

LAPORAN KINERJA INSTANSI PEMERINTAH



DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI

JL. Pangeran kornel no. 241 Sumedang



2024

KATA PENGANTAR

Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKIP) Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Tahun 2024 merupakan bentuk akuntabilitas dari pelaksanaan tugas dan fungsi yang dipercayakan kepada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Tahun 2024, disusun berdasarkan 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, serta Peraturan Bupati Sumedang Tahun 2018 tentang Petunjuk Teknis Penyusunan Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja Dan Tata Cara Reviu Atas Laporan Kinerja di Lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Sumedang.

LKIP Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi disusun pada akhir periode anggaran pelaksanaan program/kegiatan memiliki dua fungsi yaitu merupakan sarana untuk menyampaikan pertanggung jawaban kinerja kepada seluruh *stakeholder* yang berisi informasi tentang keberhasilan dan kegagalan dalam pencapaian indikator kinerja utama organisasi yang telah ditetapkan, serta sebagai sarana dan upaya untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja di masa yang akan datang (*performance improvement*). Rencana Strategis (Renstra) Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Tahun 2019 – 2024 dijadikan landasan dalam penyusunan dokumen LKIP Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Tahun 2024 untuk mengukur pencapaian kinerja berdasarkan Perjanjian Kinerja Tahun 2024.

Akhir kata, kami berharap dengan adanya laporan ini dapat memperoleh umpan balik yang bermanfaat guna mewujudkan birokrasi yang bersih, akuntabel, efektif dan efisien dalam mendorong peningkatan kualitas pelayanan publik, serta Laporan Kinerja Instansi Pemerintah ini dapat menjadi media pertanggungjawaban kinerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi kepada pemberi mandat dan sarana perbaikan kinerja di masa yang akan datang.

Sumedang, Januari 2024

KEPALA DINAS TENAGA KERJA DAN
TRANSMIGRASI

Drs. H. TAUFIK HIDAYAT SLAMET, M.Si.

DAFTAR ISI

	Halaman
KATA PENGANTAR.....	i
DAFTAR ISI.....	ii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Dasar Hukum	1
1.3 Tupoksi.....	2
1.4 Permasalahan dan Isu Strategis	3
1.5 Uraian Singkat Organisasi	5
BAB II PERENCANAAN KINERJA	9
2.1 Perencanaan Strategis	9
2.2 Perjanjian Kinerja.....	13
BAB III AKUNTABILITAS KINERJA.....	15
3.1 Capaian Kinerja	16
3.2 Realisasi Anggaran Tahun 2024	29
BAB IV PENUTUP.....	30
4.1 Kesimpulan.....	30
4.2 Perbaikan Kedepan	30
LAMPIRAN	

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Terselenggaranya *good governance* merupakan prasarat bagi setiap pemerintahan untuk mewujudkan aspirasi masyarakat dan mencapai tujuan serta cita-cita bangsa bernegara. Dalam rangka itu diperlukan pengembangan dan penerapan sistem pertanggungjawaban yang tepat, jelas, terukur, dan legitimate sehingga penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan dapat berlangsung secara berdaya guna, berhasil guna, bersih, dan bertanggung jawab serta bebas dari korupsi, kolusi dan nepotisme.

Upaya pengembangan tersebut sejalan dengan dan didasarkan pada TAP PMR RI Nomor XI/MPR/1998 tentang Penyelenggaraan Negara yang Bersih dan Bebas Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme, dan Undang-Undang Nomor 28 Tahun 1999 tentang Penyelenggaraan Negara yang Bersih dan Bebas dari Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme. Dalam Pasal 3 Undang-Undang tersebut dinyatakan bahwa asas-asas umum penyelenggaraan negara meliputi asas kepastian hukum, asas tertib penyelenggaraan negara, asas kepentingan umum, asas keterbukaan, asas profesionalisme, dan asas akuntabilitas. Dalam penjelasan mengenai pasal tersebut, dirumuskan bahwa asas akuntabilitas adalah asas yang menentukan bahwa setiap kegiatan dan hasil akhir dari kegiatan penyelenggaraan negara harus dapat dipertanggungjawabkan kepada masyarakat dan rakyat sebagai pemegang kedaulatan tertinggi negara sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Dalam rangka itu, pemerintah telah menerbitkan Instruksi Presiden Republik Indonesia Nomor 7 Tahun 1999 tentang Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah. Inpres tersebut mewajibkan setiap instansi pemerintah sebagai unsur penyelenggara pemerintahan negara untuk mempertanggungjawabkan pelaksanaan tugas pokok dan fungsinya serta pengelolaan kewenangan pengelolaan sumber daya dengan didasarkan sesuatu perencanaan strategis yang ditetapkan oleh masing-masing instansi. Pertanggungjawaban dimaksud berupa laporan yang disampaikan kepada atasan masing-masing, lembaga-lembaga pengawasan, dan penilai akuntabilitas, dan akhirnya disampaikan kepada Presiden selaku kepala pemerintahan. Laporan tersebut menggambarkan kinerja instansi pemerintah yang bersangkutan melalui Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP).

1.2 Dasar Hukum

Dasar hukum dalam penyusunan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKIP) Dinas Tenaga Kerja

dan Transmigrasi Tahun 2024 adalah sebagai berikut :

- 1) Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
- 2) Peraturan Menteri 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) Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 12 Tahun 2015 tentang Pedoman Evaluasi Atas Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
- 4) Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor PER/9/M.PAN/5/2007 tentang Pedoman Umum Penetapan Indikator Kinerja Utama di Lingkungan Instansi Pemerintah.
- 5) Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 88 tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah
- 6) Peraturan Bupati Sumedang Nomor 72 tahun 2022 tentang Petunjuk Pelaksanaan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Intansi Pemerintah.
- 7) Peraturan Bupati Nomor 42 Tahun 2023 Tentang Rencana Pembangunan Daerah Kabupaten Sumedang Tahun 2024-2026.

1.3 Tugas Pokok dan Fungsi

Kedudukan, Kewenangan, Dan Tugas Pokok Serta Struktur Organisasi

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sumedang dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Sumedang Nomor 11 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Sumedang serta ditetapkan berdasarkan Peraturan Bupati Nomor 11 Tahun 2017 Tentang uraian tugas jabatan struktural pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sumedang.

Bahwa berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Sumedang Nomor 11 Tahun 2016 Tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Sumedang serta berdasarkan Peraturan Bupati Nomor 11 Tahun 2017 Tentang uraian tugas jabatan struktural pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sumedang.

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi mempunyai tugas :

- Melaksanakan urusan urusan Pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah dalam rangka pelaksanaan Sebagian tugas Bupati di Bidang Tenaga Kerja dan Transmigrasi

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi memiliki Fungsi :

- Perumusan kebijakan di Bidang Pembinaan Kelembagaan pelatihan , penempatan

dan perluasan ketenagakerjaan , Hubungan Industrial dan Transmigrasi:

- Pelaksanaan kebijakan bidang tenaga kerja dan transmigrasi-Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan bidang tenaga kerja dan transmigrasi
- Pelaksanaan administrasi dinas bidang tenaga kerja dan transmigrasi
- Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Bupati terkait dengan tugas dan fungsinya

1.4 Permasalahan dan Isu Strategis

Pelaksanaan peran dan fungsi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi telah berupaya secara optimal sesuai dengan hasil pencapaian kinerjanya. Namun demikian, upaya tersebut masih perlu ditingkatkan sesuai dengan harapan masyarakat. Selanjutnya, untuk mengetahui Isu-Isu strategis dilakukan identifikasi berdasarkan aspek fungsi dan permasalahan sebagaimana tercantum dalam tabel di bawah ini :

NO	ASPEK	PERMASALAHAN	ISU STRATEGIS
1	Permasalahan dalam Bidang Pembinaan Kelembagaan Pelatihan	1. Program pelatihan yang disediakan oleh LPK swasta masyarakat belum sesuai dengan kebutuhan pasar kerja; 2. Masih kurangnya tenaga SDM instruktur BLK yang berkompeten;	1. Masih rendahnya kompetensi calon tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pasar kerja 2. Belum optimalnya informasi pasar kerja; 3. Belum terlaksananya hubungan industrial yang harmonis dan dinamis 4. Masih rendahnya kesempatan penempatan transmigrasi
2.	Permasahan dalam bidang hubungan industrial	1. masih rendahnya kualitas dan kuantitas fasilitas komunikasi antara pekerja dengan pengusaha, 2. masih adanya permasalahan hubungan antara pekerja dengan pengusaha. 3. Kurangnya pemahaman pengusaha terhadap hak hak pekerja. 4. Kurangnya tenaga fungsionla mediator hubungan industrial.	
3	Permasalahan dalam Bidang Penempatan dan Perluasan Tenaga Kerja	1. Masih rendahnya kuantitas dan kualitas lulusan BLK/LPK di dalam pasar kerja; 2. Kurang efektifitasnya informasi pasar kerja; 3. Belum tersedianya SDM fungsional pengantar kerja; 4. Belum optimalnya Keppres 04 Tahun 1980 tentang wajib lapor lowongan pekerjaan;	

		5. Jumlah kesempatan kerja yang tersedia tidak seimbang dengan jumlah angkatan kerja yang ada;	
4	Permasalahan dalam Bidang Transmigrasi	1. Keterbatasan kuota penempatan transmigrasi; 2. Belum tersedianya lahan untuk transmigrasi 3. Masih rendahnya kuantitas SDM bidang transmigrasi; 4. Belum tersedianya SDM fungsional Penggerak Swadaya Masyarakat;	

Dari tabel di atas dapat diketahui secara singkat isu-isu strategis dari aspek permasalahan dalam pelayanan bidang Tenaga Kerja dan Transmigrasi sebagai berikut :

- 1. Masih rendahnya kompetensi calon tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pasar kerja
- 2. Belum optimalnya informasi pasar kerja;
- 3. Belum terlaksananya hubungan industrial yang harmonis dan dinamis
- 4. Masih rendahnya kesempatan penempatan transmigrasi

Dari keempat isu-isu strategis tersebut dapat disimpulkan bahwa secara keseluruhan isu strategis daerah terkait dengan bidang Tenaga Kerja dan Transmigrasi adalah **Belum optimalnya pemenuhan kualitas tenaga kerja dan transmigrasi daerah.**

1.5 Uraian Singkat Organisasi

Keadaan Aparatur Pemerintah di lingkungan Dinas Tenaga Kerja dan Trasn migrasi Kabupaten Sumedang untuk mendukung kegiatan pemerintahan, pembangunan dan pelayanan masyarakat pada tahun 2024 sejumlah 32 orang, yang terdiri dari Jumlah Pegawai Negeri Sipil sebanyak orang dan tenaga Honorer sebanyak 39 orang.

Untuk menjabarkan visi, misi, kebijakan dan sasaran yang tertuang dalam RPD telah disusun Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sumedang Tahun 2018-2024 yang merupakan kerangka acuan dalam menjalankan program pemerintah baik Pusat, Provinsi maupun Kabupaten untuk kurun waktu 5 (lima) tahun.

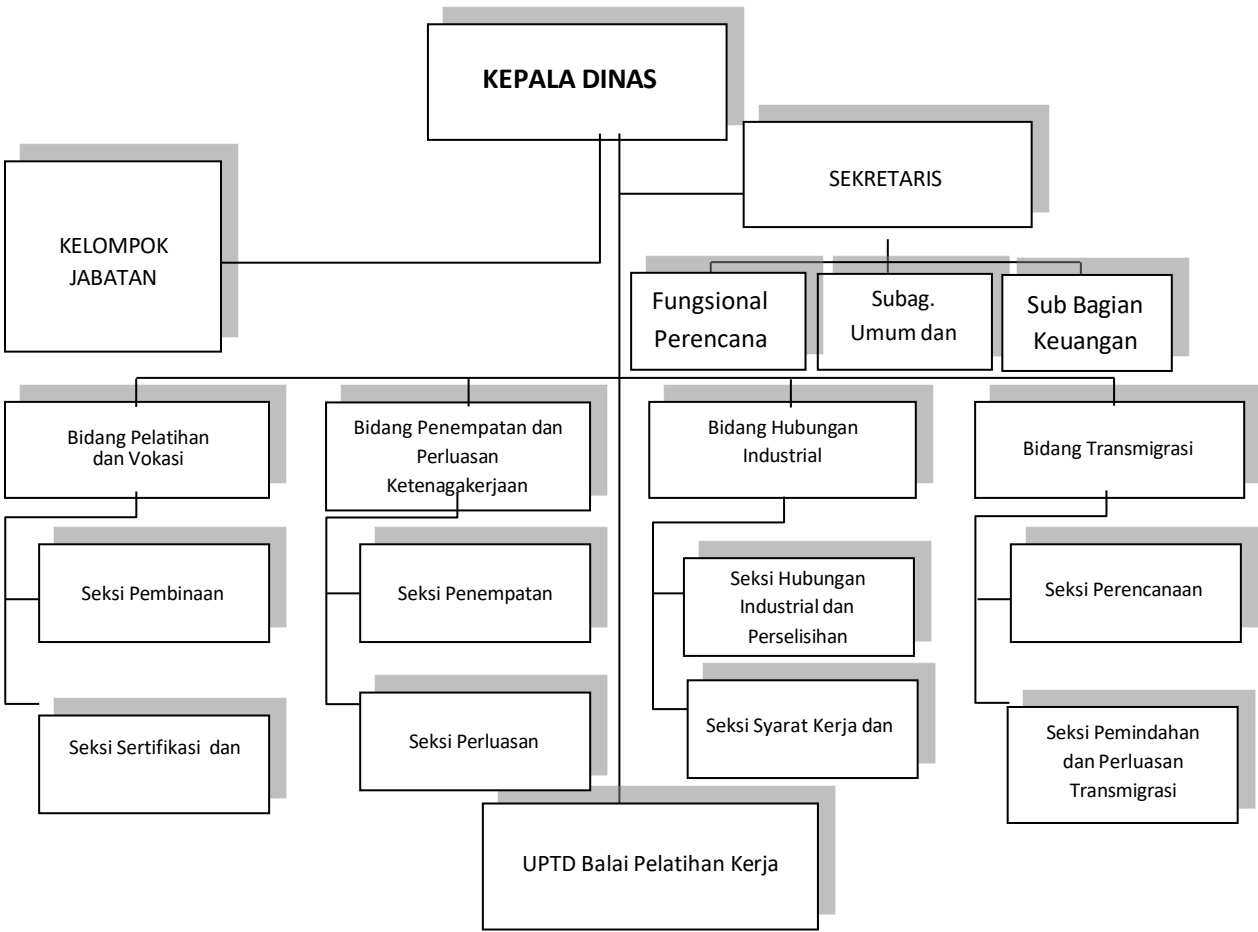
Untuk mengimplementasikan program dan kegiatan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sumedang telah dibuat Rencana Kerja Anggaran (RKA) dan Dokumen Pelaksanaan

Anggaran (DPA) Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sumedang Tahun 2024.

Berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Sumedang Nomor 11 Tahun 2016 Tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Sumedang sebagai berikut :

STRUKTUR ORGANISASI

DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI KABUPATEN SUMEDANG
TAHUN 2024



Pembentukan struktur dimaksud diarahkan untuk menyelenggarakan urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten Sumedang yang efektif, efisien dan akuntabel. Hal ini perlu didukung oleh Sumber Daya Manusia (SDM) dan sarana prasarana yang memadai. Untuk lebih jelasnya berikut ini diuraikan gambaran singkat organisasi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sumedang :

Kondisi umum ketatalaksanaan organisasi antara lain :

- a. Para pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sumedang sebagian besar memiliki latar belakang pendidikan yang berbeda. Jumlah pegawai yang menunjang pelaksanaan tugas organisasi, yakni terdiri dari Pegawai Negeri Sipil sebanyak 32 orang dan Tenaga

- Sukarelawan sebanyak 39 orang;
- b. Adanya suasana kerja yang kondusif dengan hubungan kerja secara fungsional, sehingga dapat mendorong pengembangan kreativitas individual maupun kelompok;

- c. Tersedianya sarana informasi yang berbasis teknologi modern (faksimili, internet, website, email dan telephone), sehingga memudahkan pegawai dalam mendapatkan informasi dan berkomunikasi dengan berbagai pihak eksternal;
- d. Adanya dedikasi, tanggungjawab dan kedisiplinan pegawai dalam pelaksanaan tugas kedinasan.

Jumlah Pegawai Menurut Kelompok Umur

NO	Unit Kerja	Usia (Tahun)							Jumlah
		20-25	26-30	31-35	36-40	41-45	46-50	50	
1	Kepala Dinas							1	1
2	Sekretariat				1	1		7	11
3	Bidang Pelatihan Vokasi dan Produktifitas						1	2	3
4	Bidang Penempatan dan Perluasan Ketenagakerjaan					1		1	2
5	Bidang Hubungan Industrial					1		1	2
6	Bidang Transmigrasi						1	3	4
7	UPTD BLK				1	4		4	9
TOTAL					2	7	3	20	32

Jumlah PNS berdasarkan Golongan

No	Unit Kerja	Golongan				Jumlah
		I	II	III	IV	
1	Kepala Dinas				1	1
2	Sekretariat		3	2	6	11
3	Bidang Pembinaan Kelembagaan Pelatihan		1	2		3
4	Bidang Penempatan dan Perluasan Ketenagakerjaan		1	1		2
5	Bidang Hubungan Industrial			1	1	2
6	Bidang Transmigrasi			3	1	4
7	UPTD BLK		1	7	2	9
TOTAL			6	14	11	32

Jumlah PNS berdasarkan golongan :

- 1. Golongan I sebanyak 0 orang
- 2. Golongan II sebanyak 4 orang
- 3. Golongan III sebanyak 14 orang
- 4. Golongan IV sebanyak 11 orang

Desentralisasi dipandang sebagai suatu usaha untuk melakukan reformasi dan revitalisasi baik ditingkat regional maupun ditingkat nasional. Salah satu dampak dari desentralisasi adalah adanya pengalihan tanggung jawab terhadap keuangan, administratif, pelayanan publik dari pemerintah pusat kepada pemerintah daerah. Sehingga pertanggungjawaban atas pengelolaan potensi-potensi sumberdaya di daerah menjadi suatu hal yang sangat penting dilakukan oleh seorang Kepala Daerah. Begitupun juga dengan Dinas Tenaga kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sumedang yang terkena dampak dari desentralisasi tersebut.

Salah satu azas yang digunakan dalam pengelolaan keuangan daerah adalah aspek keterbukaan. Hal ini menuntut Pemerintah Daerah untuk dapat memberikan akses informasi mengenai pengelolaan keuangan daerah seluas-luasnya kepada publik seperti menerbitkan laporan keuangan di media massa. Laporan keuangan yang memadai juga sangat dibutuhkan oleh para investor, baik investor asing maupun domestik. Laporan keuangan tersebut dapat menjadi sarana komunikasi bagi Pemerintah Daerah dalam hal pengelolaan keuangan daerah. Hal tersebut pun berdampak terhadap pengelolaan keuangan pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sumedang selama Tahun 2024.

Belanja Daerah Dinas Tenaga kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sumedang pada tahun anggaran 2024 dianggarkan sebesar Rp 13.850.456.862,00 dengan komposisi 94.82 % belanja langsung sebagaimana tabel berikut :

Tabel 1.1
Komposisi Belanja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi
Kabupaten Sumedang
Tahun Anggaran 2024

No	Uraian	Tahun Anggaran 2024		
		Anggaran Belanja	Realisasi Belanja	Realisasi %
1	Belanja Langsung			
	- Urusan Tenaga Kerja	13,551,815,662.00	12,917,905,106.00	95.32
	- Urusan Transmigrasi	298,641,200.00	282,427,054.00	94.57
	Jumlah	13,850,456,862.00	13,200,332,160.00	94.95

Sumber: Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sumedang, 2024

BAB II
PERENCANAAN KINERJA

2.1 PERENCANAAN STRATEGIS

Perencanaan strategis merupakan suatu proses yang berorientasi pada hasil yang ingin dicapai selama kurun waktu 1 (satu) sampai dengan 5 (lima) tahun secara sistimatis dan berkesinambungan dengan memperhitungkan potensi, peluang , dan kendala yang ada atau yang mungkin timbul.

2.1.1 Telaahan Visi dan Misi Kepala Daerah

Visi berkaitan dengan pandangan ke depan menyangkut kemana instansi pemerintah harus dibawa dan diarahkan agar dapat berkarya secara konsisten dan tetap eksis, antisipatif, inovatif, serta produktif. Visi adalah suatu gambaran menantang tentang keadaan masa depan yang berisikan cita dan citra yang ingin diwujudkan instansi pemerintah.

Visi Kabupaten Sumedang 2018-2024 yaitu “Terwujudnya Masyarakat Sumedang yang Sejahtera, Agamis dan Demokratis (SEHATI) pada Tahun 2024”.

Misi adalah sesuatu yang harus diemban atau dilaksanakan oleh instansi pemerintah, sebagai penjabaran visi yang telah ditetapkan. Untuk mencapai visi tersebut ditetapkan misi sebagai berikut :

1. Mewujudkan masyarakat madani yang berpendidikan, berbudaya dan berpola hidup sehat;
2. Mewujudkan perekonomian daerah yang tangguh dan berkelanjutan yang berbasis pada agribisnis, pariwisata dan industri;
3. Mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik;

1.1.2 Tujuan dan Sasaran

Berdasarkan telaahan terhadap visi dan misi Kepala Daerah , maka misi yang relevan dengan tugas dan fungsi Dinas Tenaga kerja dan Transmigrasi adalah ***misi ke 2 yakni “Mewujudkan perekonomian daerah yang tangguh dan berkelanjutan yang berbasis pada agribisnis, pariwisata dan industri”***. Dengan Sasaran Mewujudkan perekonomian daerah yang tangguh dan berkelanjutan yang berbasis pada agribisnis, pariwisata dan industri, Untuk mengetahui hambatan dan faktor penentu keberhasilan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dalam mewujudkan Misi RPD. Kemudian merupakan kepada misi tersebut, ditetapkan tujuan dan sasaran strategis Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Tahun 2024-2026 sebagai berikut :

Tujuan :

- 1. Peningkatan Kompetensi dan Produktifitas Tenaga Kerja;
- 2. Mendorong terciptanya kesempatan kerja seluas-luasnya dan merata dalam sektor-sektor pembangunan;
- 3. Peningkatan dan pemberdayaan lembaga hubungan industrial;
- 4. Meningkatkan kapasitas sumber daya aparatur, sarana prasarana dan pendanaan dalam rangka memberikan pelayanan yang lebih baik kepada masyarakat;
- 5. Meningkatkan kesiapan dan kompetensi calon transmigran yang siap ditempatkan;

Sasaran :

- 1. Terlaksananya pelatihan kerja berbasis kompetensi, masyarakat dan kewirausahaan;
- 2. Terciptanya pelayanan, penempatan dan perluasan kesempatan kerja;
- 3. Meningkatnya hubungan industrial yang harmonis;
- 4. Meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan disiplin aparatur;
- 5. Terpenuhinya kebutuhan sarana dan prasarana pelayanan;
- 6. Meningkatnya sistem pelayanan, perencanaan dan pelaporan;
- 7. Tersedianya lokasi calon pemukiman transmigran;
- 8. Adanya perjanjian kerjasama antar daerah penerima dan daerah pengirim;
- 9. Terasilitasinya penempatan calon transmigran
- 10. Peningkatan kemampuan dan keterampilan calon transmigran

1.1 Tabel
Matrik Hubungan antara Visi, Misi, Tujuan, dan Sasaran

VISI : TERWUJUDNYA MASYARAKAT SUMEDANG YANG SEJAHTERA, AGAMIS,MAJU,PROFESIONAL DAN KREATIF				
MISI	Tujuan	Indikator Kinerja	Sasaran	Indikator Kinerja

MISI 5 : MENGEMBANGKAN SARANA DAN PRASARANA DAN SISTEM PEREKONOMIAN YANG MENDUKUNG KREATIVITAS DAN INOVASI MASYARAKAT KABUPATEN SUMEDANG	Meningkatnya Kualitas tenaga kerja yang Berkopentensi dan Berdayasaing	1. Meningkatnya Jumlah tenaga Kerja yang di tempatkan	1.Meningkatnya Jumlah tenaga Kerja yang di tempatkan	1. Presentase Pencari Kerja yang terdaftar dan ditempatkan
		2.Meningkatnya hubungan industrial	2.Meningkatnya hubungan industrial	2. Persentase penyelesaian Hubungan Industrial
		3.Meningkatnya Penempatan transmigran	3.Meningkatnya Penempatan transmigran	3. Jumlah Transmigrasi yang ditempatkan

1.1.3 STRATEGI

Strategi adalah keseluruhan cara atau langkah dengan penghitungan yang pasti untuk mencapai tujuan atau mengatasi persoalan. Cara atau langkah dirumuskan lebih bersifat makro dibandingkan dengan teknik yang lebih sempit, dan merupakan rangkaian kebijakan. Sehingga strategi merupakan cara mencapai tujuan dan sasaran yang dijabarkan ke dalam kebijakan-kebijakan dan program-program.

Mengacu kepada visi dan misi Dinas Tenaga kerja dan Transmigrasi yang telah ditetapkan, maka strategi pembangunan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi ditetapkan sebagai berikut :

Strategi

1. Peningkatan Kompetensi tenaga kerja melalui pembinaan pelatihan dan pengembangan produktivitas tenaga kerja.
2. Peningkatan sertifikasi kompetensi;

- 3. meningkatkan pelayanan penempatan dan penyelenggaraan perluasan kesempatan kerja
- 4. Pembinaan hubungan industrial dan pengawasan
- 5. Mengoptimalkan kerjasama dan sinergitas dengan Prov/Pusat dalam implementasi dan pengalokasian anggaran APBD Kabupaten/Kota
- 6. Peningkatan Pasilitasi Kerja sama antar Daerah dalam Penempatan Calon Transmigran;
- 7. Peningkatan partisipasi masyarakat dalam pelaksanaan ketransmigrasian;
- 8. Peningkatan komunikasi, informasi dan edukasi (KIE) penyelenggaran ketransmigrasian kepada sasaran(calon transmigrans) potensial;
- 9. Meningkatkan kemampuan dan keterampilan calon transmigran, melalui;
 - 1. Pengembangan pola usaha yang prospektif sesuai dengan kondisi dan potensi daerah.
 - a. Penyelenggaraan pelatihan dasardan lanjutan calon transmigran
 - b. Fasilitasi penumbuhan usaha baru melalui penyiapan sharing anggaran
 - 2. Pengembangan SDM, dan kinerja pegawai di bidang ketransmigrasian
 - a. Penyelenggaraan bimbingan teknik pegawai bidang ketransmigrasian
 - b. Pengiriman pegawai mengikuti lokakarya, semiloka dan seminar bidang ketransmigrasian
 - 3. Peningkatan fasilitasi Kerja Sama Antar Daerah dalam penempatan calon transmigran
 - a. Peningkatan pelaksanaan penjajagan kerjasama antar daerah
 - b. Peningkatan koordinasi dan fasilitasi penempatan transmigran melalui Provinsi Jawa Barat, dan Pemerintah Pusat

1.1.4 Arah Kebijakan

- 1. Arah kebijakan merupakan suatu bentuk kongkrit dari usaha pelaksanaan perencanaan pembangunan yang memberikan arahan dan panduan kepada organisasi agar lebih optimal dalam menentukan dan mencapai tujuan. Arah kebijakan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Tahun 2019 - 2024 yang dikorelasikan dengan strategi pembangunan dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 2.2

Strategi dan Arah Kebijakan

Strategi	Arah Kebijakan
Peningkatan Kompetensi Tenaga Kerja	Meningkatkan Kompetensi Tenaga Kerja melalui pembinaan pelatihan dan pengembangan produktivitas Tenaga Kerja
Peningkatan Sertifikasi Kompetensi	Meningkatkan Sertifikasi Kompetensi melalui uji Kompetensi

Peningkatkan pelayanan penempatan, penyelenggaraan perluasan kesempatan kerja dan pengembangan pasar kerja	Meningkatkan pelayanan penempatan, penyelenggaraan perluasan kesempatan kerja dan pengembangan pasar kerja
Pembinaan Hubungan Industrial	Meningkatkan Pembinaan Hubungan Industrial
Peningkatan Fasilitas Kerja sama anatar daerah dalam penempatan Calon Transmigran	Meningkatkan Fasilitas Kerja sama anatar daerah dalam penempatan Calon Transmigran

2.1.5 Program

Program yang dilaksanakan untuk mendukung capaian sasaran strategis pada tahun 2024, sebagaimana tercantum pada tabel di bawah ini :

Tabel 2.3
Keselarasan Program dengan Indikator Kinerja Tahun 2024

Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Program
1. Meningkatnya Jumlah tenaga Kerja yang di tempatkan	1. Presentase Pencari Kerja yang tertaftar dan ditempatkan	1. Program Pelatihan Kerja Dan Produktivitas Tenaga Kerja 2. Program Penempatan Tenaga Kerja
2.Meningkatnya hubungan industrial yang harmonis,Dinamis dan berkeadilan	2. Persentase Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial	1. Program Hubungan Industrial
3.Meningkatnya Penempatan transmigran	3. Jumlah Transmigrasi yang ditempatkan	1. Program Pembangunan Kawasan Transmigrasi 2. Program Pengembangan Kawasan Transmigrasi

2.2 Perjanjian Kinerja Tahun 2024

Perjanjian Kinerja merupakan tekad dan janji kinerja tahunan yang sangat penting dan perlu dilakukan oleh pimpinan instansi di lingkungan Pemerintahan karena merupakan wahana proses yang akan memberikan perspektif mengenai apa yang diinginkan untuk dihasilkan. 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.

Penyusunan Perjanjian Kinerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sumedang

Tahun 2024 mengacu pada dokumen RPD Kabupaten Sumedang Tahun 2018- 2024, dokumen Rencana Kinerja Tahunan (RKT) Tahun 2024, dokumen Rencana Kerja Pembangunan Daerah (RKPD) Perubahan Tahun 2024, dan dokumen Anggaran Pembangunan dan Belanja Daerah (APBD) Perubahan Tahun 2024. Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sumedang telah menyusun Perjanjian Kinerja Tahun 2024 dengan uraian sebagai berikut:

Tabel 2.4

Perjanjian Kinerja Tahun 2024

SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	SATUAN	TARGET	KETERANGAN
1	2	3	4	5
Meningkatnya Jumlah tenaga Kerja yang di tempatkan	Presentase Pencari Kerja yang terdaftar dan ditempatkan	persen	20	$\frac{\text{Jumlah Pencari kerja yang Di tempatkan}}{\text{Jumlah Pencari Kerja yang Terdaftar}} \times 100\%$
Meningkatnya hubungan industrial	Persentase penyelesaian perselisihan hubungan Industrial	persen	100	$\frac{\Sigma \text{ Kasus yang diselesaikan}}{\Sigma \text{ kasus yang terdaftar ke Disnakertrans}} \times 100\%$
Meningkatnya Penempatan Transmigran	Jumlah Transmigrasi yang ditempatkan	kk	76	$\frac{\text{Realisasi}}{\text{Target}}$

Tabel 2.5

Perbandingan Perjanjian Kinerja Tahun 2024
Dengan Data Awal Tahun 2020 Sampai Target Tahun 2024

No.	Indikator Sasaran	Satuan	Target 2020	Target 2021	Target 2022	Target 2023	Target 2024	Target Akhir Renstra 2024
1.	Menurunnya tingkat Pengangguran Terbuka	Persen	6,55 %	6,35 %	6,15 %			
	Persentase Pencari Kerja yang Terdaftar dan ditempatkan	Persen	N/A	N/A	N/A	20 %	20 %	20 %
2.	Persentase Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial	Persen	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %
3.	Jumlah Transmigrasi yang Ditempatkan	Kk	61	66	71	76	81	81

BAB III
AKUNTABILITAS KINERJA

Akuntabilitas Kinerja adalah perwujudan kewajiban suatu instansi pemerintah untuk mempertanggungjawabkan keberhasilan/kegagalan pelaksanaan Program dan Kegiatan yang telah diamanatkan para pemangku kepentingan dalam rangka mencapai misi organisasi secara terukur dengan sasaran/target Kinerja yang telah ditetapkan melalui laporan kinerja instansi pemerintah yang disusun secara periodik.

Kerangka pengukuran capaian kinerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dilakukan dengan cara membandingkan antara target kinerja dengan realisasi kinerja, yang mengacu kepada Keputusan Kepala Lembaga Administrasi Negara Nomor : 239/IX/6/B/2003 tentang Perbaikan Pedoman Penyusunan Pelaporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah. Adapun pengukuran kinerja tersebut menggunakan dua rumus sebagai berikut :

a. Tingkat Realisasi Positif

Semakin tinggi realisasi menunjukkan pencapaian kinerja semakin baik, maka digunakan rumus :

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

b. Tingkat Realisasi Negatif

Semakin tinggi realisasi menunjukkan semakin rendah pencapaian kinerja, maka digunakan rumus :

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

Untuk mempermudah interpretasi atas pencapaian sasaran dan indikator kinerja sasaran digunakan skala pengukuran ordinal. Skala nilai peringkat kinerja berdasarkan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 86 Tahun 2017, adalah sebagaimana tercantum pada tabel di bawah ini :

Tabel 3.1
Skala Nilai Peringkat Kinerja

Interval Nilai	Kriteria Penilaian
91% ≤ 100%	Sangat Tinggi
76% ≤ 90%	Tinggi
66% ≤ 75%	Sedang
51% ≤ 65%	Rendah
≤ 50%	Sangat Rendah

Sedangkan tingkat efisiensi penggunaan sumber daya dapat dihitung apabila target kinerja tercapai 100% atau lebih serta persentase realisasi anggaran lebih rendah dari capaian kinerja.

Penghitungannya dengan cara pengurangan persentase capaian kinerja dengan persentase penggunaan anggaran.

Perjanjian Kinerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Tahun 2024 adalah sebagaimana tercantum dalam tabel di bawah ini:

Tabel 3.2
Target Perjanjian Kinerja Tahun 2024

Sasaran Strategis	Indikator Kinerja Utama	Satuan	Target
Meningkatnya Jumlah Tenaga Kerja yang ditempatkan	Presentase Pencari Kerja yang terdaftar dan ditempatkan	Persen	20
Meningkatnya Hubungan Industrial	Persentase Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial	Persen	100
Meningkatnya Penempatan transmigran	Jumlah Transmigrasi yang ditempatkan	KK	81

Sumber : Dokumen Perjanjian Kinerja, 2024.

3.1 Capaian Kinerja

Berdasarkan hasil pengukuran, maka capaian dan analisis kinerja Indikator Kinerja Utama (IKU) Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi tahun 2024 berdasarkan Perjanjian Kinerja Tahun 2024, adalah sebagai berikut :

1) Sasaran 1 Meningkatnya Jumlah tenaga Kerja yang di tempatkan

“ Presentase Pencari Kerja yang terdaftar dan ditempatkan”

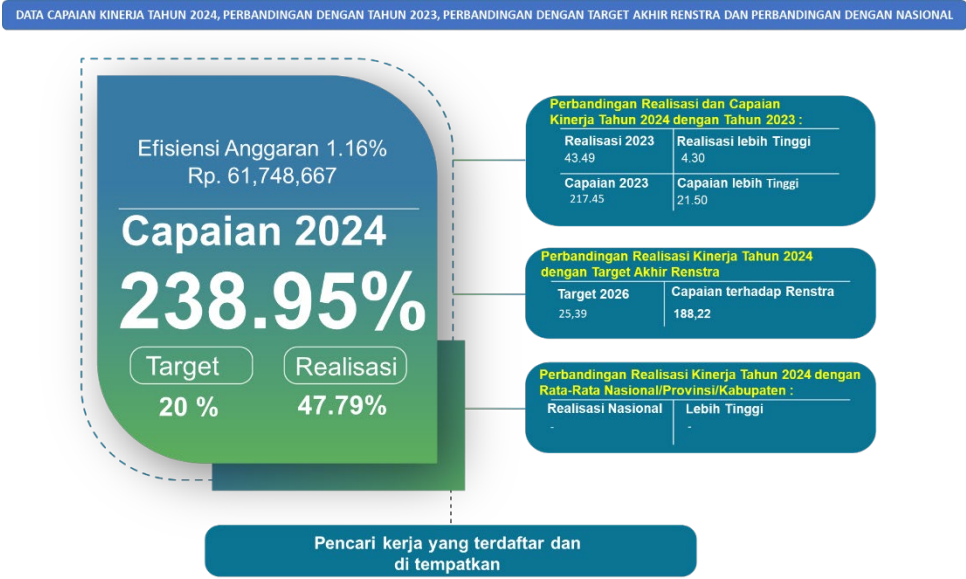
Angkatan Kerja adalah penduduk usia kerja (15 tahun ke atas) yang bekerja atau punya pekerjaan namun sementara tidak bekerja, dan pengangguran.Pengangguran yaitu:

- 1) Penduduk yang aktif mencari pekerjaan,
- 2) Penduduk yang sedang mempersiapkan usaha/pekerjaan baru,
- 3) Penduduk yang tidak mencari pekerjaan karena merasa tidak mungkin mendapat pekerjaan,
- 4) Kelompok penduduk yang tidak aktif mencari pekerjaan dengan alasan sudah mempunyai pekerjaan tetapi belum mulai bekerja.

Dengan Rumus Formulasi Jumlah Pencari kerja yang Di tempatkan Dibagi Jumlah Pencari Kerja yang Terdaftar dikali 100%.

Meningkatnya Jumlah Tenaga Kerja yang ditempatkan di Kabupaten Sumedang menunjukan kondisi

yang lebih baik. Kondisi ini mengindikasikan keadaan Tenaga Kerja di Sumedang memberikan daya dukung yang baik bagi kelangsungan hidup masyarakat. Adapun capaian Tenaga Kerja yang ditempatkan



di kabupaten Sumedang pada tahun 2024 sangat baik dengan capaian kinerja 238,95 % dari target sebesar 20% dan terealisasi sebesar 47,79 Persen. Dibandingkan dengan tahun sebelumnya realisasi pencari kerja yang terdaftar dan ditempatkan tahun 2024 lebih tinggi 4,30 % dari realisasi tahun 2023 sebesar 43,49 % dan capaian tahun 2024 lebih tinggi 21,50 % dari capaian tahun 2023 sebesar 188,22 %. Dilihat dari perspektif perencanaan Jangka menengah, capaian Jumlah Tenaga Kerja yang ditempatkan pada tahun 2024 sudah melebihi target akhir Renstra yaitu sebesar 22,40 % dari target akhir RENSTRA sebesar 25,39 % dan terealisasi 47.79% pada tahun 2024. Sementara untuk perbandingan dengan provinsi Jawa barat indicator kinerja Pencari kerja yang terdaftar dan ditempatkan terealisasi sebesar 47,79 Persen dan capaian Kinerja 238,95 Persen di Tingkat Kabupaten Sumedang tahun 2024 berada di bawah Provinsi Jawa barat dengan indicator Persentase Pencari Kerja yang Diberdayakan dengan realisasi 76,62 Persen dan capaian Kinerja 104,31 Persen.

Faktor-faktor yang mempengaruhi keberhasilan tercapainya kinerja Tenaga Kerja yang ditempatkan di Kabupaten Sumedang tahun 2024 antara lain:

Pencari Kerja yang Terdaftar dan ditempatkan di Kabupaten Sumedang dipengaruhi oleh :

1. **Meningkatnya Kompetensi Peserta Pelatihan** dengan capaian 98,84 % yang ditunjang oleh Terlaksananya Proses Pendidikan dan Pelatihan Keterampilan bagi Pencari Kerja berdasarkan Klaster Kompetensi Sebanyak 224 Orang dengan capaian 100%, Terlaksananya

Pembinaan Lembaga Pelatihan Kerja Swasta sebanyak 35 LPKS dengan capaian 100%, Serta Terlaksananya Pengukuran Kompetensi dan Produktivitas Tenaga Kerja sebanyak dengan capaian 100 %,

2. **Meningkatnya pencari kerja terdaftar yang bekerja di dalam maupun luar negeri** dengan capaian 236% yang ditunjang oleh Terwujudnya Pelayanan antar Kerja Sebanyak 3920 orang dengan capaian 216 %, Terlaksananya Penyuluhan dan Bimbingan Jabatan bagi Pencari Kerja sebanyak 20 orang dengan capaian 100 % , Terselenggaranya Unit Layanan Disabilitas Ketenagakerjaan sebanyak 20 orang dengan capaian 100 % , Terwujudnya Perluasan Kesempatan Kerja Sebanyak 60 orang dengan capaian 100%, Tersedianya Data dan Informasi Pencari Kerja yang Memanfaatkan Aplikasi Informasi Pasar Kerja Online sebanyak 6323 dengan capaian 70%, Terselenggaranya Pelayanan dan Penyediaan Informasi Pasar Kerja Online sebanyak 6323 dengan capaian 70 %, Terlaksananya Job Fair/Bursa Kerja sebanyak 212 orang dengan capaian 212 % dari target 100 orang.

Melihat dari realisasi kinerja tahun 2024 sebesar 47,79 % telah melampaui target akhir renstra untuk itu diperlukan penyesuaian target kinerja untuk tahun 2025 harus $\geq 47,79$ %.



Adapun upaya peningkatan kinerja yang akan dilakukan untuk tahun berikutnya meliputi :

1. Mendorong program pelatihan berbasis industri yang sesuai dengan kebutuhan pasar kerja
2. Meningkatkan Kerjasama Dengan Sektor Industri di kab Sumedang
3. Meningkatkan Kerjasama Dengan LPKS di kab Sumedang
4. Mengajarkan keterampilan berbasis potensi daerah, seperti ekowisata, kerajinan, dan kuliner khas
5. Memastikan tenaga kerja memiliki sertifikat keahlian yang diakui secara nasional maupun internasional
6. Penyuluhan tentang hak dan kewajiban PMI sebelum berangkat ke luar negeri

- 7. Melakukan Koordinasi antara BP2MI, Kementerian Luar Negeri, dan Kementerian Ketenagakerjaan
- 8. Pemerataan pendidikan hingga ke daerah terpencil dan peningkatan kualitas sekolah vokasi
- 9. Mengoptimalkan proses pemeriksaan Kelengkapan administrasi calon PMI
- 10. Orientasi Pra Pemberangkatan, dan pemberangkatan ke negara tujuan

Presentase Pencari Kerja yang terdaftar dan ditempatkan 2024 didukung oleh 2 program.diantaranya adalah **Program Pelatihan Kerja Dan Produktivitas Tenaga Kerja dan Program Penempatan Tenaga Kerja**. Efisiensi anggaran capaian sasaran strategis di atas sebesar **1,16 %** atau setara **Rp. 61,748,667,00** . Adapun efisiensi ini didapat dari pagu anggaran sebesar **Rp 5.762.972.000,00** dan terealisasi sebesar **Rp. 5.681.014.133,00**

2) **Indikator Kinerja Meningkatnya hubungan industrial**

- a. Meningkatnya Presentase Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di Kabupaten Sumedang

menunjukkan

kondisi yang lebih

baik. Kondisi ini

mengindikasikan

Perselisihan

hubungan

industrial

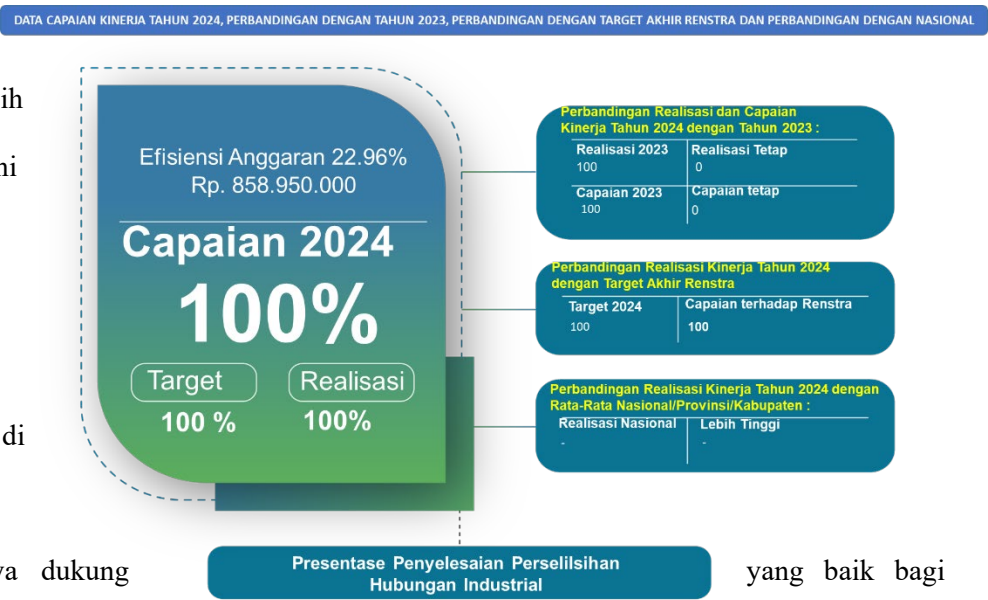
di

Sumedang

memberikan daya dukung

kelangsungan hidup masyarakat. Adapun capaian Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di kabupaten Sumedang pada tahun 2024 sangat baik dengan capaian kinerja 100 % dari target sebesar 100 % dan terealisasi sebesar 100 Persen.

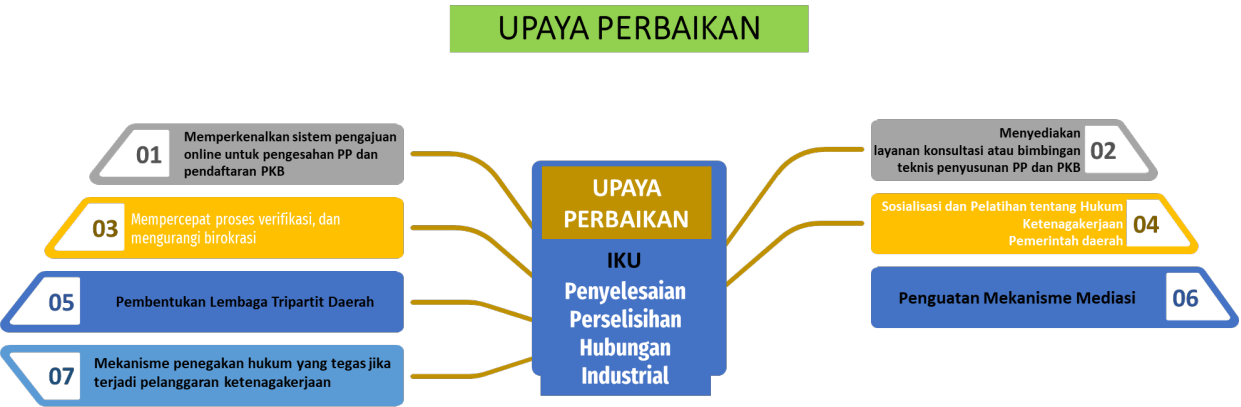
- b. Dari segi realisasi, Kinerja Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yaitu Tetap Adapun dari aspek pencapaian kinerja, sebesar 100 % dari capaian kinerja tahun 2023 sebesar 100 % dan pada tahun 2024 sebesar 100 %.
- c. Dilihat dari perspektif perencanaan Jangka menengah, capaian , Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Sumedang tahun 2024 sudah Memenuhi target akhir RPD yaitu sebesar 100 % dari target akhir RENSTRA sebesar 100% dan terealisasi 100 % pada tahun 2024.



yang baik bagi

- d. Indicator Meningkatnya Presentase Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial tidak bisa di bandingkan Pada tingkat nasional maupun tingkat Provinsi Jawa Barat tahun 2024.
- e. Faktor-faktor yang mempengaruhi keberhasilan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di Kabupaten Sumedang dapat dilihat pada gambar di bawah ini:

Upaya perbaikan yang akan dilakukan untuk mengakselerasi kinerja Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial tahun 2025 dapat dilihat pada gambar berikut:



Berdasarkan gambar di atas, upaya perbaikan yang akan dilakukan untuk mengakselerasi kinerja kinerja Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial meliputi :

1. Memperkenalkan sistem pengajuan online untuk pengesahan PP dan pendaftaran PKB
2. Menyediakan layanan konsultasi atau bimbingan teknis penyusunan PP dan PKB
3. Mempercepat proses verifikasi, dan mengurangi birokrasi
4. Sosialisasi dan Pelatihan tentang Hukum Ketenagakerjaan Pemerintah daerah
5. Pembentukan Lembaga Tripartit Daerah
6. Penguatan Mekanisme Mediasi
7. Mekanisme penegakan hukum yang tegas jika terjadi pelanggaran ketenagakerjaan

- f. Presentase Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial 2024 didukung oleh 1 program.diantaranya adalah **Program Hubungan Industrial**. Efisiensi anggaran capaian sasaran strategis di atas sebesar **22,96 %** atau setara **Rp. 255.930.000,00**. Adapun efisiensi ini didapat dari pagu anggaran sebesar **Rp 1.114.880.000,00** dan terealisasi sebesar **Rp. 858.950.000,00**

3) MENINGKATNYA PENEMPATAN TRANSMIGRAN

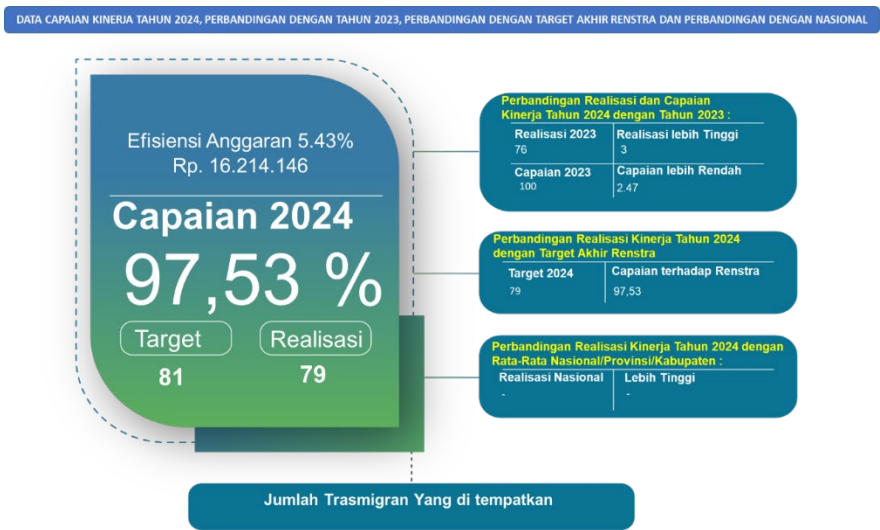
Dinas Tenaga kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sumedang khususnya Bidang Transmigrasi mempunyai tugas melaksanakan fasilitasi penempatan tenaga kerja, peng arahan dan perpindahan transmigrasi, kerjasama antar daerah, peninjauan lokasi, pelatihan calon transmigrasi, pembinaan dan monitoring transmigrasi.

Bidang Transmigrasi dalam melaksanakan tugas dimaksud menyelenggarakan fungsi:

- Pelaksanaan Peng arahan dan perpindahan transmigrasi;
- Penjajagan kerjasama antar daerah dan peninjauan lokasi;
- Pelatihan calon transmigran;
- Pembinaan dan monitoring transmigrasi;
- Pelaksanaan koordinasi dengan unit kerja terkait;
- Penyusunan laporan kegiatan di bidang tugasnya;
- Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh pimpinan terkait dengan tugas dan fungsinya

a. Jumlah Trasmigran Yang ditempatkan menunjukan kondisi yang lebih rendah. Kondisi ini mengindikasikan

keadaan Jumlah Trasmigran Yang di tempatkan masih belum mencapai target . Adapun capaian Jumlah Trasmigran Yang ditempatkan pada



tahun 2024 di kategorikan baik dengan capaian kinerja 97,57 % dari target sebesar 100% dan terealisasi sebesar 79 KK.

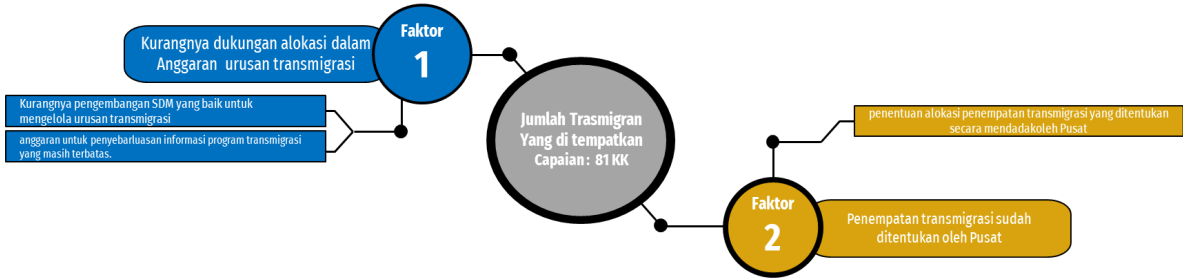
- b. Dari segi realisasi, Kinerja Jumlah Trasmigran Yang ditempatkan yaitu 3 KK dari tahun sebelumnya yaitu pada tahun 2023 sebesar 76 KK dan tahun 2024 sebesar 79 KK. Adapun dari aspek pencapaian kinerja, sebesar 2,47 % dari capaian kinerja tahun 2023 sebesar 100 % dan pada tahun 2024 sebesar 97,57%.
- c. Dilihat dari perspektif perencanaan Jangka menengah, capaian , Jumlah Trasmigran Yang ditempatkan tahun 2024 masih di bawah target akhir RPD yaitu sebesar 91 KK dari target akhir RENSTRA sebesar 86.81 % dan terealisasi 79 KK pada tahun 2024.

d. Faktor-faktor yang mempengaruhi keberhasilan Tenaga Kerja yang ditempatkan di Kabupaten Sumedang dapat dilihat pada gambar di bawah ini:

3

PROGRAM – SUB KEGIATAN

FAKTOR-FAKTOR YANG MENYEBABKAN KEBERHASILAN/KEGAGALAN



Upaya perbaikan yang akan dilakukan untuk mengakselerasi kinerja Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial tahun 2025 dapat dilihat pada gambar berikut:

UPAYA PERBAIKAN



Berdasarkan gambar di atas, upaya perbaikan yang akan dilakukan untuk mengakselerasi kinerja kinerja Jumlah transmigran yang ditempatkan meliputi :

1. Pelatihan untuk menunjang atau menambah keahlian /skill calon Transmigran
2. Melaksanakan pendidikan vokasional sesuai dengan potensi ekonomi Kawasan
3. Penambahan anggaran untuk penyebarluasan informasi program transmigrasi yang masih terbatas
4. Melakukan koordinasi dengan pusat agar anggaran penempatan dapat dialokasikan untuk penganggarannya Awal Tahun

f. Jumlah transmigran yang ditempatkan 2024 didukung oleh 1 program.yaitu **Program Pembangunan Kawasan Transmigrasi**. Efisiensi anggaran capaian sasaran strategis di atas

sebesar 5,43 % atau setara Rp. 16.214.146,00. Adapun efisiensi ini didapat dari pagu anggaran sebesar Rp 298.641.200,00 dan terealisasi sebesar Rp. 282.427.054,00

3.2 Realisasi Anggaran Tahun 2024

Realisasi anggaran program/kegiatan Tahun Anggaran 2024 dalam rangka mencapai indikator kinerja sasaran strategis adalah sebesar 94,83 %, dengan rincian sebagai berikut :

Tabel 3.2.1
Realisasi Anggaran Program dan Kegiatan Tahun 2024

Sasaran Strategis	Indikator Sasaran	Program/Kegiatan	Anggaran (Rp)	Realisasi (Rp)	Persentase Realisasi (%)	Sisa Anggaran (Rp)
1. Menurunnya tingkat Pengangguran Terbuka	1.Persentase Pencari Kerja yang terdaftar dan ditempatkan	1. Program Pelatihan Kerja dan Produktivitas Tenaga Kerja	5.340.972.000	5.279.223.333	98,84	61,748,667
		2. Program Penempatan Tenaga Kerja	422.000.000	401.790.800	95,21	20,209,200
2. Meningkatnya hubungan industrial yang harmonis,Dinamis dan berkeadilan	2. Persentase penyelesaian Hubungan Industrial	1. Program hubungan industrial	1.114.880.000	858.950.000	77,04	255,930,000
3. Meningkatnya Penempatan transmigran	3. Jumlah Transmigrasi yang ditempatkan	1. Program Pembangunan Kawasan Transmigrasi	298.641.200	282.427.054	94,57	16,214,146
Total			7,176,493,200	6,822,391,187	91,41	354,102,013

Sumber data : data dari bidang penempatan, bidang Hubungan Industrial, Bidang Transmigrasi.

Sedangkan pada tahun sebelumnya (2023) realisasi anggaran sebesar 97.59 %, dengan rincian sebagaimana tercantum pada tabel di bawah ini :

Tabel 3.2.2
Realisasi Anggaran Program dan Kegiatan Tahun Sebelumnya (2023)

Sasaran Strategis	Indikator Sasaran	Program/Kegiatan	Anggaran (Rp)	Realisasi (Rp)	Persentase Realisasi (%)	Sisa Anggaran (Rp)
1. Menurunnya tingkat Pengangguran Terbuka	1.Persentase Pencari Kerja yang terdaftar dan ditempatkan	3. Program Pelatihan Kerja dan Produktivitas Tenaga Kerja	2,945,000,000	2,910,289,709	98.82	34,710,291
		4. Program Penempatan Tenaga Kerja	897,000,300	873,540,625	97.38	23,459,675
2. Meningkatnya hubungan industrial yang harmonis,Dinamis dan berkeadilan	2. Persentase penyelesaian Hubungan Industrial	2. Program hubungan industrial	699,292,580	676,310,630	96.71	22,981,950

3. Meningkatnya Penempatan transmigran	3. Jumlah Transmigrasi yang ditempatkan	2. Program Pembangunan Kawasan Transmigrasi	442,000,000	430,683,425	97.44	11,316,575
Total			4,983,292,880	4,890,824,389	97.59	92,468,491

Sumber data : data dari bidang penempatan, bidang Hubungan Indistrial, Bidang Transmigrasi.

Dengan demikian, pada tahun 2024 terjadi Penurunan realisasi anggaran sebesar 6,18 %.

BAB IV

PENUTUP

4.1 Kesimpulan

Secara umum capaian kinerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Tahun 2024 menurut perhitungan berdasarkan RPD 2024 – 2026 Sebesar 168,24 % (Sangat Tinggi) dengan rincian sebagai berikut :

- 1) Capaian Kinerja Meningkatnya Jumlah tenaga Kerja yang di tempatkan data yang diambil dari dinas tenaga kerja kabupaten sumedang dengan target RPD 2024-2026 sebesar 20 % dengan Realisasi capaian kinerja 47,79 % dengan Persentase 238.95% (Sangat Tinggi) .
- 2) Capaian kinerja Persentase Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial sebesar 100 % (Sangat Tinggi).
- 3) Capaian kinerja Jumlah Transmigrasi yang ditempatkan sebesar 97,53 % (Sangat Tinggi).

Capaian kinerja tahun 2024 meningkat dari tahun sebelumnya, dimana pada tahun 2023 capaian kinerja Dinas Tenaga kerja dan Transmigrasi sebesar **133,10 %** Terjadi kenaikan 35.14 %.

4.2 Perbaikan Kedepan

Berdasarkan hasil analisis terhadap faktor penghambat dan pendukung capaian kinerja tahun 2024, maka rencana perbaikan kedepan adalah sebagai berikut :

- a. Melaksanakan Pembinaan, Sosialisasi dan FGD bersama dengan keterwakilan dari unsur Pengusaha/organisasi pengusaha dan Pekerja/Serikat Pekerja/Serikat Buruh terkait pentingnya Peraturan Perusahaan sebagai dasar dalam pengaturan hak dan kewajiban para pihak (Pekerja dan Pengusaha)
- b. Melaksanakan Pembinaan, Sosialisasi dan FGD bersama dengan keterwakilan dari unsur Pengusaha/organisasi pengusaha dan Pekerja/Serikat Pekerja/Serikat Buruh terkait pentingnya Perjanjian Kerja Bersama (PKB) sebagai dasar dalam pengaturan hak dan kewajiban para pihak (Pekerja dan Pengusaha) bagi Perusahaan yang memiliki Serikat Pekerja/Serikat Buruh
- c. Melakukan analisis terhadap penyebab dari PHK sekaligus memberikan pembinaan kepada Perusahaan terkait dengan hak-hak akibat PHK itu sendiri sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku (PP Nomor 35 Tahun 2021) dan harus dapat memastikan bahwa hak tersebut dapat terpenuhi
- d. Melakukan Pembinaan terkait dengan pentingnya Sarana Hubungan Industrial di Perusahaan sebagai salah satu bagian dari pemenuhan syarat kerja dan memastikan hak dan kewajiban para pihak berjalan sesuai dengan ketentuan, termasuk meminimalisir permasalahan perselisihan hubungan industrial
- e. Mengoptimalkan proses pemeriksaan penempatan PMI meliputi perjanjian kerjasama, perekrutan, surat izin dari keluarga, penandatanganan kontrak kerja, pengurusan ID PMI, surat keterangan dari

kepolisian, pemeriksaan kesehatan awal, paspor, pelatihan dan sertifikasi kompetensi, pengurusan visa, BPJS, Orientasi Pra Pemberangkatan, dan pemberangkatan ke negara tujuan dan meningkatkan koordinasi dengan Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia (P3MI).

- f. Melaksanakan sinergi dalam hal pelaksanaan penempatan dan perlindungan Calon Pekerja Migran Indonesia/ Pekerja Migran Indonesia melalui MOU (Nota Kesepakatan) dengan BP2MI.\
- g. Sudah dilaksanakan FGD PP/PKB dalam rangka optimalisasi penerapan salah satu sarana Hubungan Industrial (PP/PKB) dengan mengundang perwakilan pekerja dan perwakilan manajemen perusahaan di Kabupaten Sumedang.
- h. Sudah dilaksanakan Koordinasi dan Konsultasi baik ke Kemnaker, Disnakertrans Provinsi maupun Kab/Kota lainnya, selain itu dilakukan Koordinasi dengan beberapa Mitra Kerja seperti Serikat Pekerja/Serikat Buruh, APINDO, BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan juga dengan lintas OPD (melalui elaborasi dan kolaborasi).
- i. Pembinaan serta Monitorig dan Evaluasi sudah dilaksanakan secara berkala sesuai dengan kewenangan Kabupaten/Kota dan untuk percepatan dilakukan juga pembinaan secara bersama dengan pengawas ketenagakerjaan
- j. Pembinaan serta Monitorig dan Evaluasi sudah dilaksanakan secara berkala sesuai dengan kewenangan Kabupaten/Kota dan untuk percepatan dilakukan juga pembinaan secara bersama dengan pengawas ketenagakerjaan.
- k. Pembinaan terkait dengan penyelesaian perselisihan hubungan industrial sudah dilaksanakan, melalui Serikat Pekerja/Serikat Buruh dan APINDO yang selanjutnya akan diteruskan kepada manajemen dan anggota pekerja lainnya di perusahaan.

Demikian Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKIP) Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Tahun 2024, disusun sebagai bentuk pertanggungjawaban dan menjadi bahan evaluasi untuk peningkatan kinerja selanjutnya.

Sumedang, Februari 2024

KEPALA DINAS TENAGA KERJA DAN
TRANSMIGRASI,

Drs. H. TAUFIK Hidayat Slamet, M.Si