatan perlindungan tenaga kerja.

Pada akhir periode renstra di tahun 2016 sasaran "Peningkatan perlindungan tenaga kerja" tercapai sebesar 223%. Tercapainya sasaran tersebut diperoleh dari 2 (dua) Indikator Kinerja Utama yang masing-masing tercapai sebagai berikut :

- a. Prosentase pekerja yang menjadi peserta program BPJS Ketenagakerjaan, terealisasi sebesar 833 %
- b. Prosentase Perusahaan yang mendaftarkan Peraturan Perusahaannya, terealisasi sebesar 6 %
- c. Prosentase pekerja anak yang kembali ke sekolah, terealisasi sebesar 95 %
- d. Prosentase perusahaan yang menerapkan UMK, terealisasi sebesar 81 %
- e. Prosentase perusahaan yang mempekerjakan tenaga kerja penyandang cacat, terealisasi sebesar 100 %

Keberhasilan pencapaian sasaran tersebut, utamanya disebabkan oleh gencarnya upaya penegakan hukum dan sosialisasi yang dilakukan oleh BPJS Ketenagakerjaan, dan Program Gianyar bebas Pekerja Anak yang dicanangkan oleh Menteri Ketenagakerjaan RI.

5. Sasaran 5 : Peningkatan Pengawasan Ketenagakerjaan.

Pada akhir periode renstra di tahun 2016 sasaran "Peningkatan Pengawasan Ketenagakerjaan" tercapai sebesar 3.222%. Tercapainya sasaran tersebut diperoleh dari 3 (tiga) Indikator Kinerja Utama yang masing-masing tercapai sebagai berikut :

- a. Prosentase Pemeriksaan perusahaan, terealisasi sebesar 9.667 %
- b. Prosentase Pengujian peralatan di perusahaan, terealisasi sebesar 0 %
- c. Prosentase Pengawasan tenaga kerja asing, terealisasi sebesar 0 %

Keberhasilan pencapaian sasaran tersebut, utamanya disebabkan oleh gencarnya upaya pemeriksaan perusahaan dan pengujian peralatan di perusahaan yang dilakukan bekerjasama dengan pengawas provinsi.

3.3. Realisasi Anggaran

Pencapaian Sasaran RENSTRA Tahun 2016 Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Gianyar yang dituangkan dalam Dokumen Perjanjian Kinerja merupakan pencapaian kinerja tahun ketiga dari periode 2013 -2018, uraian capaian sasaran berdasarkan realisasi anggaran dalam kurun waktu 1 (satu) tahun seperti pada Lampiran : 11

BAB IV PENUTUP

Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Gianyar Tahun 2016 ini, merupakan pertanggung jawaban tertulis atas penyelenggaraan pemerintahan yang baik (*Good Governance*) Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Gianyar Tahun 2016. Penyusunan LAKIP ini merupakan amanat yang tertuang dalam Inpres Nomor 7 Tahun 1999 tentang Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP), sebagai upaya untuk penyelenggaraan pemerintahan yang baik sesuai harapan semua pihak.

LAKIP Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Gianyar Tahun 2016 ini, menggambarkan kinerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Gianyar dan Evaluasi terhadap kinerja yang telah dicapai, baik berupa kinerja kegiatan, maupun kinerja sasaran, kinerja anggaran, juga dilaporkan analisis kinerja yang mencerminkan keberhasilan dan kegagalan.

Tahun 2016 Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Gianyar menetapkan 5 (lima) sasaran dengan 17 (tujuh belas) Indikator Kinerja Utama sasaran strategis yang dituangkan dalam Rencana Kinerja Tahunan dan Dokumen Perjanjian Kinerja (PK) Tahun 2016 dengan rincian pencapaian sasaran sebagai berikut :

- 1. Sasaran 1** : Meningkatnya daya saing dan produktivitas tenaga kerja tercapai sebesar 4284%. Tercapainya sasaran tersebut diperoleh dari 5 (lima) Indikator Kinerja.
- 2. Sasaran 2** : Meningkatnya pelayanan penempatan tenaga kerja dan perluasan kesempatan kerja, tercapai sebesar 146%. Tercapainya tujuan tersebut diperoleh dari 2 (dua) Indikator Kinerja Utama,
- 3. Sasaran 3** : Mewujudkan hubungan industrial yang harmonis dan peningkatan peran kelembagaan industrial" tercapai sebesar 118%. Tercapainya sasaran tersebut diperoleh dari 2 (dua) Indikator Kinerja Utama.
- 4. Sasaran 4** : Peningkatan perlindungan tenaga kerja" tercapai sebesar 223%. Tercapainya sasaran tersebut diperoleh dari 2 (dua) Indikator Kinerja Utama.
- 5. Sasaran 5** : Peningkatan Pengawasan Ketenagakerjaan" tercapai sebesar 3.222%. Tercapainya sasaran tersebut diperoleh dari 3 (tiga) Indikator Kinerja Utama.

Selama Tahun 2016 pelaksanaan program dan kegiatan dalam rangka menjalankan tugas pokok dan fungsi untuk mewujudkan pencapaian target kinerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Gianyar, Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD) Kabupaten Gianyar, Dokumen Pelaksanaan Anggaran (DPA) Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Gianyar total nilai sebesar Rp 7.403.108.943,00 realisasi anggaran mencapai Rp fisik tetap tercapai. 6.897.207.403,00 atau serapan dana APBD mencapai 93,17%, dengan demikian SiLPA (Sisa Lebih Pendapatan dan Anggaran) Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Gianyar Tahun 2016 sebesar Rp 505.901.540,00 (6,83%). Hal ini merupakan upaya penghematan penggunaan anggaran, karena ada beberapa kegiatan penunjang yang tidak dilaksanakan, tetapi realisasi capaian fisik tetap tercapai.

Secara efektif anggaran tersebut telah mewujudkan capaian kinerja untuk menunjang pencapaian Misi dan Visi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Gianyar. Hal tersebut menunjukkan bahwa, perencanaan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Gianyar, masuk dalam kategori memuaskan, namun masih belum maksimal, efektif dan efisien dalam upaya meningkatkan kinerja serta pencapaian Visi dan Misi Kabupaten Gianyar.

Dengan tersusunnya Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Gianyar ini, adalah merupakan gambaran Kinerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Gianyar selama satu tahun.

Demikian LAKIP ini disampaikan, untuk memberikan gambaran pelaksanaan kinerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Gianyar, dengan harapan dapat dipergunakan sebagai bahan evaluasi dan penyusunan rencana kegiatan di masa yang akan datang.

Gianyar, 9 Januari 2017
Kepala Dinas Tenaga Kerja
Kabupaten Gianyar,

Anak Agung Dalem Jagadhita, SH
Pembina Utama Muda
NIP. 19640926 199403 1 002