

LKIP 2019

***LAPORAN KINERJA
INSTANSI PEMERINTAH***

***DINAS TENAGA KERJA
KOTA BIMA
2019***

KATA PENGANTAR

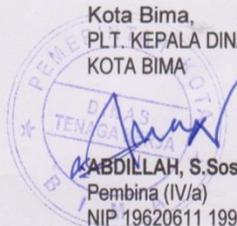
Dinas Tenaga Kerja Kota Bima sebagai salah satu Organisasi Perangkat Daerah yang baru terbentuk berdasarkan Peraturan Daerah Kota Bima Nomor 5 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kota Bima, dituntut untuk mewujudkan keberhasilan pencapaian tugas pokok dan fungsinya. Keberhasilan sebuah organisasi akan banyak dipengaruhi oleh kemampuan menyampaikan informasi secara terbuka, seimbang dan merata bagi semua pihak yang berkepentingan (*stakeholders*).

Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKIP) merupakan salah satu instrumen Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP). Laporan Kinerja Dinas Tenaga Kerja Kota Bima Tahun 2019 disusun berdasarkan Instruksi Presiden Nomor 7 Tahun 1999 tentang Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) dan Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 29 Tahun 2010 tentang Pedoman Penyusunan Penetapan Kinerja dan Pelaporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah serta memenuhi Surat Edaran Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 10 Tahun 2010 tentang Penyampaian Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Tahun 2019 dan Dokumen Perjanjian Kinerja Tahun 2019, adapun maksud disusunnya LKIP ini adalah :

1. Sebagai media hubungan kerja organisasi yang berisi informasi dan data yang telah diolah.
2. Sebagai wujud pertanggungjawaban suatu organisasi Instansi Pemerintah kepada pemberi wewenang dan pemberi mandat.
3. Sebagai gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program/kebijakan dalam mewujudkan visi, misi, tujuan dan sasaran organisasi instansi pemerintah.
4. Sebagai media informasi tentang sejauhmana pelaksanaan prinsip-prinsip *good governance* termasuk penerapan fungsi-fungsi manajemen secara benar pada instansi yang bersangkutan.

Tidak semua rencana dapat berjalan sesuai dengan harapan, namun demikian dengan adanya laporan akuntabilitas kinerja ini kami berharap dapat memperoleh umpan balik untuk peningkatan kinerja Dinas Tenaga Kerja Kota Bima melalui perbaikan penerapan fungsi-fungsi manajemen sesuai aturan mulai dari perencanaan, pelaksanaan, pengukuran, evaluasi, dan pelaporan pencapaian kinerja, hingga dapat mengetahui/mengukur keberhasilan dan kegagalan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab serta meningkatkan akuntabilitas dan kredibilitas Dinas Tenaga Kerja Kota Bima sehingga meningkatkan kepercayaan masyarakat dan lingkungannya terhadap organisasi Instansi Pemerintah.

Kota Bima, Februari 2019
PLT. KEPALA DINAS TENAGA KERJA
KOTA BIMA



ABDILLAH, S.Sos
Pembina (IV/a)
NIP 19620611 1990031 008

DAFTAR ISI

Kata Pengantar.....	i
Daftar Isi.....	ii
BAB I : PENDAHULUAN.....	1
1.1. Gambara umum SKPD.....	1
1.2. Struktur Organisasi, Tugas Pokok dan Fungsi.....	2
1.3. Struktur Organisasi.....	14
BAB II : PERENCANAAN DAN PERJANJIAN KINERJA.....	15
2.1. Perencanaaan Kinerja Jangka Menengah.....	15
2.2. Indikator Kinerja Utama (IKU).....	16
2.3. Rencana Kinerja Tahunan (RKT).....	16
2.4. Program dan Kegiatan Tahun 2019.....	17
2.5. Perjanjian Kinerja.....	21
BAB III : AKUNTABILITAS KINERJA	23
3.1. Pencapaian Kinerja Tujuan.....	25
3.2. Pencapaian Kinerja Sasaran Strategis.....	25
3.3. Realisasi Anggaran.....	35
3.4 Pengukuran Kinerja Keuangan.....	35
BAB IV : PENUTUP.....	38
4.1. Perencanaan Kinerja Jangka Menengah.....	38
4.2. Rekomendasi Pemecahan Masalah.....	39
Lampiran-lampiran	

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Gambaran Umum SKPD

Peningkatan pelaksanaan pemerintahan yang berdayaguna, berhasil guna, bersih dan bertanggung jawab, telah diterbitkan Intruksi Presiden No. 7 Tahun 1999 tentang Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP). Penyusunan penetapan kinerja dan Pelaporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah berdasarkan Peraturan Menteri Penertiban Aparatur Negara Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu Atas laporan Kinerja Instansi Pemerintah.

Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah 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 Instansi Pemerintah yang baik, Dinas Tenaga Kerja Kota Bima selaku unsur pembantu pimpinan, dituntut selalu melakukan pembenahan kinerja.

Pembenahan kinerja diharapkan mampu meningkatkan peran serta fungsi Dinas Tenaga Kerja Kota Bima sebagai sub sistem dari sistem Pemerintahan Daerah yang berupaya memenuhi aspirasi masyarakat. Dalam perencanaan pembangunan daerah Kota Bima, 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 Kota, Propinsi dan Nasional. Terwujudnya suatu tata pemerintahan yang baik dan akuntabel merupakan harapan semua pihak. Berkenaan dengan harapan tersebut diperlukan pengembangan dan penerapan system pertanggungjawaban yang tepat, jelas, terukur legitimate sehingga penyelenggaraan pemerintah dan pembangunan dapat berlangsung secara berdaya guna, berhasil guna, bersih dan bertanggungjawab serta bebas dari korupsi, kolusi dan nepotisme (KKN).

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 Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKIP) 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 adalah 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 secara memadai hasil analisis terhadap pengukuran kinerja. Laporan kinerja dipergunakan sebagai :

1. Sarana/instrumen penting untuk melaksanakan reformasi dalam penyelenggaraan tugas-tugas pemerintahan, pembangunan, dan pelayanan masyarakat;
2. Cara dan sarana yang efektif untuk mendorong seluruh aparatur pemerintah dalam menerapkan prinsip-prinsip Good Governance dan fungsi-fungsi manajemen kinerja secara taat asas (konsisten);
3. Cara dan sarana yang efektif untuk meningkatkan kinerja instansi pemerintah/unit kerja berdasarkan rencana kerja yang jelas dan sistematis dengan sasaran kinerja yang terukur secara berkelanjutan;
4. Alat untuk mengetahui dan mengukur tingkat keberhasilan atau kegagalan dari setiap pimpinan instansi/unit kerja dalam menjalankan misi, tugas/jabatan, sehingga dapat dijadikan faktor utama dalam evaluasi kebijakan, program kerja, struktur organisasi, dan penetapan alokasi anggaran setiap tahun bagi setiap instansi/unit kerja; dan
5. 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.

Penyusunan LKIP Dinas Tenaga Kerja Kota Bima Tahun 2018 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.

2.1 Struktur Organisasi, Tugas Pokok dan Fungsi

Dinas Tenaga Kerja Kota Bima sebagaimana diatur dalam Peraturan Daerah Kota Bima Nomor 5 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kota Bima Tugas Dinas Tenaga Kerja Kota Bima adalah: *"Membantu Walikota dalam melaksanakan kewenangan di Bidang Ketenagakerjaan "* dimana Tugas dan Fungsi diatur dalam Peraturan Walikota Bima Nomor 45 Tahun 2016 adalah sebagai :

1. Kepala Dinas

Kepala Dinas mempunyai tugas membantu walikota dalam melaksanakan fungsi penunjang urusan Pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah bidang tenaga kerja.

Untuk menyelenggarakan tugas sebagaimana dimaksud, Kepala Dinas mempunyai fungsi :

- a) Perumusan dan penetapan rencana strategis dan rencana kerja dinas sesuai dengan Visi Misi Daerah;
- b) Menetapkan rencana strategis Dinas untuk mendukung Visi dan Misi daerah serta kebijakan Walikota;

- c) Penyelenggaraan urusan pemerintahan dan pelayanan umum bidang ketenagakerjaan
- d) Pemberdayaan sumber daya aparatur serta pengelolaan Peran sarana dan prasarana Perangkat Daerah;
- e) Pengendalian dan evaluasi pelaksanaan tugas bidang ketenagakerjaan; dan
- f) Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh walikota terkait dengan tugas dan fungsinya.

2. Sekretaris

- 1) Sekretariat mempunyai tugas memberi pelayanan administrasi dan teknis yang meliputi perencanaan, keuangan, urusan tata usaha, perlengkapan rumah tangga dan urusan ASN kepada semua unsur di lingkungan Dinas.
- 2) Untuk menyelenggarakan tugas sebagaimana dimaksud, sekretariat mempunyai fungsi :
 - a. Pengkoordinasian, penyusunan dan perumusan bersama Kebijakan, petunjuk teknis serta rencana strategis Dinas
 - b. penyusunan bersama program kerja dan rencana kegiatan Dinas berdasarkan pada visi dan misi Dinas
 - c. Penyusunan program kerja dan rencana kegiatan sekretariat
 - d. Pengelolaan ketatausahaan perkantoran serta penelaahan dan pengkajian konsep naskah dinas dan produk hukum lingkup Dinas
 - e. pembinaan dan pengendalian administrasian keuangan dan kepegawaian Dinas
 - f. Pengkoordinasian dalam penyusunan laporan
 - g. Penyelenggaraan kehumasan Sekretariat
 - h. Pengkoordinasian, pembinaan dan pengendalian pelaksanaan tugas bawahan
 - i. Penyusunan bahan laporan pelaksanaan kegiatan Sekretariat dan kegiatan Dinas secara berkala dan
 - j. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh pimpinan terkait dengan tugas dan fungsi

Sekretariat, membawahi :

- a. Sub Bagian Umum dan Kepegawaian; dan
- b. Sub Bagian Perencanaan dan keuangan

a. Sub bagian Umum dan Kepegawaian

- 1) Sub Bagian Umum dan Kepegawaian mempunyai tugas melakukan urusan persuratan, urusan tata usaha, kearsipan, urusan ASN, urusan perlengkapan rumah tangga dan penataan barang milik daerah / negara.
- 2) Untuk menyelenggarakan tugas sebagaimana dimaksud Sub Bagian Umum dan Kepegawaian mempunyai fungsi :
 - a. Penyusunan rencana kerja dan anggaran Sub Bagian Umum dan Kepegawaian

- b. Pelaksanaan urusan rencana kebutuhan dan usulan pengembangan pegawai
- c. Pelaksanaan urusan mutasi, tanda jasa, kenaikan pangkat, kenaikan jabatan, pemberhentian dan pensiun pegawai
- d. Pelaksanaan urusan tata usaha, kearsipan, rumah tangga, keamanan dan kebersihan
- e. Pelaksanaan penataan administrasi barang milik daerah/ negara
- f. Pelaksanaan urusan kepegawian, disiplin pegawai dan evaluasi kinerja pegawai
- g. Penyusunan laporan kegiatan Sub bagian Umum dan Kepegawian
- h. Pemeliharaan, pengendalian dan pemanfaatan barang inventaris Dinas
- i. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh atasan sesuai tugas dan gungsinya.

b. Sub Bagian Perencanaan dan Keuangan

- 1) Sub Bagian Perencanaan dan keuangan mempunyai tugas melakukan penyiapan bahan penyusunan rencana, program, dan anggaran serta pemantauan, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan kegiatan di bidang tenaga kerja
- 2) Untuk menyelenggarakan tugas sebagaimana dimaksud Sub bagian Perencanaan dan keuangan mempunyai fungsi :
 - a. Penyusunan rencana kerja dan anggaran Sub bagian Perencanaan dan Keuangan
 - b. Penyiapan bahan koordinasi dan penyusunan rencana, program
 - c. Penyiapan bahan koordinasi dan penyusunan program di bidang tenaga kerja
 - d. Penyiapan bahan penyusunan pedoman teknis pelaksanaan kegiatan tahunan di bidang tenaga kerja
 - e. Pengumpulan, pengolahan dan penyajian data statistik di bidang tenaga kerja
 - f. Pemantauan dan evaluasi pelaksanaan program dan kegiatan di bidang tenaga kerja
 - g. Penyusunan laporan di bidang perencanaan dan keuangan
 - h. Pelaksanaan administrasi di bidang keuangan seperti urusan akuntansi, verifikasi keuangan, gaji perbendaharaan, pengelolaan penerimaan negara bukan pajak, pengujian dan penerbitan surat perintah membayar
 - i. Penyiapan bahan penyusunan satuan biaya, daftar isian pelaksanaan anggaran, petunjuk operasional kegiatan, dan revisi anggaran: dan
 - j. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh atasan terkait dengan tugas dan gungsinya.

C. Bidang Pelatihan dan Penempatan Tenaga

- 1) Bidang Pelatihan dan Penempatan Tenaga Kerja mempunyai tugas melaksanakan tugas di bidang pelatihan dan produktivitas tenaga kerja, informasi pasar kerja dan penempatan tenaga kerja serta pendayagunaan tenaga kerjadan perluasan kerja.
- 2) Untuk menyelenggarakan tugas sebagaimana dimaksud, bidang pelatihan dan penempatan tenaga kerja mempunyai fungsi :
 - a. Pelaksana tugas dibidang pelatihan dan produktifitas tenaga kerja, informasi pasar kerja dan penempatan tenaga kerja serta pendayagunaan tenaga kerja dan perluasan kerja.
 - b. Pelaksana penempatan tenaga kerja.
 - c. Pelaksana penyelenggara bimbingan lembaga pelatihan kerja.
 - d. Pelaksana pemberian izin dan pengawasan lembaga pelatihan kerja.
 - e. Pelaksana penyelenggaara informasi pasar kerja dan bursa kerja.
 - f. Pelaksana pemberian rekomendasi dan pengawasan bidang penempatan dan pendayagunaa tenaga kerja.
 - g. Pelaksana pengembangan dan perluasan kerja; dan
 - h. Pelaksana fungsi lain yang diberikan oleh pimpinan terkait dengan tugas dan fungsinya.

Bidang Pelatihan dan Penempatan Tenaga Kerja membawahi :

- a. Seksi Pelatihan dan Produktifitas Tenaga Kerja.
- b. Seksi Informasi Pasar Kerja dan Penempatan Tenaga Kerja; dan
- c. Seksi Pendayagunaan Tenaga Kerja dan Perluasan Kerja.

a. Seksi Pelatihan dan Produktifitas Tenaga Kerja.

- 1) Seksi Pelatihan dan Produktivitas tenaga kerja mepunyai tugas melaksanakan tugas mempersiapkan bahan pelaksanaan kegiatan pelatihan, produktivitas tenaga kerja, pembinaan dan pengembangan lembaga pelatihan kerja serta pemberdayaan lembaga pelayanan peningkatan produktivitas.
- 2) Untuk menyelenggarakan tugas sebagaimana dimaksud, Bidang Seksi Pelatihan dan produktivitas Tenaga Kerja mempunyai fungsi :
 - a. Penyiapan bahan dan pelaksanaan pelatihan produktivitas tenaga kerja
 - b. Pelaksana pengolahan data pelatihan dan produktivitas tenaga kerja
 - c. Pelaksana pembina dan pengembangan lembaga pelatihan kerja
 - d. Pelaksana operasional pemasaran program, hasil produksi dan luluasan pelatihan
 - e. Pelaksana fasilitasi dan pendayagunaan instruktur dan tenaga pelatihan
 - f. Pelaksana operasional program pemagangan.
 - g. Pelaksana operasional standarisasi produktivitas
 - h. Pelaksana operasional pemberdayaan lembaga pelayanan peningkatan produktivitas
 - i. Pelaksana fungsi lain yang diberikan oleh pimpinan terkait dengn tugas dan fungsinya.

b. Seksi Informasi Pasar kerja dan Penempatan Tenaga Kerja

- 1) Seksi informasi pasar kerja dan Penempatan Tenaga Kerja mempunyai tugas mempersiapkan bahan pelaksanaan kegiatan informasi pasar kerja dan penempatan tenaga kerja.
- 2) Untuk menyelenggarakan tugas sebagaimana dimaksud seksi informasi Pasar Kerja dan Penempatan Tenaga Kerja mempunyai fungsi:
 - a. Penyiapan bahan dan pelaksanaan informasi pasar kerja dan penempatan tenaga kerja;
 - b. Pelaksanaan pengolahan data informasi pasar kerja dan penempatan tenaga kerja;
 - c. Penyebarluasan informasi pasar kerja dan pendaftaran pencari kerja (pencaker) dan lowongan kerja;
 - d. Pelaksanaan pengolahan data tentang informasi pasar kerja dan penempatan tenaga kerja;
 - e. Pelaksanaan operasional informasi pasar kerja dan penempatan tenaga kerja;
 - f. Pelaksanaan operasional penyelenggaraan dan pengembangan sarana penyuluhan dan bimbingan kelompok tugas kerja;
 - g. Pelaksanaan operasional penyaluran tenaga kerja melalui Antar Kerja Lokal (AKL), Antar Kerja Antar Daerah (AKAD) dan Antar Kerja Antar Negara;
 - h. Pelaksanaan operasional penertiban dan pengendalian izin pendirian serta pembinaan Lembaga Bursa Kerja Khusus;
 - i. Pelaksanaan operasional penyelenggaraan pameran bursa kerja (Job Fair);
 - j. Pelaksanaan operasional pembinaan dan penempatan tenaga kerja pemuda, wanita, peyangang cacat dan usia lanjut;
 - k. Pelaksanaan operasional verifikasi dan dokumentasi Tenaga Kerja Indonesia (TKI);
 - l. Pelaksanaan pelayanan antar kerja bagi pencari kerja serta pendayagunaan pengantar kerja; dan
 - m. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh pimpinan terkait dengan tugas dan fungsinya.

c. Seksi Pendayagunaan Tenaga Kerja dan Perluasan Tenaga Kerja

- 1) Seksi Pendayagunaan Tenaga Kerja dan Perluasan Kerja mempunyai tugas mempersiapkan bahan pelaksanaan kegiatan pendayagunaan tenaga kerja dan perluasan kerja, perluasan kesempatan kerja, pembinaan dan peningkatan kemampuan tenaga kerja mandiri, pendayagunaan tenaga kerja serta pengembangan dan penyerbaluasan informasi teknologi tepat guna
- 2) Untuk menyelenggarakan tugas sebagaimana dimaksud, seksi pendayagunaan tenaga kerja dan perluasan kerja mempunyai fungsi :

- a. Penyiapan bahan dan pelaksana pendayagunaan tenaga kerja dan perluasan kerja;
- b. Pelaksanaan pengolahan data pendayagunaan tenaga kerja dan perluasan kerja;
- c. Pelaksanaan operasional bina produktivitas dan pendayagunaan tenaga kerja;
- d. Pelaksanaan operasional pendataan lapangan kerja dan perluasan kesempatan kerja.
- e. Pelaksanaan operasional pembinaan dan peningkatan kemampuan tenaga kerja dan pengembangan usaha mandiri
- f. Pelaksanaan operasional pembinaan dan pengembangan serta penyebarluasan informasi teknologi tepat guna bagi perluasan kesempatan kerja.
- g. Pelaksanaan operasional pendayagunaan tenaga kerja penyandang cacat dan lanjut usia, dan
- h. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh pimpinan terkait dengan tugas dan fungsinya.

3. Bidang Hubungan Industrial

- 1) Bidang Hubungan Industrial mempunyai tugas pengelolaan kegiatan hubungan industrial, persyaratan kerja dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial.
- 2) Untuk menyelenggarakan tugas sebagaimana dimaksud, Bidang Hubungan Industrial mempunyai fungsi:
 - a. Perumusan dan pelaksanaan kebijakan teknis Bidang hubungan Industrial;
 - b. Penyiapan bahan penyusunan perencanaan dan pelaksanaan program di bidang pengelolaan kegiatan hubungan industrial, persyaratan kerja dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial;
 - c. Pengumpulan dan pengolahan data sebagai bahan penyusunan rencana penyelesaian perselisihan hubungan inndustrial, perundingan dan pembuatan kesepakatan antara pekerja/serikat kerja dengan pengusaha, pemberdayaan organisasi pekerja dan organisasi pengusaha serta pemberdayaan Lembaga Kerjasama Bipartit dan Tripartit;
 - d. Penyusunan pedoman pengembangan kelembagaan hubungan industrial;
 - e. Penyusunan pedoman dan pelaksanaan fasilitasi pembinaan kesejahteraan pekerja dan purna kerja;
 - f. Pelaksanaan fasilitasi pengembangan kelembagaan hubungan industrial;
 - g. Pelaksanaan dan pendataan, verifikasi dan inventarisasi organisasi ketenagakerjaan;
 - h. Pendaftaran dan pencatatan Kesepakatan Kerja Bersama;
 - i. Penyusunan syarat-syarat kerja dan pengupahan;
 - j. Pelaksanaan pembinaan dan persyaratan kerja;

- k. Pelaksanaan pembinaan terhadap hubungan industrial baik dari pekerja maupun dari pengusaha;
- l. Pelaksanaan pembinaan prosedur penyelesaian perselisihan hubungan industrial;
- m. Pelaksanaan koordinasi dan fasilitasi penyelesaian perselisihan hubungan industrial;
- n. Pembuatan dan penempatan peta kerawanan perusahaan terkait dengan pelanggaran ketentuan peraturan perundang-undangan;
- o. Pelaksanaan pembinaan sumber daya manusia dan lembaga penyelesaian perselisihan diluar pengadilan;
- p. Pendaftaran dan penusulan formasi, seleksi calon mediator, konsiliator dan arbiter;
- q. Pelaksanaan pencatatan konsiliator dan arbiter;
- r. Pelaksanaan kerjasama dengan lembaga-lembaga swasta dan instansi pemerintah dalam bidang penyelenggaraan usaha kesejahteraan purna tugas;
- s. Pemrosesan izin operasional perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh dan pendaftaran perjanjian pekerjaan antara perusahaan pemberi kerja dengan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh;
- t. Pemrosesan pencabutan izin operasional perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh;
- u. Pelaksanaan fasilitasi kegiatan Dewan Pengupahan dalam rangka usulan penetapan Upah Minimum Kota (UMK);
- v. Penyiapan bahan dalam rangka pemeriksaan dan tindak lanjut Hasil Pemeriksaan;
- w. Pelaksanaan Dokumen Pelaksanaan Anggaran (DPA) dan Dokumen Perubahan Pelaksanaan Anggaran (DPPA);
- x. Pelaksanaan Standar Pelayanan Publik (SPP) dan Standar Operasional dan Prosedur (SOP);
- y. Pelaksanaan Sistem Pengendalian Intern (SPI);
- z. Pelaksanaan Standar Pelayanan Minimal (SPM);
- aa. Pengevaluasian dan pelaporan pelaksanaan tugas pokok dan fungsi; dan
- bb. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh pimpinan terkait dengan tugas dan fungsinya.

Bidang hubungan Industrial, membawahi:

- a. Seksi Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dan Persyaratan Kerja;
- b. Seksi Norma Kerja; dan
- c. Seksi Jaminan Sosial Tenaga Kerja.
- a. Seksi Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dan Persyaratan Kerja**
 - 1) Seksi Penyelesaian Perselisihan Hubungan industrial dan persyaratan Kerja mempunyai tugas pembinaan, pencegahan dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial dan Persyaratan Kerja;

- 2) Untuk menyelenggarakan tugas sebagaimana dimaksud, seksi penyelesaian Perselisihan hubungan Industrial dan Persyaratan kerja mempunyai fungsi:
 - a. Penyiapan bahan perumusan dan pelaksanaan kebijakan teknis bidang pembinaan, pencegahan dan penyelesaian perselisihan hubungan Industrial;
 - b. Penyiapan bahan penyusunan perencanaan dan pelaksanaan program bidang pembinaan, pencegahan dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial;
 - c. Pengumpulan dan pengolahan data sebagai bahan penyusunan rencana penyelesaian perselisihan;
 - d. Pelaksanaan kegiatan penyelesaian perselisihan hubungan industrial;
 - e. Fasilitasi penyelesaian perselisihan hubungan industrial, pemutusan hubungan kerja dan unjuk rasa / pemogokan kerja;
 - f. Pelaksanaan tindak lanjut kasus-kasus pengaduan masyarakat berkaitan dengan masalah hubungan industrial;
 - g. Pelaksanaan pembinaan, pencegahan dan penyelesaian perselisihan hubungan Industrial dan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) berdasarkan ketentuan perundang-undangan;
 - h. Fasilitasi dalam rangka pencegahan perselisihan hubungan industrial, pemutusan hubungan kerja dan unjuk rasa/pemogokan pekerja serta *lock out* (penutupan perusahaan);
 - i. Pelaksanaan inventarisasi dan perselisihan hubungan industrial dan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang terjadi baik dari pengusaha maupun pekerja;
 - j. Pembuatan dan penempatan peta kerawanan perusahaan sebagai bahan pembinaan ke perusahaan dalam rangka deteksi dini masalah ketenagakerjaan;
 - k. Fasilitasi kasus perselisihan hubungan industrial, pemutusan hubungan kerja dan unjuk rasa pekerja serta *lock out*;
 - l. Pelaksanaan pembinaan prosedur penyelesaian perselisihan hubungan industrial/Pemutusan Hubungan Kerja (PHK);
 - m. Pelaksanaan koordinasi dengan organisasi pekerja, organisasi pengusaha dan pihak-pihak terkait dalam rangka deteksi dini pencegahan masalah ketenagakerjaan;
 - n. Pembinaan sumber daya manusia dan lembaga penyelesaian diluar pengadilan
 - o. Penyiapan bahan dalam rangka pendaftaran dan pengusulan formasi serta pelaksanaan pembinaan mediator, konsiliator, dan arbiter
 - p. Pelaksanaan Dokumentasi Pelaksanaan Anggaran (DPA) dan Dokumentasi Perubahan Pelaksanaan Anggaran (DPPA)
 - q. Pelaksanaan Standar Pelayanan Publik (SPP) dan Standar Operasional dan Prosedur (SOP)

- r. Pelaksanaan Sistem Pengendalian Intern (SPI)
- s. Pelaksanaan Standar Pelayanan Minimal (SPM)
- t. Pengevaluasian dan pelaporan pelaksanaan tugas pokok dan fungsi
- u. Penyiapan bahan perumusan dan pelaksanaan kebijakan teknis bidang pembinaan dan pengawasan persyaratan kerja dan pengupahan
- v. Penyiapan bahan penyusunan perencanaan dan pelaksanaan program di bidang pembinaan dan pengawasan persyaratan kerja dan pengupahan
- w. Pengumpulan dan pengolahan data sebagai bahan penyusunan bahan rencana kegiatan pembinaan persyaratan kerja dan pengupahan
- x. Penyiapan bahan dalam rangka penyusunan petunjuk teknis persyaratan kerja yang meliputi Perjanjian Kerja (PK), Peraturan Perusahaan (PP) dan Perjanjian Kerja Bersama (PKB)
- y. Penyiapan bahan dalam rangka penyusunan petunjuk teknis penetapan upah minimum dan pengusulan penetapan upah minimum
- z. Pelaksanaan analisa data Kebutuhan Hidup Layak (KHL) sebagai bahan penetapan Upah Minimum Kota (UMK).
- aa. Penyiapan pelaksanaan pemantauan Upah Minimum Kota (UMK)
- ab. Penyiapan berkas – berkas untuk perusahaan yang mengajukan penangguhan pelaksanaan Upah Minimum Kota (UMK)
- ac. Penyiapan bahan dalam rangka penyusunan petunjuk teknis struktur dan skala upah
- ad. Pelaksanaan pembinaan persyaratan kerja pada perusahaan swasta dan Badan Usaha Milik Negara / Daerah (BUMN / D)
- ae. Pelaksanaan pemantauan Tunjangan Hari Raya (THR)
- af. Pemberian bimbingan aplikasi pengupahan di perusahaan
- ag. Pelaksanaan pembinaan persyaratan kerja yang meliputi Perjanjian Kerja (PK), Peraturan Pemerintah (PP) dan Kesepakatan Kerja Bersama (KKB)
- ah. Pelaksanaan inventarisasi Perjanjian Kerja (PK), Peraturan Perusahaan (PP) dan Perjanjian Kerja Bersama (PKB)
- aj. Pemantauan Pelaksanaan Perjanjina Kerja (PK), Peraturan Perusahaan (PP) dan Perjanjian Kerja Bersama (PKB)
- ak. Peneliatian dan pengesahan Peraturan Perusahaan (PP)
- al. Pelaksana pencatatan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT)
- am. Pelaksanaan inventarisasi dan pengesahan Peraturan Perusahaan dan Kesepakatan Kerja Bersama
- an. Pendaftaran dan pendataan Perjanjian Kerja Bersama (PKB)

- ao. Penyiapan bahan penyusunan petunjuk teknis pembinaan organisasi pengusaha serta Lembaga Kerja Sama (LKS) Bipartit dan Tripartit
- ap. Perencanaan dan pelaksanaan sidang - sidang Lembaga Kerja Sama (LKS) Tripartit
- aq. Pelaksanaan inventarisasi organisasi pekerja dan organisasi pengusaha serta lembaga kerjasama Bipartit dan Tripartit
- ar. Penyiapan bahan dalam rangka pemberian izin operasional perusahaan penyedia jasa pekerja / buruh dan pendaftaran perjanjian pekerjaan antara perusahaan pemberi kerja dengan perusahaan penyedia jasa pekerja / buruh
- as. Penyiapan bahan dalam rangka pencabutan izin operasional perusahaan penyedia jasa pekerja / buruh
- at. pelaksanaan Dokumen Perubahan Pelaksanaan Anggaran (DPA) dan Dokumentasi Perubahan Pelaksanaan Anggaran (DPPA)
- au. Pelaksanaan Standar Pelayanan Publik (SPP) dan Standar Operasional dan Prosedur (SOP)
- av. Pelaksanaan sistem pengendalian intern (SPI)
- aw. pelaksanaan Standar Pelayanan Minimal (SPM)
- ax. Pengevaluasian dan pelaporan pelaksanaan tugas pokok dan fungsi; dan
- ay. Pelaksana fungsi lain yang diberikan oleh pimpinan terkait dengan tugas dan fungsinya

b. Seksi Norma Kerja

- 1) Seksi Norma Kerja melaksanakan tugas pokok pembinaan dan pengawasan norma kerja
- 2) Untuk menyelenggarakan tugas sebagaimana dimaksud, Seksi Norma Kerja mempunyai fungsi :
 - a. Penyiapan bahan perumusan dan pelaksanaan kebijakan teknis bidang pembinaan dan pengawasan norma kerja
 - b. Penyiapan bahan penyusunan perencanaan dan pelaksanaan program di bidang pembinaan dan pengawasan norma kerja
 - c. Penyiapan bahan dalam rangka penyusunan petunjuk teknis pembinaan penyempurnaan norma kerja umum dan khusus
 - d. Penyiapan bahan pengkajian teknis dalam rangka penyempurnaan norma kerja
 - e. Penyiapan bahan serta rencana kerja pegawai pengawas ketenagakerjaan
 - f. Pelaksanaan inventarisasi dan pengolahan data laporan ketenagakerjaan sebagai pelaksanaan wajib lapor ketenagakerjaan di perusahaan.
 - g. Pelaksanaan pengawasan norma kerja secara langsung ke perusahaan.
 - h. Pelaksanaan pembinaan dan pengawasan norma kerja

- i. Penanganan dan penyelesaian kasus pengaduan masyarakat dan pekerja tentang adanya pelanggaran norma kerja dan peraturan ketenagakerjaan.
- j. Pelaksanaan dokumen pelaksanaan anggaran (DPA) dan dokumen perubahan pelaksanaan anggaran (DPPA);
- k. Pelaksanaan standar pelayanan publik (SPP) dan standar operasional dan prosedur (SOP);
- l. Pelaksanaan sistem pengendalian intern(SPI);
- m. Pelaksanaan standarpelayanan minimal (SPM);
- n. Pengevaluasian dan pelaporan pelaksanaan tugas pokok dan fungsi;
- u. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh pimpinan terkait dengan tugas dan fungsinya.

c. Seksi jaminan sosial tenaga kerja

1. Seksi jaminan sosial tenaga kerja melaksanakan tugas pokok pembinaan dan pengawasan pelaksanaan jaminan sosial tenaga kerja.
2. Untuk menyelenggarakan tugas sebagaimana dimaksud, seksi jaminan sosial tenaga mempunyai fungsi :
 - a. Penyiapan bahan perumusan dan pelaksanaan kebijakan teknis bidang pembinaan dan pengawasan pelaksanaan jaminan sosial tenaga kerja.
 - b. Penyiapan bahan penyusunan perencanaan pelaksanaan program di bidang pembinaan dan pelaksanaan jaminan sosial tenaga kerja.
 - c. Pelaksanaan pembinaan dan pengawasan norma jaminan sosial tenaga kerja (Jamsostek), meliputi jaminan pemeliharaan kesehatan (JPK), Jaminan Kematian (JK), Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), dan Jaminan Hari Tua (JHT);
 - d. Pelaksanaan monitoring dan pemeriksaan terhadap laporan kecelakaan kerja;
 - e. Pelaksanaan koordinasi dengan badan penyelenggaraan jaminan sosial tenaga kerja (Jamsostek), dalam rangka pelaksanaan program jaminan sosial tenaga kerja(Jamsostek);
 - f. Pelaksanaan dokumen pelaksanaan anggaran (DPA) dan dokumen perubahan pelaksanaan anggaran (DPPA);
 - g. Pelaksanaan standar pelayanan publik (SPP) dan standar operasional dan prosedur (SOP)
 - h. Pelaksanaan sistem pengendalian intern (SPI);
 - i. Pelaksanaan standar pelayanan minimal (SPM);
 - j. Pengevaluasian dan pelaporan pelaksanaan tugas pokok dan fungsi; dan
 - k. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh pimpinan terkait dengan tugas dan fungsinya.

4. Unit Pelaksana Teknis

UPT adalah Unit Pelaksana Teknis mempunyai tugas membantu kepala dinas dalam melaksanakan sebagian tugas teknis dinas.

5. Kelompok Jabatan Fungsional

- a. Kelompok Jabatan Fungsional mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas pemerintah daerah sesuai dengan keahlian dan kebutuhan.
- b. Kelompok Jabatan Fungsional terdiri dari sejumlah tenaga fungsional yang diatur dan ditetapkan berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- c. Setiap kelompok Jabatan Fungsional dipimpin oleh seorang tenaga fungsional yang di tunjuk.
- d. Jenis dan jenjang Jabatan Fungsional diatur berdasarkan ketentuan perundang-undangan.
- e. Jumlah Tenaga Jabatan Fungsional ditentukan berdasarkan beban kerja.

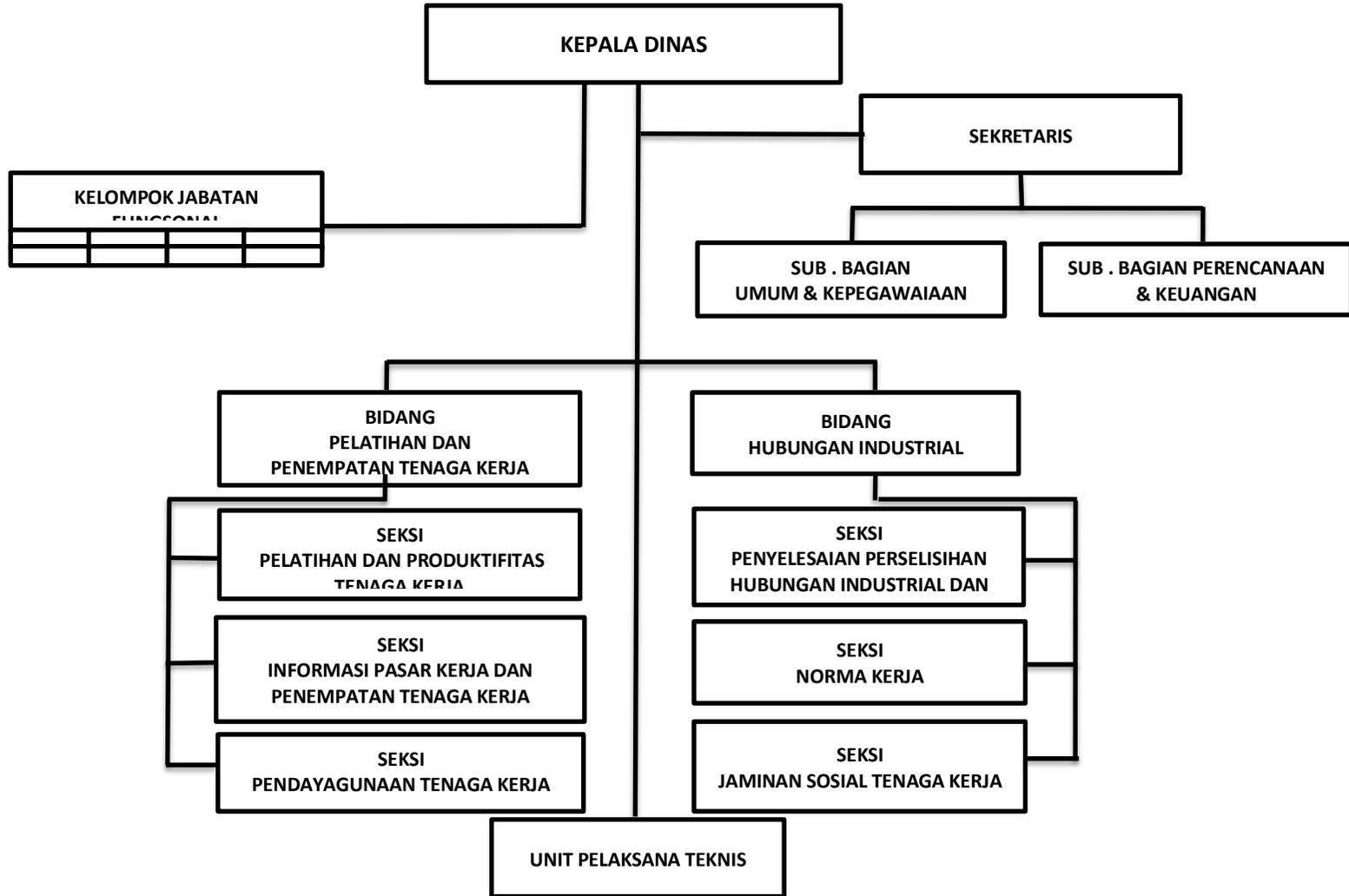
2.1.2 Struktur Organisasi

Susunan organisasi tata kerja Dinas Tenaga Kerja Kota Bima diatur berdasarkan Peraturan Walikota Bima Nomor 45 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja.

Susunan organisasi Dinas Tenaga Kerja adalah sebagai berikut :

1. Kepala Dinas
2. Sekretaris, membawahi :
 - 1) Kasubag Umum dan Kepegawaian.
 - 2) Kasubag Perencanaan dan Keuangan.
3. Bidang Pelatihan dan Penempatan Tenaga Kerja, membawahi :
 - 1) Seksi Pelatihan dan Produktivitas Tenaga Kerja.
 - 2) Seksi Informasi Pasar kerja dan Penempatan Tenaga Kerja.
 - 3) Seksi Pendayagunaan Tenaga Kerja dan Perluasan Kerja.
4. Bidang Hubungan Industri, membawahi :
 - 1) Seksi Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dan Persyaratan Kerja
 - 2) Seksi Norma Kerja
 - 3) Seksi Jaminan Sosial Tenaga Kerja
5. Unit Pelaksana Teknis
6. Kelompok Jabatan Fungsional

STRUKTUR ORGANISASI DINAS TENAGA KERJA KOTA BIMA



BAB II

PERENCANAAN KINERJA

2.1 Perencanaan Kinerja Jangka Menengah

Pembangunan di bidang ketenagakerjaan diarahkan untuk mendukung kebijakan pembangunan daerah dalam rangka meningkatkan produktivitas tenaga kerja, meningkatkan perlindungan tenaga kerja, keselamatan dan kesehatan kerja dan harmonisasi hubungan industrial dan membuka lapangan kerja serta dalam rangka meningkatkan kesejahteraan masyarakat Kota Bima. Untuk mewujudkan hal tersebut di Kota Bima, Dinas Tenaga Kerja Kota Bima menyusun perencanaan strategis dengan menetapkan tujuan, sasaran strategi, program dan kegiatan.

Dalam pelaksanaan tugas dan fungsinya Dinas Tenaga Kerja Kota Bima mengacu pada Visi dan Misi Pemerintah Daerah Kota Bima Tahun 2018-2023. Visi Pemerintah Kota Bima, yaitu: *Mewujudkan Kota Bima yang BERKUALITAS dan SETARA menuju masyarakat yang Maju dan Mandiri*. Sementara misi yang terkait dengan Ketenagakerjaan merujuk pada Misi yang kedua, yaitu: *Mewujudkan Masyarakat Sejahtera melalui pemerataan pembangunan dan Peningkatan Ekonomi Masyarakat yang Berbasis Pengembangan Produk Unggulan*.

Sementara tujuannya, yaitu meningkatkan kesejahteraan sosial masyarakat melalui peningkatan pelatihan keterampilan perluasan kesempatan kerja dan berusaha, dengan sasaran strategis meningkatnya kesempatan kerja

Untuk mendukung visi, misi, tujuan, sasaran dan strategi Pemerintah Kota Bima di bidang ketenagakerjaan, maka Dinas Tenaga Kerja Kota Bima menindaklanjuti dan merumuskan dalam tujuan dan sasaran strategis Dinas Tenaga Kerja Kota Bima. Tujuan Dinas Tenaga Kerja Kota Bima adalah mengacu pada sasaran strategis Daerah Kota Bima, yaitu: meningkatnya kesempatan kerja. Sementara sasaran strategis Dinas Tenaga Kerja Kota Bima yang ditetapkan adalah: (1) Meningkatnya kualitas dan produktivitas tenaga kerja, dan (2) Meningkatnya perlindungan tenaga kerja berdasarkan norma kerja dan keselamatan dan kesehatan kerja (K3).

Sasaran strategis, indikator dan target kinerja di bidang ketenagakerjaan Kota Bima Tahun 2019-2023 sebagaimana tertuang dalam dokumen RPJMD Kota Bima Tahun 2018-2023. Berikut akan disajikan tentang Sasaran Strategis dan Indikator Kinerja Jangka Menengah Pelayanan Dinas Tenaga Kerja Kota Bima:

TABEL 2.1
SASARAN STRATEGIS DAN INDIKATOR KINERJA JANGKA MENENGAH PELAYANAN DINAS
TENAGA KERJA KOTA BIMA

SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR SASARAN	Kondisi Awal	TARGET KINERJA SASARAN PADA TAHUN KE-				
			2019	2020	2021	2022	2023
Meningkatnya kesempatan kerja	Tingkat pengangguran terbuka	2,39%	3,5%	3,25%	3,00%	2,75%	2,5%

2.2 Indikator Kinerja Utama (IKU)

Dalam rangka pengukuran dan peningkatan kinerja serta lebih meningkatkan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah, maka setiap instansi pemerintah perlu menetapkan Indikator Kinerja Utama (IKU). Indikator Kinerja Utama (IKU) adalah merupakan ukuran keberhasilan dari suatu tujuan dan sasaran strategis instansi pemerintah. Dengan kata lain IKU digunakan sebagai ukuran keberhasilan dari instansi pemerintah yang bersangkutan. Dari uraian di atas maka untuk dapat mengukur Kinerja Dinas Tenaga Kerja Kota Bima menetapkan Indikator Kinerja Utama (IKU) dengan sasaran strategis sebagaimana dalam tabel 2.2 berikut ini:

TABEL 2.2
INDIKATOR KINERJA UTAMA (IKU) 2019
DINAS TENAGA KERJA KOTA BIMA

NO	SASARAN	INDIKATOR KINERJA	TARGET	PENJELASAN
1.	Meningkatnya Kualitas dan Produktifitas Tenaga Kerja	Persentase angkatan kerja yang terserap pada dunia usaha dan dunia kerja	72%	Angkatan kerja yang terserap pada dunia usaha dan dunia kerja adalah merupakan jumlah angkatan bekerja yang bekerja yang hitung dari: Jumlah angkatan kerja yang terserap pada dunia usaha dan dunia kerja dibandingkan dengan total angkatan kerja
2.	Meningkatnya perlindungan tenaga kerja berdasarkan norma kerja, keselamatan dan kesehatan kerja	Persentase perusahaan yang menerapkan norma kerja secara penuh	10%	Perusahaan yang menerapkan norma kerja secara penuh adalah perusahaan yang melaksanakan norma-norma ketenagakerjaan. Penerapan norma kerja secara penuh dihitung dari jumlah perusahaan yang melaksanakan norma kerja secara penuh dibandingkan dengan total perusahaan.

2.3 Rencana Kinerja Tahunan

Rencana kinerja adalah merupakan penjabaran dari sasaran dan program yang telah ditetapkan dalam rencana strategis yang akan dilaksanakan oleh instansi pemerintah melalui berbagai kegiatan tahunan pada satu tahun tertentu. Rencana strategis disusun dalam jangka waktu 5 (lima) tahun dan akan dirinci lebih lanjut dalam bentuk rencana kinerja tahunan yang disusun setiap tahunnya.

Secara rinci substansi rencana kinerja tahunan diuraikan dalam formulir Rencana Kinerja Tahunan (RKT) Dinas Tenaga Kerja Kota Bima Tahun 2019 sebagaimana tertuang dalam tabel 2.3 berikut ini:

TABEL 2.3
RENCANA KINERJA TAHUNAN (RKT) DINAS TENAGA KERJA KOTA BIMA
TAHUN 2019

TUJUAN	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	TARGET
Meningkatnya perluasan kesempatan kerja	Meningkatnya Kualitas dan Produktifitas Tenaga Kerja	Persentase angkatan kerja yang terserap pada dunia usaha dan dunia kerja	72%
	Meningkatnya perlindungan tenaga kerja berdasarkan norma kerja, keselamatan dan kesehatan kerja	Persentase perusahaan yang menerapkan norma kerja secara penuh	10%

2.4 Program dan Kegiatan Tahun 2019

Program tahunan merupakan bagian dari program lima tahunn yang tercantum dalam Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja Kota Bima yang dilaksanakan melalui berbagai kegiatan tahunan, secara sistematis dan terpadu untuk mewujudkan sasaran tahunan.

Program dan kegiatan yang direncanakan pada tahun 2019 merupakan penjabaran dari Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja Kota Bima Tahun 2018-2023. Program tahunan dan Kegiatan yang dilaksanakan Dinas Tenaga Kerja Kota Bima Tahun 2019 sebagaimana tertuang dalam tabel 2.4 berikut ini:

TABEL 2.4
PROGRAM DAN KEGIATAN STRATEGIS TAHUN 2019
DINAS TENAGA KERJA KOTA BIMA

Sasaran Strategis I	Program/ Kegiatan Utama yang mendukung Pencapaian Sasaran Strategis I	Indikator Kinerja	Target	Jumlah Anggaran
Meningkatnya Kualitas dan Produktifitas Tenaga Kerja	PROGRAM PENINGKATAN KUALITAS DAN PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA	a. Persentase angkatan kerja yang terserap pada sektor formal	38 %	280,815,000.00
		b. Persentase tenaga kerja yang ditempatkan pada sektor formal di LN	10 %	
	Penyusunan data base tenaga kerja daerah	Jumlah Dokumen Ketenagakerjaan yang tersedia	2 Dokumen	33,955,000.00
	Pendidikan dan pelatihan keterampilan bagi pencari kerja	Jumlah Tenaga kerja yang dilatih berdasarkan jenis pelatihan, pendidikan dan ketrampilan	25 Orang	256,860,000.00
	PROGRAM PENINGKATAN KESEMPATAN KERJA	Persentase Pencari Kerja yang ditempatkan	95 %	232.680.000
		Tingkat kepuasan pelayanan ketenagakerjaan	90 %	
	Penyebarluasan Informasi Bursa Tenaga Kerja			
	- Penyebarluasan Informasi melalui radio dan Cetak Iklan	Jumlah Informasi ketenagakerjaan yang disampaikan melalui media massa	40 Informasi	11.110.000
	- Sosialisasi Penempatan Tenaga Kerja Luar Negeri	Jumlah Peserta Sosialisasi Penempatan Tenaga Kerja Luar Negeri	100 Orang	24.460.000
	- Kegiatan Pembinaan dan Peningkatan Mutu Pelayanan Standar ISO	Jumlah layanan yang tersertifikasi ISO:9001 Tahun 2015	5 Layanan	36.030.000
	Pemberian fasilitas dan mendorong sistem pendanaan pelatihan berbasis masyarakat	Jumlah Tenaga Kerja Mandiri	50 TKM	151.810.000
	Pembinaan perusahaan penempatan tenaga kerja indonesia swasta (PPTKIS)	Jumlah PPTKIS yang dibina	9 Perusahaan	9.270.000

Sasaran Strategis II	Program/ Kegiatan Utama yang mendukung Pencapaian Sasaran Strategis II	Indikator Kinerja	Target	Jumlah Anggaran
Meningkatnya perlindungan tenaga kerja berdasarkan norma kerja, keselamatan dan kesehatan kerja	PROGRAM PERLINDUNGAN DAN PENGEMBANGAN LEMBAGA KETENAGAKERJAAN	a. Persentase perusahaan yang melaksanakan K3	10 %	154.821.000
		b. Persentase peserta BPJS Ketenagakerjaan	45 %	
		c. Persentase Perusahaan yang melaksanakan Upah Minimum Kota (UMK)	5 %	
	Pengendalian dan Pembinaan Lembaga Penyalur Tenaga Kerja	Jumlah LPTK yang dibina	12 LPTK	16.800.000
	Kegiatan Pendampingan dan Penyelesaian Prosedur, Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial			
	- Mediasi Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial	Jumlah Kasus yang Diselesaikan dengan Perjanjian Bersama	20 Kasus	78.550.000
	Kegiatan Pendampingan dan Penyelesaian Prosedur pemberian perlindungan hukum dan jaminan sosial ketenagakerjaan			
	- Kegiatan Survey dan Penyusunan Dokumen Penetapan Nilai Kehidupan Layak	Dokumen Penetapan Nilai Kehidupan Layak	1 Dokumen	21.000.000
- Pemberian /Fasilitasi Dewan Pengupahan Daerah	Jumlah fasilitasi rapat dewan pengupahan daerah	4 Kali	66.141.000	

	Sosialisasi berbagai peraturan pelaksanaan tentang ketenagakerjaan			
	- Sosialisasi peraturan ketenagakerjaan	Jumlah peserta sosialisasi	140 orang	44.415.000
	- Rapat Koordinasi Ketenagakerjaan Kota Bima Tahun 2019	Jumlah peserta rakor	80 Orang	31.175.000
	Peningkatan pengawasan, perlindungan dan penegakkan hukum terhadap keselamatan dan kesehatan kerja			
	- Sosialisasi perlindungan dan penegakkan hukum terhadap keselamatan dan kesehatan kerja	Jumlah peserta sosialisasi	60 Oang	52.290.000
	- Survei penerapan norma kerja dan keselamatan dan kesehatan kerja (K3)	Jumlah perusahaan yang disurvei	100 Perusahaan	20.250.000

2.5 Perjanjian Kinerja

Berdasarkan 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, Perjanjian Kinerja adalah lembar/dokumen yang berisikan penugasan dari pimpinan instansi yang lebih tinggi kepada pimpinan instansi yang lebih rendah untuk melaksanakan program/kegiatan yang disertai dengan indikator kinerja. Melalui perjanjian kinerja, terwujudlah komitmen penerima amanah dan kesepakatan antara penerima dan pemberi amanah atas kinerja terukur tertentu berdasarkan tugas, fungsi dan wewenang serta sumber daya yang tersedia. Dalam hal ini, penerima amanah adalah Kepala Dinas Tenaga Kerja Kota Bima, sedangkan pemberi amanah adalah Walikota Bima.

Kinerja yang disepakati tidak dibatasi pada kinerja yang dihasilkan atas kegiatan tahun bersangkutan, tetapi termasuk kinerja (outcome) yang seharusnya terwujud akibat kegiatan tahun-tahun sebelumnya. Dengan demikian target kinerja yang diperjanjikan juga mencakup outcome yang dihasilkan dari kegiatan tahun-tahun sebelumnya, sehingga terwujud kesinambungan kinerja setiap tahunnya. Tujuan penyusunan Perjanjian Kinerja ini, antara lain sebagai berikut :

- a. Sebagai wujud nyata komitmen antara Kepala Dinas Tenaga Kerja Kota Bima dan Walikota Bima untuk meningkatkan integritas, akuntabilitas, transparansi, dan kinerja aparatur;
- b. Menciptakan tolok ukur kinerja sebagai dasar evaluasi kinerja aparatur;
- c. Sebagai dasar penilaian keberhasilan/kegagalan pencapaian tujuan dan sasaran organisasi; dan
- d. Sebagai dasar pemberian penghargaan dan sanksi.

Perjanjian Kinerja Dinas Tenaga Kerja Kota Bima pada awal tahun 2019 terdiri dari 2 (dua) sasaran strategis dan 2 (dua) indikator kinerja utama. Pencapaian indikator kinerja ini dilakukan melalui 6 (enam) program dengan total anggaran sebesar **Rp. 1.851.089.500 (satu milyar delapan ratus lima puluh satu juta delapan puluh Sembilan ribu lima ratus rupiah)**.

Sasaran strategi, indikator kinerja serta target terlihat pada tabel berikut ini:

TABEL 2.5.
SASARAN STRATEGIS, INDIKATOR DAN TARGET KINERJA
DINAS TENAGA KERJA KOTA BIMA
TAHUN 2019

No.	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target
(1)	(2)	(3)	(4)
1.	Meningkatnya Kualitas dan Produktifitas Tenaga Kerja	Persentase angkatan kerja yang terserap pada dunia usaha dan dunia kerja	72%
2.	Meningkatnya perlindungan tenaga kerja berdasarkan norma kerja, keselamatan dan kesehatan kerja	Persentase perusahaan yang menerapkan norma kerja secara penuh	10%

Program		Anggaran	Keterangan
1	Program Pelayanan Administrasi Perkantoran	Rp 794.323.500	APBD
2	Program Peningkatan sarana dan Prasarana Aparatur	Rp 65.350.000	APBD
3	Program Peningkatan Disiplin Aparatur	Rp 0	APBD
4	Program peningkatan Pengembangan Sistim Pelaporan Capaian Kinerja dan Keuangan	Rp 147.300.000	APBD
5	Program Peningkatan Kualitas Produktivitas Tenaga Kerja	Rp 280.815.000	APBD
6	Program Peningkatan Kesempatan Kerja	Rp 232.680.000	APBD
7	Program Perlindungan dan Pengembangan Lembaga Ketenagakerjaan	Rp 330.621.000	APBD
JUMLAH		Rp. 1.851.089.500	

BAB III

AKUNTABILITAS KINERJA

3.1 Pencapaian Kinerja Tujuan

Pengukuran kinerja tujuan digunakan sebagai dasar untuk menilai keberhasilan/kegagalan pelaksanaan kegiatan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan sebagai indikator kinerja Dinas Tenaga Kerja Kota Bima. Tujuan Dinas Tenaga Kerja Kota Bima merupakan sasaran strategis Pemerintah Daerah Kota Bima yang tertuang dalam Rencana Pembangunan Daerah Kota Bima tahun 2018-2023.

Pencapaian target tujuan didasarkan perhitungan dengan membandingkan antara realisasi dengan target kinerja yang telah ditetapkan pada tahun 2019. Untuk menghitung realisasi kinerja tujuan Dinas Tenaga Kerja Kota Bima tahun 2019 dilakukan dengan cara sebagai berikut:

$$\text{Tingkat Pengangguran Terbuka} = \frac{\text{Angka Pengangguran Terbuka}}{\text{Angkatan Kerja}} \times 100\%$$

Berdasarkan data yang bersumber dari BPS tahun 2019, maka dapat dihitung realisasi kinerja Tujuan Dinas Tenaga Kerja Tahun 2019 sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Tingkat Pengangguran Terbuka} &= \frac{\text{Angka Pengangguran Terbuka}}{\text{Angkatan Kerja}} \times 100\% \\ &= \frac{4.089 \text{ orang}}{89.274 \text{ orang}} \times 100\% \\ &= 4,18\% \end{aligned}$$

Berikut akan disajikan pencapaian kinerja tujuan Dinas Tenaga Kerja Kota Bima tahun 2019 sebagaimana tertuang dalam tabel 3.1 berikut ini:

TABEL 3.1
PENGUKURAN KINERJA TUJUAN DINAS TENAGA KERJA KOTA BIMA
TAHUN 2019

Tujuan	Indikator	Target	Realisasi	Capaian
Meningkatkan Kesempatan Kerja	Angka Pengangguran Terbuka	3,75%	4,18%	88,53%

Target tujuan yang ingin dicapai dalam Renstra Disnaker Kota Bima tahun 2019 adalah 3,75% dan terealisasi sebesar 4,18%. Capaian realisasi target tujuan tahun 2019 88,53%. Dengan demikian capaian kinerja Dinas Tenaga Kerja Kota Bima Tahun 2019 terutama terkait target tujuan belum memenuhi target yang ditetapkan.

Berikut akan disajikan realisasi tujuan Dinas Tenaga Kerja Kota Bima tahun 2014-2019 sebagaimana tertuang dalam tabel 3.2 berikut ini:

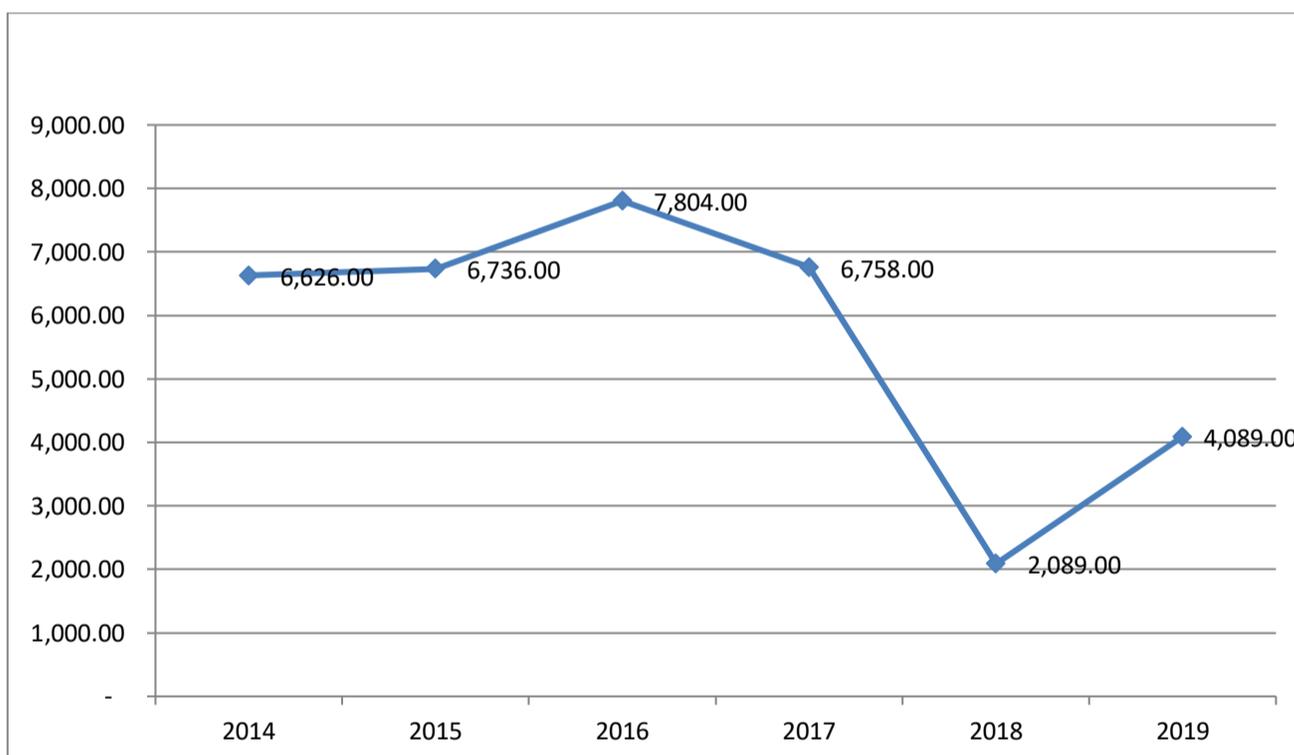
TABEL 3.2
 REALISASI KINERJA TUJUAN DINAS TENAGA KERJA KOTA BIMA
 TAHUN 2014-2019

Tujuan	Realisasi					
	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Meningkatkan Kesempatan Kerja	9,13%	8,69%	11,30%	7,77%	2,39%	4,18%

Sumber data: BPS

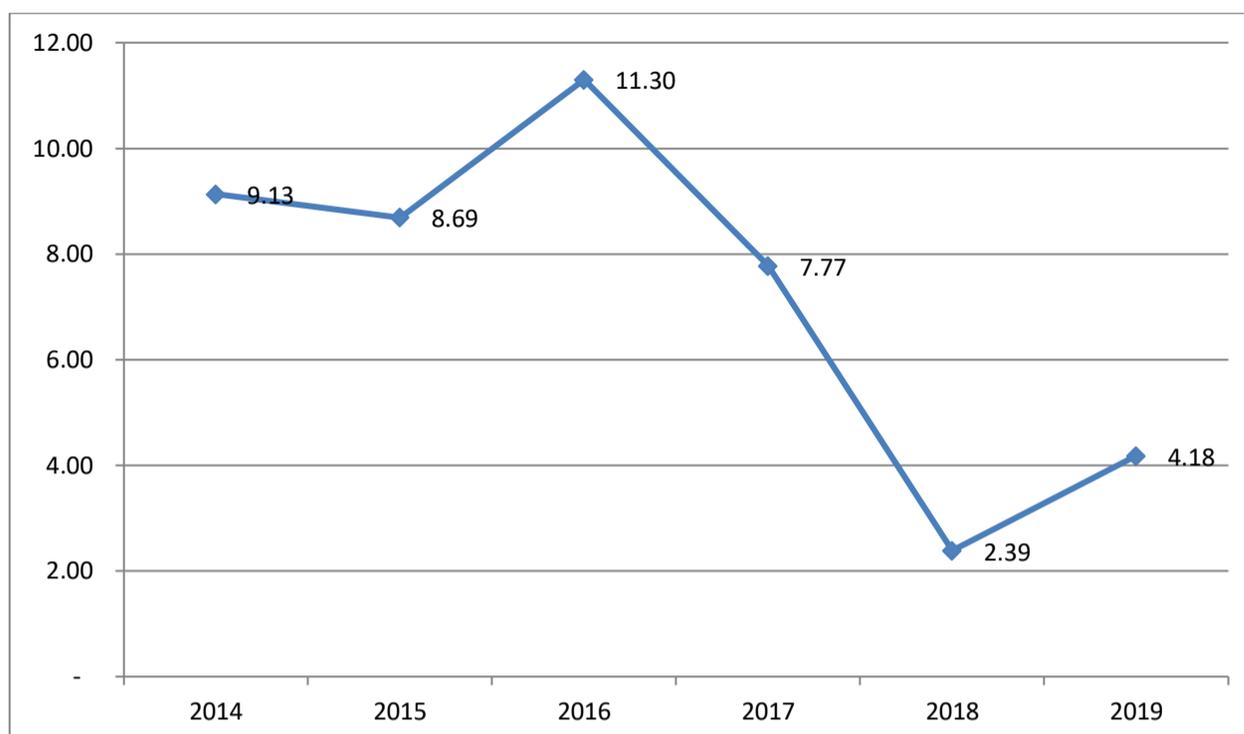
Angka pengangguran terbuka Kota Bima tahun 2014-2019 mengalami fluktuasi. Pada tahun 2015 mengalami peningkatan kecil dibandingkan dengan angka tahun 2014 dan terus berlanjut sampai dengan tahun 2016. Sementara itu pada tahun 2017 mengalami penurunan sedikit dan berlanjut penurunan angka pengangguran secara tajam pada tahun 2018. Pada tahun 2019 mengalami kenaikan dari 2.089 orang menjadi 4.089 orang angka pengangguran terbuka. Angka pengangguran terbuka Kota Bima tahun 2014-2019 dapat dilihat dalam grafik 3.1 berikut ini:

GRAFIK 3.1
 TINGKAT PENGANGGURAN TERBUKA KOTA BIMA
 TAHUN 2014-2019



Sementara *trend* tingkat pengangguran terbuka dari tahun 2014-2019 dapat kita lihat dalam grafik 3.2 berikut ini:

GRAFIK 3.2
TINGKAT PENGANGGURAN TERBUKA KOTA BIMA
TAHUN 2014-2019



Berdasarkan data dan grafik di atas, Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) Kota Bima Tahun 2014-2019 menunjukkan naik turun dari tahun ke tahun. Pada tahun 2019 ini, Tingkat Pengangguran Terbuka Kota Bima mengalami kenaikan dibandingkan dengan TPT tahun 2018. Tahun 2019 Tingkat Pengangguran Terbuka Kota Bima 4,18%, yaitu mengalami kenaikan sebesar 1,79% dibandingkan pada tahun 2018.

3.2 Pencapaian Kinerja berdasarkan pencapaian Sasaran Strategis

Pencapaian kinerja tujuan tidak terlepas dari pelaksanaan dan pencapaian setiap sasaran strategis yang merupakan indikator kinerja utama (IKU) Dinas Tenaga Kerja Kota Bima. Pada Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja Kota Bima Tahun 2018-2023 telah menetapkan 2 (dua) sasaran strategis sebagai indikator kinerja utama Dinas Tenaga Kerja Kota Bima, yaitu (1) meningkatnya kualitas dan produktivitas tenaga kerja dan (2) Meningkatnya perlindungan tenaga kerja berdasarkan norma kerja, keselamatan dan kesehatan kerja.

Berikut akan disajikan pengukuran dan pencapaian kinerja setiap sasaran strategis Dinas Tenaga Kerja Kota Bima Tahun 2019:

Pencapaian Sasaran Strategis I :

Meningkatnya Kualitas dan Produktifitas Tenaga Kerja

Realisasi kinerja sasaran meningkatnya kualitas dan produktifitas tenaga kerja dengan indikator kinerja persentase angkatan kerja yang terserap pada dunia usaha dan

dunia kerja pada tahun 2019, yaitu sebesar 75,14% dari target penetapan kinerja 72%, maka capaian kinerja adalah 104,36%.

Hasil pengukuran kinerja pencapaian sasaran strategis I, yaitu meningkatnya kualitas dan produktivitas tenaga kerja dengan indikator persentase angkatan kerja yang terserap pada dunia usaha dan dunia kerja dihitung dengan membandingkan antara angkatan kerja yang terserap pada dunia usaha dan dunia kerja dibandingkan dengan total angkatan kerja dengan rumus sebagai berikut:

$$= \frac{\text{Jumlah angkatan kerja pada dunia usaha dan dunia kerja}}{\text{Angkatan kerja}} \times 100\%$$

Realisasi angkatan kerja yang terserap pada dunia usaha dan dunia kerja pada tahun 2019 dapat dihitung sebagai berikut:

$$= \frac{67.080 \text{ orang}}{89.274 \text{ orang}} \times 100\% = 75,14\%$$

TABEL 3.3
PENGUKURAN KINERJA PADA PENCAPAIAN SASARAN STRATEGIS I
TAHUN 2019

SASARAN STRATEGIS I	INDIKATOR KINERJA	TARGET	REALISASI	CAPAIAN
Meningkatnya Kualitas dan Produktifitas Tenaga Kerja	Persentase angkatan kerja yang terserap pada dunia usaha dan dunia kerja	72%	75,14%	104,36%

Keberhasilan pencapaian kinerja sasaran strategis tersebut didukung oleh keberhasilan pencapaian program sebagai berikut:

1. Program peningkatan kualitas dan produktivitas tenaga kerja
2. Program Peningkatan kesempatan kerja

Realisasi kinerja Sasaran I tahun 2019 dibandingkan dengan realisasi kinerja tahun sebelumnya, maka pada tahun 2019 pencapaian target kinerja sasaran strategis Dinas Tenaga Kerja Kota Bima mengalami penurunan dibandingkan dengan realisasi kinerja tahun sebelumnya sebagaimana ditunjukkan dalam tabel 3.4 berikut di bawah ini:

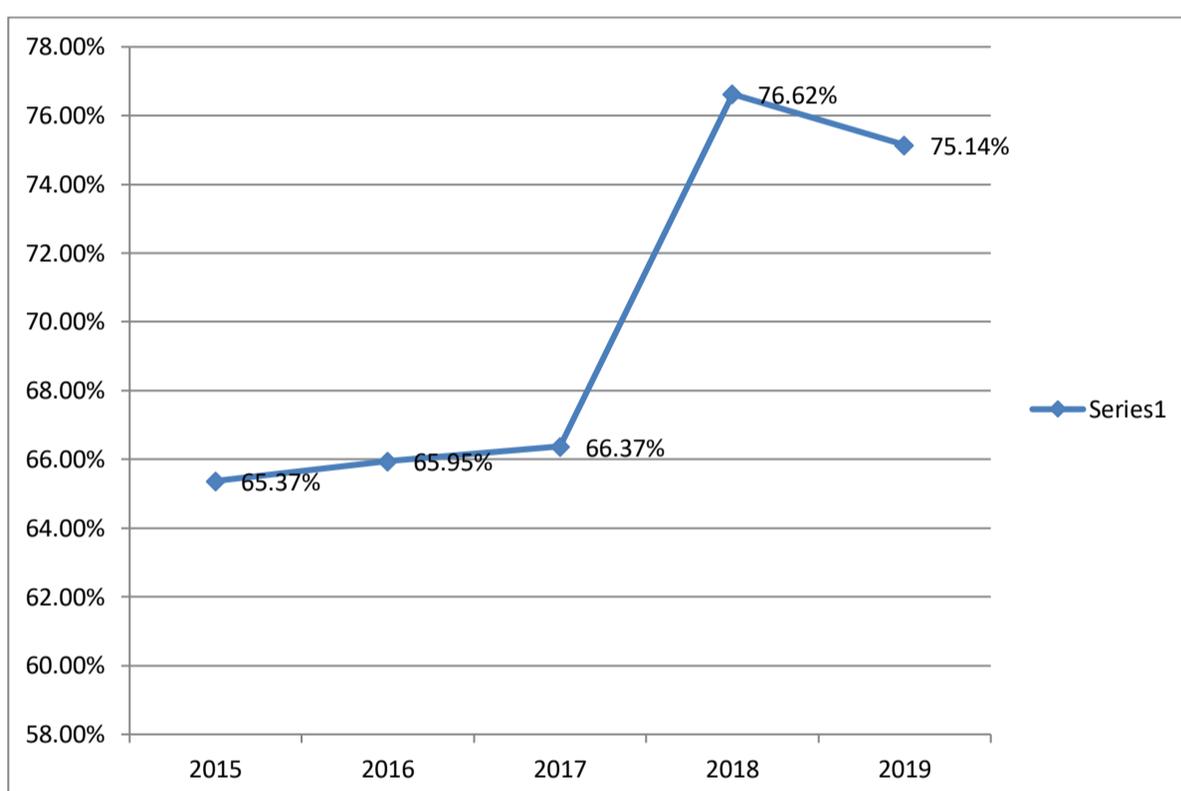
TABEL 3.4
PERBANDINGAN REALISASI KINERJA SASARAN STRATEGIS I
DENGAN TAHUN - TAHUN SEBELUMNYA

No	Indikator Kinerja	Tahun				
		2015	2016	2017	2018	2019
1	Persentase angkatan kerja yang terserap pada dunia usaha dan dunia kerja	65,37%	65,95%	66,37%	76,62%	75,14%

Tabel di atas menunjukkan bahwa realisasi kinerja indikator sasaran strategis I, yaitu persentase angkatan kerja yang terserap pada dunia usaha dan dunia kerja mengalami kenaikan dari tahun ke tahun. Pada tahun 2015 persentase angkatan kerja yang terserap pada dunia usaha dan dunia kerja mencapai 65,37% mengalami peningkatan tipis pada tahun 2016 sebesar 0,58% pada angka 65,95%. Sementara pada tahun 2017 tingkat penyerapan mencapai 66,37% atau mengalami kenaikan sebesar 0,42% dibandingkan dengan tahun 2016. Pada tahun 2018 mengalami kenaikan yang cukup signifikan pada angka 76,62% atau sebesar 10,25%. Pada tahun 2019 terjadi kenaikan negative sebesar -1,48% pada angka 75,14%.

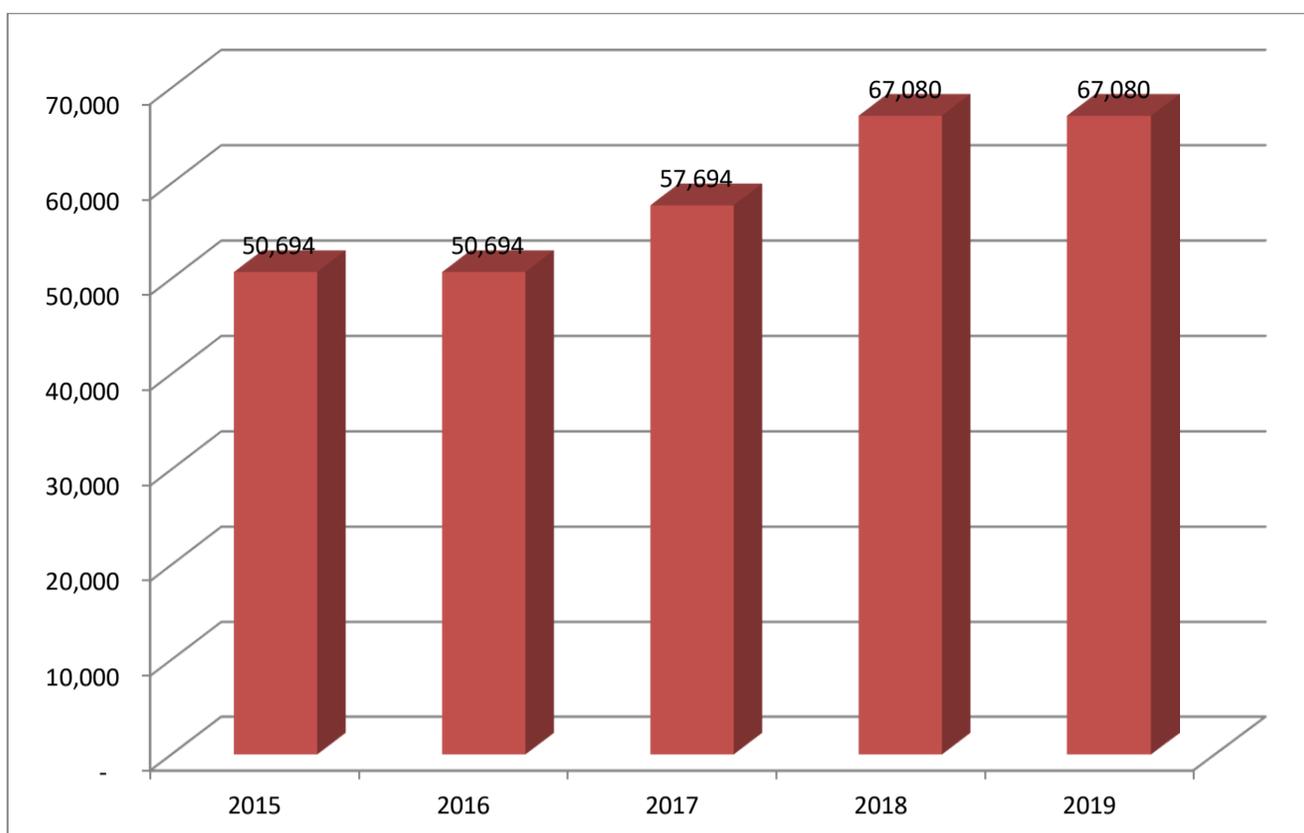
Berikut akan disajikan tren kenaikan persentase angkatan kerja yang terserap pada dunia usaha dan dunia kerja dari tahun 2017 sampai dengan 2019.

GRAFIK 3.3
TREN PENYERAPAN TENAGA KERJA PADA DUNIA USAHA DAN DUNIA KERJA
KOTA BIMA TAHUN 2017-2019



Sementara angka penyerapan angkatan kerja pada dunia usaha dan dunia kerja Kota Bima dari tahun 2015-2019 dapat dilihat pada grafik 3.4 berikut ini:

GRAFIK 3.4
JUMLAH ANGKATAN KERJA YANG TERSERAP PADA DUNIA USAHA DAN DUNIA
KERJA
KOTA BIMA TAHUN 2014-2019



Untuk mendukung pencapaian Sasaran Strategis I tersebut, selama tahun 2019, Dinas Tenaga Kerja Kota Bima telah melaksanakan dua program yang dijabarkan ke dalam 7 (tujuh) kegiatan pokok.

Berikut akan disajikan program dan kegiatan serta realisasi dan capaian kinerja yang mendukung pencapaian sasaran strategis I, yaitu meningkatnya kualitas dan produktivitas tenaga kerja dengan indikatornya: persentase angkatan kerja yang terserap pada dunia usaha dan dunia kerja.

TABEL 3.5
PROGRAM/KEGIATAN UTAMA YANG MENUNJANG PENCAPAIAN SASARAN STRATEGIS I
DINAS TENAGA KERJA KOTA BIMA
TAHUN 2019

Sasaran Strategis I	Program/ Kegiatan Utama yang mendukung Pencapaian Sasaran Strategis I	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	%	Jumlah Anggaran	Realisasi	%
Meningkatnya kualitas dan produktivitas tenaga kerja	PROGRAM PENINGKATAN KUALITAS DAN PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA	Persentase angkatan kerja yang terserap pada sektor formal	38 %	38,21 %	100,55	280.815.000	279.979.465	99,70
		Persentase tenaga kerja yang ditempatkan pada sektor formal di LN	10 %	3,27 %	32,7			
	Penyusunan data base tenaga kerja daerah	Jumlah Dokumen Ketenagakerjaan yang tersedia	2 Dokumen	2 Dokumen	100	33,955,000	33,685,000	99,20
	Pendidikan dan pelatihan keterampilan bagi pencari kerja	Jumlah Tenaga kerja yang dilatih berdasarkan jenis pelatihan, pendidikan dan ketrampilan	25 Org	25 Orang	100	246,860,000	246,294,465	99,77

PROGRAM PENINGKATAN KESEMPATAN KERJA	Pesentase Pencari Kerja yang ditempatkan	95 %	98, 14 %	103, 31	232,680,000	220,929,520	94,9 5
	Tingkat kepuasan pelayanan ketenagakerjaan	90 %	92 %	102, 22			
Penyebarluasan informasi bursa tenaga kerja	Jumlah informasi ketenagakerjaan yang disampaikan melalui media massa	40 informasi	38 informasi	95	11.140.000	7.685.000	68,9 8
Sosialisasi Penempatan Tenaga Kerja Luar Negeri	Jumlah penerima informasi	80 Orang	80 Orang	100	21.760.000	21.760.000	100
Implementasi Standar Manajemen Mutu ISO:9001 tahun 2015	Jumlah layanan yang tersertifikasi ISO:9001 Tahun 2015	5 layanan	5 layanan	100	38.700.000	32.124.000	83,0 1
Pemberian Fasilitasi dan mendorong sistem pendanaan pelatihan berbasis masyarakat	Jumlah TKM yang dibina dan difasilitasi	56 TKM	56 TKM	100	151,810,000	150,795,520	99,3 3
Kegiatan Pembinaan Perusahaan Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Swasta (PPTKIS)	Jumlah PPTKIS yang dibina	9 PPTKIS	9 PPTKIS	100	9,270,000.00	9,075,000.00	97,9 0

Sementara itu, untuk melihat perbandingan realisasi kinerja program dan kegiatan tahun 2019 dengan realisasi kinerja tahun-tahun sebelumnya dapat digambarkan dalam tabel 3.6 berikut ini:

TABEL 3.6
PERBANDINGAN REALISASI ROGRAM/KEGIATAN UTAMA YANG MENUNJANG
PENCAPAIAN SASARAN STRATEGIS I DENGAN TAHUN-TAHUN SEBELUMYA
DINAS TENAGA KERJA KOTA BIMA
TAHUN 2017 – 2019

Sasaran Strategis I	Program/ Kegiatan Utama yang mendukung Pencapaian Sasaran Strategis I	Indikator Kinerja	REALISASI KINERJA TAHUN			KETERANGAN
			2017	2018	2019	
Meningkatnya kualitas dan produktivitas tenaga kerja	PROGRAM PENINGKATAN KUALITAS DAN PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA	Persentase angkatan kerja yang terserap pada sektor formal	34,78%	36,7%	38,21%	
		Persentase tenaga kerja yang ditempatkan pada sektor formal di LN	13,66%	4,27%	3,27%	
	Penyusunan data base tenaga kerja daerah	Jumlah Dokumen Ketenagakerjaan yang tersedia	2 dokumen	2 dokumen	2 Dokumen	
	Pendidikan dan pelatihan keterampilan bagi pencari kerja	Jumlah Tenaga kerja yang dilatih berdasarkan jenis pelatihan, pendidikan dan ketrampilan	40 orang	56 orang	25 orang	
	PROGRAM PENINGKATAN KESEMPATAN KERJA	Pesentase Pencari Kerja yang ditempatkan	93,20%	94,75%	98,14%	
Tingkat kepuasan pelayanan ketenagakerjaan		85,60%	87,80%	92,00%		

Penyebarluasan informasi bursa tenaga kerja	Jumlah informasi ketenagakerjaan yang disampaikan melalui media massa	32 informasi	36 informasi	38 Informasi	
Sosialisasi Penempatan Tenaga Kerja Luar Negeri	Jumlah penerima informasi	50 orang	100 orang	80 orang	
Implementasi Standar Manajemen Mutu ISO:9001 tahun 2015	Jumlah layanan yang tersertifikasi ISO:9001 tahun 2015	0 layanan	5 layanan	5 layanan	
Pemberian Fasilitas dan mendorong sistem pendanaan pelatihan berbasis masyarakat	Jumlah TKM yang dibina dan difasilitasi	40 orang	40 orang	56 TKM	
Kegiatan Pembinaan Perusahaan Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Swasta (PPTKIS)	Jumlah PPTKIS yang dibina	12 PPTKIS	9 PPTKIS	9 PPTKIS	

Pencapaian Sasaran Strategis II :

Meningkatnya perlindungan tenaga kerja berdasarkan norma kerja, keselamatan dan kesehatan kerja

Realisasi kinerja sasaran strategis II yaitu meningkatnya perlindungan tenaga kerja berdasarkan norma kerja, keselamatan dan kesehatan kerja dengan indikator kinerja persentase perusahaan yang menerapkan norma kerja secara penuh dari target penetapan kinerja 10,00%, dapat terealisasi 11,08%, maka capaian kinerja 110,85 %.

Hasil pengukuran kinerja pencapaian sasaran strategis II yaitu meningkatnya perlindungan tenaga kerja berdasarkan norma kerja, keselamatan dan kesehatan kerja dengan indikator kinerja persentase perusahaan yang menerapkan norma kerja secara penuh dihitung dengan membandingkan antara perusahaan yang melaksanakan norma kerja secara penuh dengan total perusahaan yang ada di Kota Bima, dengan rumus sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 &= \frac{\text{Jumlah perusahaan yang melaksanakan norma kerja secara penuh}}{\text{Total Perusahaan di Kota Bima}} \times 100\% \\
 &= \frac{42 \text{ perusahaan}}{424 \text{ perusahaan}} \times 100\% \\
 &= 11,08\%
 \end{aligned}$$

Untuk melihat capaian kinerja dari target penetapan kinerja sasaran II dapat disajikan sebagaimana tabel berikut:

TABEL 3.7
 PENGUKURAN KINERJA PADA PENCAPAIAN SASARAN STRATEGIS II
 TAHUN 2019

SASARAN STRATEGIS II	INDIKATOR KINERJA	TARGET	REALISASI	CAPAIAN
----------------------	-------------------	--------	-----------	---------

Meningkatnya perlindungan tenaga kerja berdasarkan norma kerja, keselamatan dan kesehatan kerja	persentase perusahaan yang menerapkan norma kerja secara penuh	10%	11,08%	110,85%
---	--	-----	--------	---------

Keberhasilan pencapaian sasaran strategis tersebut didukung oleh keberhasilan pencapaian program sebagai berikut:

1. Program Perlindungan dan Pengembangan Lembaga Ketenagakerjaan

Dibandingkan dengan realisasi kinerja sasaran tahun-tahun sebelumnya, maka pada tahun 2019 pencapaian target kinerja sasaran strategis II Dinas Tenaga Kerja Kota Bima mengalami peningkatan sebagaimana ditunjukkan dalam tabel 3.8 berikut di bawah ini:

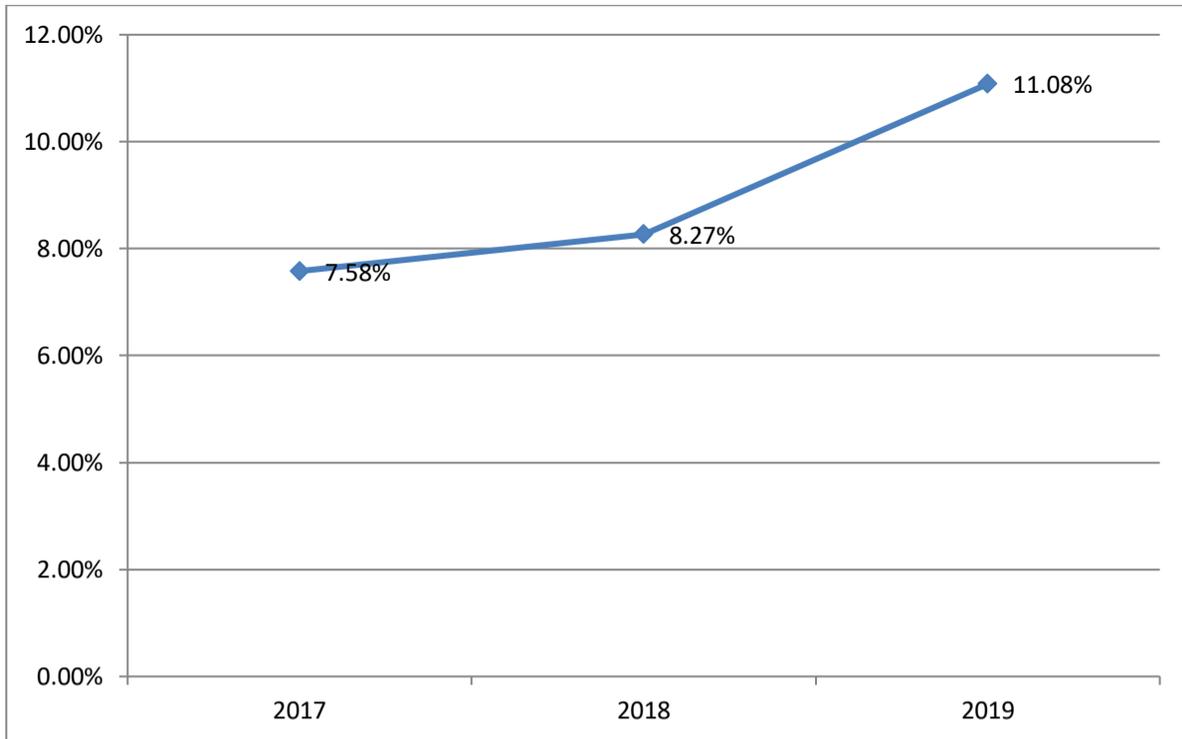
TABEL 3.8
PERBANDINGAN REALISASI KINERJA SASARAN STRATEGIS II
DENGAN TAHUN - TAHUN SEBELUMNYA

No	Indikator Kinerja	Tahun		
		2017	2018	2019
1	Persentase perusahaan yang menerapkan norma kerja secara penuh	7,58%	8,27%	11,08%

Tabel di atas menunjukkan bahwa realisasi kinerja indikator sasaran strategis II, yaitu persentase perusahaan yang menerapkan norma kerja secara penuh mengalami kenaikan dari tahun ke tahun. Pada tahun 2017 persentase perusahaan yang menerapkan norma kerja secara penuh baru mencapai 7,58% mengalami peningkatan tipis pada tahun 2018 sebesar 0,69% pada angka 8,27%. Sementara pada tahun 2019 tingkat penyerapan mencapai 11,08% atau mengalami kenaikan sebesar 2,81% dibandingkan dengan tahun 2018.

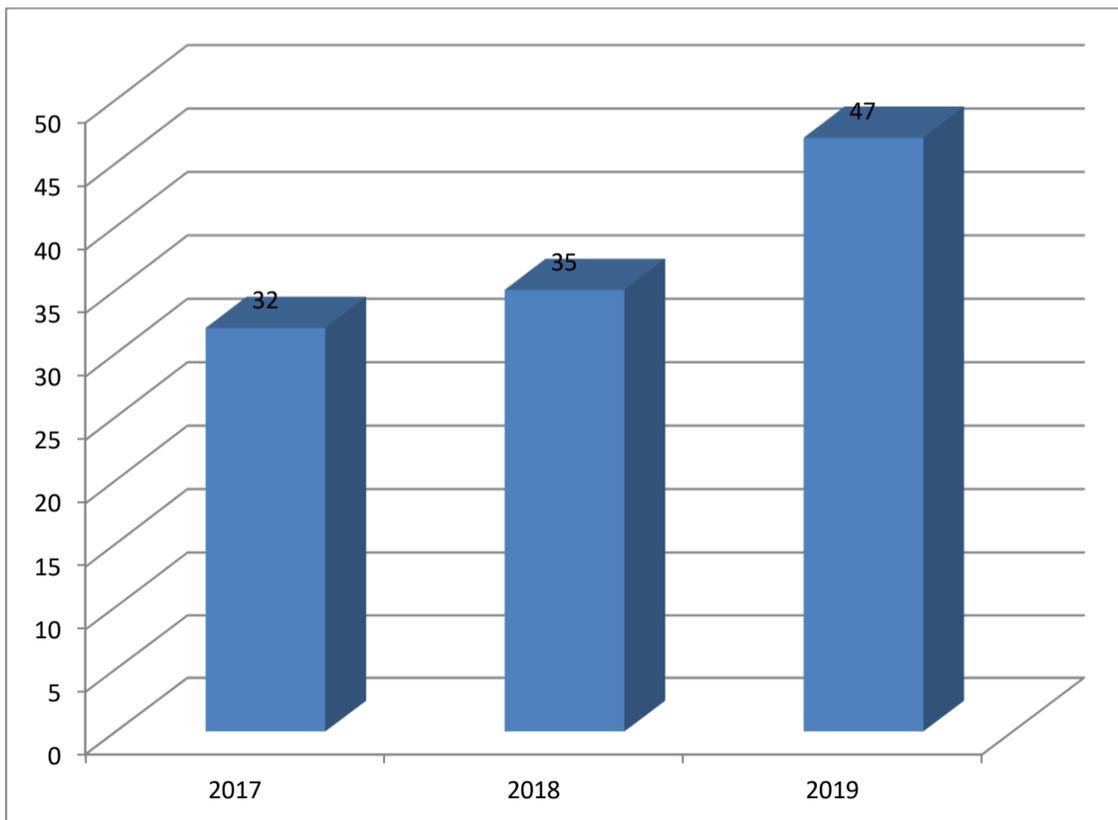
Berikut akan disajikan tren kenaikan persentase perusahaan yang menerapkan norma kerja secara penuh dari tahun 2017 sampai dengan 2019.

GRAFIK 3.5
GRAFIK TREND PERUSAHAAN YANG MENERAPKAN NORMA KERJA SECARA PENUH
TAHUN 2017-2019



Sementara itu jumlah perusahaan yang menerapkan norma kerja secara penuh dari tahun ke tahun dapat disajikan dalam grafik berikut ini:

GRAFIK 3.6
GRAFIK TREND PERUSAHAAN YANG MENERAPKAN NORMA KERJA SECARA PENUH
TAHUN 2017-2019



Untuk menilai tingkat penerapan norma kerja menggunakan format wajib lapor ketenagakerjaan sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1981 tentang Wajib Lapor Ketenagakerjaan di Perusahaan, Pasal 6 ayat (2).

Berdasarkan format wajib lapor ketenagakerjaan, aspek yang dinilai terdiri dari 10 item kuesioner yang terdiri dari: (1) pengupahan, (2) tunjangan hari raya keagamaan, (3) bonus/gratifikasi, (4) fasilitas perusahaan, (5) Jaminan Sosial Tenaga Kerja (6) program pensiun, (7) perangkat hubungan industrial, (8) rencana pekerja yang dibutuhkan dalam 12 bulan yang akan datang, (9) program pelatihan, dan (10) perencanaan kebutuhan latihan bagi pekerja menurut kejuruan.

Untuk mendukung pencapaian Sasaran Strategis II tersebut, selama tahun 2019, Dinas Tenaga Kerja Kota Bima telah melaksanakan satu program/kegiatan yang dijabarkan ke dalam 9 (sembilan) kegiatan pokok sebagaimana ditunjukkan dalam tabel berikut.

TABEL 3.9
PROGRAM/KEGIATAN UTAMA YANG MENUNJANG PENCAPAIAN SASARAN STRATEGIS
II
DINAS TENAGA KERJA KOTA BIMA
TAHUN 2019

Sasaran Strategis II	Program/ Kegiatan Utama yang mendukung Pencapaian Sasaran Strategis I	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	%	Jumlah Anggaran	Realisasi	%
Meningkatnya perlindungan tenaga kerja berdasarkan norma kerja, keselamatan dan kesehatan kerja	PROGRAM PERLINDUNGAN PENGEMBANGAN LEMBAGA KETENAGAKERJAAN	a. Persentase perusahaan yang melaksanakan K3	10 %	11,79 %	117,9	330,621,000	325,591,000	98,48%
		b. Persentase peserta BPJS Ketenagakerjaan	45 %	52,83 %	117,4			
		c. Persentase Perusahaan yang melaksanakan Upah Minimum Kota (UMK)	5 %	9,43 %	188,6			
	Pengendalian dan Pembinaan Lembaga Penyalur Tenaga Kerja	Jumlah perusahaan yang di Bina	12 Perusahaan	12 Perusahaan	100%	16.800.000	16.800.000	100%
	Kegiatan Pendampingan dan Penyelesaian Prosedur, Penyelesaian perselisihan hubungan industrial	Jumlah kasus yang dimediasi	20 kasus	17 Kasus	85%	78.550.000	78.550.000	100%
	Fasilitasi Dewan Pengupahan Daerah	Jumlah rapat yang difasilitasi	4 Kali	4 Kali	100%	57,550,000	55,853,000	97.05%
	Penyusunan Dokumen Penetapan Nilai Kebutuhan Hidup Layak	Dokumen nilai kebutuhan hidup layak	1 Dokumen	1 Dokumen	100%	21.000.000	21.000.000	
	Sosialisasi pemahaman hubungan industrial	Jumlah peserta sosialisasi pemahaman hubungan industrial	60 orang	60 Orang	100%	23.910.000	23.910.000	100%
	Sosialisasi Pelanggaran Norma Kerja, Kecelakaan dan Kesehatan Kerja	Jumlah Peserta Sosialisasi Perlindungan Keselamatan dan Kesehatan Kerja	60 orang	60 Orang	100%	20.080.000	20.080.000	100%
Rapat Koordinasi Ketenagakerjaan Kota Bima Tahun 2019	Jumlah peserta rakor	80 orang	80 Orang	100%	31.600.000	29.000.000,00	91,77%	

Sosialisasi Undang-Undang BPJS dan Ketenaga Kerjaan	Jumlah Peserta Sosialisasi BPJS Ketenagakerjaan	80 orang	80 Orang	100%	52.290.000	52.290.000	100%
Survey Penerapan Norma Kerja dan K3	Jumlah perusahaan yang disurvei	100 Perusahaan	60 Perusahaan	60%	20.250.000	20.250.000	100%

Sementara itu, untuk melihat perbandingan realisasi kinerja program dan kegiatan dalam rangka pencapaian sasaran II dapat digambarkan dalam tabel 3.10 berikut ini:

TABEL 3.10

PERBANDINGAN REALISASI ROGRAM/KEGIATAN UTAMA YANG MENUNJANG
PENCAPAIAN SASARAN STRATEGIS II DENGAN TAHUN-TAHUN SEBELUMYA

DINAS TENAGA KERJA KOTA BIMA

TAHUN 2017 – 2019

Sasaran Strategis II	Program/ Kegiatan Utama yang mendukung Pencapaian Sasaran Strategis I	Indikator Kinerja	Realisasi Kinerja Tahun			Keterangan
			2017	2018	2019	
Meningkatnya perlindungan tenaga kerja berdasarkan norma kerja, keselamatan dan kesehatan kerja	PROGRAM PERLINDUNGAN PENGEMBANGAN LEMBAGA KETENAGAKERJAAN	a. Persentase perusahaan yang melaksanakan K3	9,67%	10,14%	11,79%	
		b. Persentase peserta BPJS Ketenagakerjaan	48,58%	51,42%	52,83%	
		c. Persentase Perusahaan yang melaksanakan Upah Minimum Kota (UMK)	6,84%	7,78%	9,43%	
	Pengendalian dan Pembinaan Lembaga Penyalur Tenaga Kerja	Jumlah perusahaan yang di Bina	12 perusahaan	12 perusahaan	12 perusahaan	
	Kegiatan Pendampingan dan Penyelesaian Prosedur, Penyelesaian perselisihan hubungan industrial	Jumlah kasus yang dimediasi	18 kasus	19 kasus	17 kasus	
	Fasilitasi Dewan Pengupahan Daerah	Jumlah rapat yang difasilitasi	4 kali	4 kali	4 kali	
	Penyusunan Dokumen Penetapan Nilai Kebutuhan Hidup Layak	Dokumen nilai kebutuhan hidup layak	1 dokumen	1 dokumen	1 dokumen	
	Sosialisasi pemahaman hubungan industrial	Jumlah peserta sosialisasi pemahaman hubungan industrial	40 peserta	50 peserta	60 peserta	
	Sosialisasi Pelanggaran Norma Kerja, Kecelakaan dan Kesehatan Kerja	Jumlah Peserta Sosialisasi Perlindungan Keselamatan dan Kesehatan Kerja	40 peserta	50 peserta	60 peserta	
	Rapat Koordinasi Ketenagakerjaan Kota Bima Tahun 2019	Jumlah peserta rakor	0 peserta	0 peserta	80 peserta	
	Sosialisasi Undang-Undang BPJS dan Ketenaga Kerjaan	Jumlah Peserta Sosialisasi BPJS Ketenagakerjaan	60 peserta	70 peserta	80 peserta	
	Survey Penerapan Norma Kerja dan K3	Jumlah perusahaan yang disurvei	0 perusahaan	0 perusahaan	60 perusahaan	

3.3 Realisasi Anggaran

Pada Dinas Tenaga Kerja Kota Bima pada Anggaran Pendapatan dan Belanja sebagaimana tertuang dalam Dokumen Pelaksanaan Anggaran Dinas Tenaga Kerja Kota Bima (DPA) Tahun 2019 hanya berupa anggaran belanja saja. Secara umum belanja tahun 2019 dianggarkan sebesar Rp. 3,377,832,923.00 dan terealisasi sebesar Rp. 3,302,015,987.00 atau 97,76%, sehingga terdapat sisa anggaran sebesar Rp. 75,816,936.00. Terdapat peningkatan realisasi belanja tahun 2019 sebesar Rp. 116,866,727.00 atau 3,54% dibandingkan dengan realisasi tahun 2018 sebesar Rp. 3,185,149,260.00.

Berikut akan disajikan anggaran dan realisasi belanja tahun 2019 dan tahun 2018:

TABEL 3.11
REALISASI BELANJA DINAS TENAGA KERJA KOTA BIMA
TAHUN 2019 DAN TAHUN 2018

No.	Uraian	Anggaran 2019	Realisasi 2019	%	Realisasi 2018
1.	Belanja Operasi	3,341,332,923.00	3,273,515,987.00	97.97	2.948.674.260,00
2.	Belanja Modal	36,500,000.00	28,500,000.00	78.08	236.475.000,00
	Jumlah	3,377,832,923.00	3,302,015,987.00	97.76	3.185.149.260,00

3.4 Pengukuran Kinerja Keuangan

Realisasi belanja tahun 2019 sebesar Rp. 3,302,015,987.00 dari yang ditargetkan sebesar Rp. 3.377.832.923,00, sehingga masih terdapat sisa anggaran sebesar Rp. 75,816,936.00 atau 97,76%. Hal tersebut terjadi karena adanya efisiensi dalam pengeluaran total belanja secara umum yang mencakup belanja operasi dan belanja modal.

Realisasi pendapatan dikurangi belanja pada tahun 2019 mengalami defisit sebesar Rp. 3,302,015,987.00 sehingga diperoleh Sisa Lebih Pembiayaan Anggaran (SILPA/SIKPA) sebesar Rp. (3,302,015,987.00). Indikator pencapaian target kinerja keuangan OPD berdasarkan program dan kegiatan tahun 2019 adalah sebagai berikut :

TABEL 3.12
 REALISASI BELANJA BERDASARKAN PROGRAM DAN KEGIATAN
 DINAS TENAGA KERJA KOTA BIMA
 TAHUN 2019

No	Program/Kegiatan	Anggaran	Realisasi	Lebih/ (Kurang)	%
a. Program Pelayanan Administrasi Perkantoran		794,323,500.00	763,013,794.00	-31,309,706.00	96.06
1	Penyediaan Jasa Surat Menyurat	47,300,000.00	47,300,000.00	-	100.00
2	Penyediaan jasa komunikasi, sumber daya air dan listrik	42,450,000.00	36,684,884.00	-5,765,116.00	86.42
3	Penyediaan jasa pemeliharaan dan perizinan kendaraan dinas/operasional	22,100,000.00	18,833,310.00	-3,266,690.00	85.22
4	Penyediaan jasa administrasi keuangan	87,120,000.00	84,204,000.00	-2,916,000.00	96.65
5	Penyediaan jasa kebersihan kantor	63,600,000.00	58,900,000.00	-4,700,000.00	92.61
6	Penyediaan jasa perbaikan peralatan kerja	8,400,000.00	8,125,000.00	-275,000.00	96.73
7	Penyediaan alat tulis kantor	49,579,000.00	44,677,000.00	-4,902,000.00	90.11
8	Penyediaan barang cetakan dan penggandaan	31,582,000.00	31,572,000.00	-10,000.00	99.97
9	Penyediaan peralatan dan perlengkapan kantor	57,000,000.00	49,000,000.00	-8,000,000.00	85.96
10	Penyediaan bahan bacaan dan peraturan perundang-undangan	57,010,000.00	56,360,000.00	-650,000.00	98.86
11	Penyediaan makanan dan minuman	12,000,000.00	12,000,000.00	-	100.00
12	Rapat-rapat koordinasi dan konsultasi ke luar daerah	316,182,500.00	315,357,600.00	-824,900.00	99.74
b. Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur		65,350,000.00	64,841,206.00	-508,794.00	99.22
1	Pemeliharaan rutin/berkala gedung kantor	37,000,000.00	36,512,000.00	-488,000.00	98.68
2	Pemeliharaan rutin/berkala kendaraan dinas/operasional	28,350,000.00	28,329,206.00	-20,794.00	99.93
c. Program Peningkatan Pengembangan Sistem Pelaporan Capaian Kinerja Dan Keuangan		147,300,000.00	146,400,000.00	-900,000.00	99.39
1	Penyusunan laporan capaian kinerja dan ikhtisar realisasi kinerja OPD	21,200,000.00	20,300,000.00	-900,000.00	95.75
2	Penyusunan pelaporan prognosis realisasi anggaran	17,850,000.00	17,850,000.00	-	100.00
3	penyusunan pelaporan keuangan akhir tahun	-	-	-	-
4	Penyusunan Rencana Kerja Tahunan/RKA/DPA Satuan Kerja Perangkat Daerah	74,650,000.00	74,650,000.00	-	100.00
5	Penyusunan LAKIP, LPJ dan LPPD	33,600,000.00	33,600,000.00	-	100.00
d. Program Peningkatan Kualitas dan Produktivitas Tenaga Kerja		280,815,000.00	279,979,465.00	-835,535.00	99.70
1	Penyusunan data base tenaga kerja daerah	33,955,000.00	33,685,000.00	-270,000.00	99.20
2	Pendidikan dan pelatihan ketrampilan bagi pencari kerja	246,860,000.00	246,294,465.00	-565,535.00	99.77
3	Pembinaan Lembaga Pelatihan Tenaga Kerja Swasta	-	-	-	-
e. Program Peningkatan Kesempatan Kerja		232,680,000.00	220,929,520.00	-11,750,480.00	94.95
1	Penyebarluasan informasi bursa tenaga kerja	71,600,000.00	61,059,000.00	-10,541,000.00	85.28
2	Pemberian fasilitasi dan mendorong sistem pendanaan pelatihan berbasis masyarakat	151,810,000.00	150,795,520.00	-1,014,480.00	99.33
3	Pembinaan Perusahaan Penempatan Tenaga kerja Indonesia Swasta (PPTKIS)	9,270,000.00	9,075,000.00	-195,000.00	97.90
f. Program Perlindungan dan Pengembangan Lembaga Ketenagakerjaan		330,621,000.00	325,591,000.00	-5,030,000.00	98.48
1	Pengendalian dan pembinaan lembaga penyalur tenaga kerja	16,800,000.00	16,800,000.00	-	100.00

2	Kegiatan Pendampingan dan penyelesaian prosedur, penyelesaian perselisihan hubungan industrial	78,550,000.00	76,853,000.00	-1,697,000.00	97.84
3	Kegiatan Pendampingan dan penyelesaian prosedur pemberian perlindungan hukum dan jaminan sosial ketenagakerjaan	87,141,000.00	87,141,000.00	-	100.00
4	Sosialisasi berbagai peraturan pelaksanaan tentang ketenagakerjaan	75,590,000.00	72,990,000.00	-2,600,000.00	96.56
5	Peningkatan pengawasan, perlindungan dan penegakkan hukum terhadap keselamatan dan kesehatan kerja	72,540,000.00	71,807,000.00	-733,000.00	98.99
	JUMLAH	1,851,089,500.00	1,800,754,985.00	50,334,515.00	97,76

BAB IV PENUTUP

4.1 Perencanaan Kinerja Jangka Menengah

Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKIP) Dinas Tenaga Kerja Kota Bima tahun 2019 ini merupakan pertanggungjawaban tertulis atas penyelenggaraan pemerintah yang baik (*Good Governance*) Dinas Tenaga Kerja Kota Bima tahun 2019. LKIP Dinas Tenaga Kerja Kota Bima tahun 2019 ini menggambarkan kinerja Dinas Tenaga Kerja Kota Bima 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. Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LKIP) Dinas Tenaga Kerja Kota Bima tahun 2019 memiliki nilai strategis karena penyelenggaraan tugas pokok dan fungsi selama tahun 2019.

Berdasarkan sasaran strategis RPJMD, tahun 2019 Dinas Tenaga Kerja Kota Bima menetapkan satu tujuan yaitu: Meningkatkan Kesempatan Kerja dengan indikator kinerja Tingkat Pengangguran Terbuka. Tahun 2019 ditetapkan target sebesar 3,75% dan tercapai 4,18% atau 88,53%.

Sementara itu, pada Tahun 2019 Dinas Tenaga Kerja Kota Bima menetapkan 2 sasaran strategis dengan masing masing satu indikator kinerja sasaran strategis yang dituangkan dalam Rencana Kinerja Tahunan dan Dokumen Perjanjian Kinerja (PK) Tahun 2019. Dibandingkan dengan Target Perencanaan Jangka menengah sampai tahun 2019, pencapaian sasaran Dinas Tenaga kerja Kota Bima adalah sebagai berikut:

- Sasaran 1 yaitu: Meningkatnya Kualitas dan Produktifitas Tenaga Kerja dengan indikator kinerja Persentase angkatan kerja yang terserap pada dunia usaha dan dunia kerja dari target 72% terealisasi 75,14% atau 104,36%.
- Sasaran 2 yaitu Meningkatkan perlindungan tenaga kerja berdasarkan norma kerja, keselamatan dan kesehatan kerja dengan indikator kinerja persentase perusahaan yang menerapkan norma kerja secara penuh dari target 10% terealisasi 11,08% atau 110,85%.

Capaian sasaran strategis I dan II terhadap target jangka menengah Dinas Tenaga Kerja Kota Bima masing-masing sebesar 104,36% dan 110,85%. Sehingga rata-rata capaian kinerja tahun 2019 Dinas Tenaga Kerja Kota Bima adalah sebesar 107,61%. Secara umum dapat disimpulkan bahwa pencapaian target terhadap indikator kinerja sasaran yang tercantum dalam dokumen penetapan kinerja Dinas Tenaga Kerja Kota Bima Tahun 2019 sudah terpenuhi sesuai dengan harapan dan hal ini menunjukkan bahwa sistem perencanaan, pengendalian dan pelaporan pada tahun 2019 telah berjalan dengan baik.

4.2. Rekomendasi Pemecahan Masalah

Sebagai bagian dari perbaikan kinerja Dinas Tenaga Kerja Kota Bima yang menjadi tujuan dari penyusunan LKIP, hasil evaluasi capaian kinerja ini juga penting bagi Dinas Tenaga Kerja Kota Bima sebagai bahan dan masukan yang baik untuk memperbaiki kinerja organisasi dalam pelaksanaan program dan kegiatan di tahun-tahun berikutnya. Berbagai permasalahan yang masih dihadapi serta ditindaklanjuti dengan baik di masa yang akan datang. Tindak lanjut yang dimaksud adalah upaya konkret untuk melaksanakan tugas pokok dan fungsi Dinas Tenaga Kerja melalui program dan kegiatan secara konsisten dan

optimalisasi Anggaran untuk bidang ketenagakerjaan. Dengan demikian, LKIP dapat menjadi instrumen yang efektif bagi sistem monitoring dan evaluasi dalam rangka peningkatan kinerja pemerintahan dan perbaikan layanan publik.