

2023

**LAPORAN KINERJA
INSTANSI PEMERINTAH**



LAKIP

**DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI
KABUPATEN GOWA**



A. LATAR BEKALANG

Dalam upaya mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik di pemerintah daerah, salah satu prinsip mendasar yang harus dipenuhi adalah prinsip akuntabilitas. Akuntabilitas merupakan pertanggungjawaban pemerintah atas pemanfaatan sumber daya dalam penyelenggaraan pemerintahan. Hal ini dilakukan untuk menciptakan penyelenggaraan pemerintah yang bersih, bebas korupsi, kolusi dan nepotisme

Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) merupakan bentuk akuntabilitas dari pelaksanaan tugas dan fungsi perangkat daerah atas penyelenggaraan fungsi-fungsi pemerintahan.

Sebagai perwujudan akuntabilitas terhadap pelaksanaan program kegiatan yang tercantum dalam Rencana Strategis, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kab. Gowa berkewajiban membuat dan menyajikan Laporan Kinerja sebagai alat untuk mengukur keberhasilan pelaksanaan tugas dan fungsi kedinasannya pada setiap akhir tahun anggaran. Hal tersebut sesuai dengan ketentuan dalam Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah pasal 18 disebutkan bahwa setiap Unit Kerja / Unit Organisasi menyusun dan menyajikan Laporan Kinerja atas prestasi kerja yang dicapai berdasarkan Penggunaan Anggaran yang telah dialokasikan. Laporan Kinerja terdiri dari Laporan Kinerja interim dan Laporan Kinerja tahunan.

Kemudian, penyusunan laporan kinerja berpedoman kepada Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Penyusunan Penetapan Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu atas Laporan Akuntabilitas Pemerintah.

BAB I

PENDAHULUAN



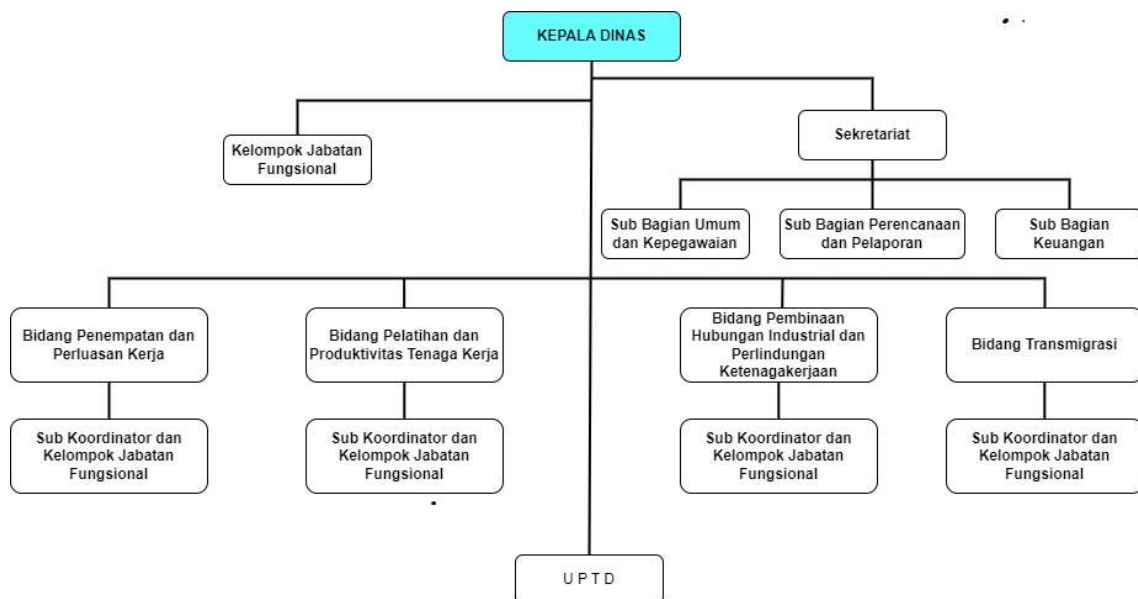
B. GAMBARAN UMUM ORGANISASI

Berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Gowa Nomor 89 Tahun 2021 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi disebutkan bahwa Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi merupakan perangkat daerah yang melaksanakan urusan pemerintahan daerah di bidang tenaga kerja dan transmigrasi. Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dipimpin oleh Kepala Dinas yang dalam melaksanakan tugasnya berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Bupati Gowa.

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dalam melaksanakan tugas pemerintahan di bidang Tenaga kerja dan Transmigrasi menyelenggarakan fungsi :

1. Perumusan kebijakan penyelenggaraan urusan pemerintahan bidang tenaga kerja dan transmigrasi.
2. Pelaksanaan kebijakan urusan pemerintahan bidang tenaga kerja dan transmigrasi.
3. Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan urusan pemerintahan bidang tenaga kerja dan transmigrasi.
4. Pelaksanaan administrasi dinas urusan pemerintahan bidang tenaga kerja dan transmigrasi.
5. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Bupati terkait dengan tugas dan fungsinya.

Struktur Organisasi





Jumlah Pegawai SKPD berdasarkan pendidikan

| No | Pangkat | Golongan | Jumlah Pegawai |
|---------------|---------------------|----------|----------------|
| 1 | Pembina Utama Muda | IV.c | - |
| 2 | Pembina Tk. I | IV.b | 3 |
| 3 | Pembina | IV.a | 3 |
| 4 | Penata Tk. I | III.d | 9 |
| 5 | Penata | III.c | 5 |
| 6 | Penata Muda Tk. I | III.b | - |
| 7 | Penata Muda | III.a | 3 |
| 8 | Pengatur Tk. I | II.d | 3 |
| 9 | Pengatur | II.c | 1 |
| 10 | Pengatur Muda Tk. I | II.b | 2 |
| 11 | Pengatur Muda | II.a | - |
| 12 | Juru Tk. I | I.d | - |
| 13 | Juru | I.c | 1 |
| 14 | Juru Muda Tk. I | I.b | 1 |
| 15 | Juru Muda | I.a | - |
| Jumlah | | | 31 |

C. ISU STRATEGIS

Isu Strategis adalah kondisi atau hal yang harus diperhatikan atau dikedepankan dalam perencanaan pembangunan Daerah karena dampaknya yang signifikan bagi Daerah dengan karakteristik bersifat penting, mendasar, mendesak, berjangka menengah/ panjang, dan menentukan pencapaian tujuan penyelenggaraan pemerintahan Daerah di masa yang akan datang.

Dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kab. Gowa tidak terlepas dari berbagai kendala dan hambatan teknis yang merupakan isu-isu strategis yang perlu segera diatasi melalui berbagai pendekatan strategis agar mampu memecahkan setiap permasalahan. Isu-Isu yang strategis yang dihadapi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kab. Gowa di antaranya adalah :

1. Masih rendahnya kualitas dan daya saing tenaga kerja di Kabupaten Gowa.
2. Tidak sesuainya kompetensi pencari kerja dengan permintaan pasar kerja
3. Kurangnya sarana dan prasarana latihan ketrampilan yang memadai.



4. Belum optimalnya informasi kerja yang dapat diakses oleh pencari kerja.
5. Belum optimalnya pelatihan kewirausahaan bagi tenaga kerja.
6. Belum adanya tempat atau wadah sebagai sarana penampung hasil produk wirausaha baru.
7. Masih kurangnya pemahaman perusahaan dan pekerja terhadap hak dan kewajiban sebagai perusahaan dan pekerja, yang berakibat adanya potensi sengketa pengusaha dan pekerja.
8. Kurangnya sarana perlindungan, keselamatan dan kesehatan pekerja pada perusahaan.
9. Terbatasnya tenaga teknis bidang tenaga kerja dan transmigrasi, khususnya mediator.
10. Kurangnya pemahaman aparaturnya dalam masalah ketenagakerjaan dan ketransmigrasian.

Berdasarkan analisa isu strategis, maka ditetapkan tujuan dan sasaran Badan / Dinas selama 5 tahun ke depan sebagaimana tercantum dalam Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Tahun 2021-2026 sebagai upaya ikut serta mewujudkan visi dan misi Kabupaten Gowa.

D. STRATEGI ORGANISASI

Strategi merupakan kebijakan, kegiatan, dan program, keputusan dan pemanfaatan sumber daya dalam upaya memecahkan permasalahan-permasalahan yang berorientasi pada pencapaian tujuan organisasi.

Oleh karena itu, peningkatan kinerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi berkaitan dengan bagaimana ketersediaan sumber daya dan strategi pelaksanaan kegiatan pemerintahan di bidang Tenaga Kerja dan Transmigrasi sehingga semua permasalahan-permasalahan yang timbul bisa segera diatasi.

Usaha yang dilakukan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dalam meningkatkan kinerja di bidang Tenaga Kerja dan Transmigrasi dilakukan dari berbagai aspek yang memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi. Pada Aspek internal, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi melakukan pengembangan kompetensi sumber daya aparatur, penyediaan sarana dan prasarana pendukung pencapaian kinerja seperti Pengadaan Personal Computer. Selain itu, data dan informasi berkaitan dengan Tenaga Kerja dan Transmigrasi Dan



DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI

hal yang paling penting adalah pembinaan budaya organisasi ke arah birokrasi yang profesional. Kedua, pada aspek proses, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi melakukan monitoring dan evaluasi secara berkala untuk memastikan bahwa semua pelaksanaan kegiatan telah sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan.



Perencanaan Kinerja merupakan proses penyusunan hasil kerja (*outcome*) dari pelaksanaan program dan kegiatan dalam Renstra Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Rencana kinerja menggambarkan program dan kegiatan tahunan yang akan dilaksanakan oleh instansi pemerintah dan indikator kinerja beserta target-targetnya berdasarkan program, kebijakan, dan sasaran yang telah ditetapkan dalam Renstra.

Renstra Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Tahun 2021-2026 memuat tujuan, sasaran, strategi, arah kebijakan beserta indikator untuk mengukur keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan program kegiatan sebagai perwujudan akuntabilitas pelaksanaan fungsi-fungsi pemerintahan.

A. TUJUAN DAN SASARAN

Perumusan tujuan dan sasaran pada Rencana Strategis Dinas Tahun 2021 - 2026 mengacu pada Misi kedua, tujuan dan sasaran yang ada pada RPJMD Kabupaten Gowa tahun 2021-2026 yaitu:

Misi kedua : Memperkokoh kemandirian ekonomi daerah berbasis sumber daya lokal dan teknologi

Tujuan : Meningkatkan daya saing ekonomi daerah berbasis sumberdaya lokal dan sektor unggulan daerah;

sasaran : Meningkatnya kesempatan kerja

Berdasarkan misi, tujuan dan sasaran RPJMD di atas, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi sebagai perangkat daerah yang bertanggung jawab di bidang urusan Tenaga Kerja dan Transmigrasi menetapkan tujuan dan saran organisasi dalam upaya mendukung capaian kinerja RPJMD Kabupaten Gowa 2021-

BAB II



PERENCANAAN KINERJA



2026. Tujuan dan Sasaran Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi adalah :
Meningkatkan Angka partisipasi angkatan kerja.

Tabel 2.1

Matriks Tujuan dan Sasaran Renstra Tahun 2021-2026

| Tujuan | Indikator Tujuan | Sasaran | Indikator Sasaran | Target Kinerja Sasaran Pada Tahun Ke | | | | |
|--|----------------------------------|---|------------------------------------|--------------------------------------|---------|---------|---------|---------|
| | | | | 2022 | 2023 | 2024 | 2025 | 2026 |
| Meningkatkan Angka partisipasi angkatan kerja. | Angka Partisipasi Angkatan Kerja | Meningkatnya Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja | Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja | 69,44 % | 71,26 % | 73,08 % | 74,89 % | 76,71 % |

B. STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN

Untuk merealisasikan tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan dapat ditempuh dengan mengembangkan strategi pencapaian tujuan dan sasaran secara optimal. Adapun strategi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi sebagai berikut :

1. Meningkatkan kualitas dan produktivitas tenaga kerja.
2. Mengupayakan terbukanya kesempatan kerja dan luasnya aksesibilitas informasi pasar kerja.
3. Perluasan kesempatan kerja dan padat karya.
4. Peningkatan Sosialisasi peraturan perundang-undangan untuk mempertahankan kondisi hubungan industrial yang harmonis.
5. Peningkatan pembinaan masyarakat transmigrasi.
6. Peningkatan Disiplin, Kualitas layanan dan Kinerja Aparatur.

sedangkan arah kebijakan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi untuk mencapai tujuan dan sasaran adalah sebagai berikut :

1. Peningkatan kualitas tenaga kerja dan perluasan kesempatan kerja dan kewirausahaan.
2. Perluasan kesempatan kerja dan kewirausahaan.
3. Pembinaan Hubungan Industrial.
4. Pengembangan sarana dan prasarana pemukiman transmigrasi.
5. Pengembangan dan pembinaan masyarakat transmigrasi.
6. Peningkatan Kapasitas dan kualitas Sumber Daya Aparatur



C. INDIKATOR KINERJA UTAMA (IKU)

IKU merupakan indikator kinerja suatu instansi, utamanya dalam mencapai tujuan dan sasaran tertentu. Perangkat daerah diwajibkan merumuskan indikator kinerja utama, dan menjadikan hal itu sebagai prioritas utama. Tujuan penetapan IKU bagi organisasi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi adalah:

1. Untuk mengetahui sejauh mana tingkat keberhasilan atau pencapaian kinerja Badan / Dinas pada akhir tahun anggaran. Ukuran tersebut nantinya akan dijadikan patokan untuk melakukan evaluasi terhadap kinerja PNS dan organisasi.
2. Untuk mendapatkan informasi penting soal capaian kinerja PNS. Sehingga hal tersebut menjadi dasar pengembangan kompetensi dan pemenuhan sumber daya di organisasi.

Indikator Kinerja Utama Badan / Dinas ditetapkan berdasarkan surat keputusan Dinas Nomor 560/11/Disnakertrans/2021 Tahun 2022 Adapun indikator kinerja utama Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi yaitu :

Tabel 2.2
Indikator Kinerja Utama

| Sasaran | Indikator Kinerja Utama | Target Tahun | | | | |
|---|------------------------------------|--------------|--------|--------|--------|--------|
| | | 2022 | 2023 | 2024 | 2025 | 2026 |
| Meningkatnya Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja | Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja | 69,44% | 71,26% | 73,08% | 74,89% | 76,71% |

D. PERJANJIAN KINERJA

Perjanjian kinerja merupakan pernyataan komitmen yang merepresentasikan janji untuk mencapai kinerja yang jelas dan terukur dalam rentang waktu satu tahun. Perjanjian kinerja disepakati bersama antara penerima dan pemberi amanah dan merupakan ikhtisar Rencana Kinerja Tahunan yang telah disesuaikan dengan anggaran yang tersedia.

Perjanjian kinerja merupakan proses perjanjian rencana kinerja sebagai penjabaran dari sasaran dan program yang telah ditetapkan dalam rencana strategi yang akan dilaksanakan melalui berbagai kegiatan tahunan. Di dalam



perjanjian kinerja memuat sasaran strategis dengan merinci 10 indikator kinerja dan target yang ditetapkan untuk dapat dicapai dalam tahun 2023.

Perjanjian Kinerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Tahun 2023

Tabel 2.3
Perjanjian Kinerja 2023 Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi

Tujuan : Meningkatkan Angka partisipasi angkatan kerja

Dengan sasaran, indikator dan target sebagai berikut :

| Sasaran Strategis | Indikator Kinerja | Target | Program | Anggaran (Rp) |
|--|------------------------------------|--------|--|-------------------|
| Meningkatnya Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja | Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja | 71,26% | Pelatihan Kerja dan Produktifitas Tenaga Kerja | 12.521.000 |
| | | | Penempatan Tenaga Kerja | 55.344.000 |
| | | | Hubungan Industrial | 14.754.600 |
| | | | Pengembangan Kawasan Transmigrasi | 9.549.000 |

Sasaran strategis Meningkatkan Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja. didukung oleh program Pelatihan Kerja dan produktivitas Tenaga Kerja, program Penempatan Tenaga Kerja, program Hubungan Industrial dan program Pengembangan Kawasan Transmigrasi dengan total anggaran sebesar Rp 92.168.600

Tabel 2.4
Rincian anggaran sasaran strategis

| No | Sasaran Strategis | Anggaran |
|----|---|----------------|
| 1 | Meningkatnya Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja | Rp. 92.168.600 |

E. STANDAR PENILAIAN KINERJA

Agar dapat dilakukan analisis terhadap hasil kinerja Meningkatkan Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja ditetapkan standar pencapaian sebagai parameter keberhasilan atau kegagalan dari pelaksanaan kebijakan teknis, program dan kegiatan sebagai berikut :



Tabel 2.5
Standar Penilaian Kinerja

| Nilai % | Pencapaian |
|-------------------|-------------------------------------|
| 110 Keatas | Sangat tercapai/ Sangat berhasil |
| $90 \leq x < 110$ | Tercapai/ Berhasil |
| $60 \leq x < 90$ | Cukup tercapai/ Cukup berhasil |
| $x < 60$ | Tidak tercapai/ Tidak berhasil |



BAB III

AKUNTABILITAS KINERJA

A. CAPAIAN KINERJA ORGANISASI

Capaian Kinerja organisasi menunjukkan setiap pernyataan kinerja sasaran strategis organisasi sesuai dengan hasil pengukuran kinerja organisasi. Capaian Kinerja mengacu pada sasaran yang telah ditetapkan dalam Rencana Strategis Organisasi meliputi antara lain :

- Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja

Untuk setiap pernyataan kinerja sasaran strategis tersebut dilakukan analisis capaian Kinerja Tahun 2023 sebagai berikut adalah :

1. Target dan Realisasi Kinerja Tahun 2023

Adapun pencapaian kinerja Tahun Anggaran 2023 dari segi pengukuran kinerja yang dituangkan dalam Laporan Kinerja Tahunan ini merupakan hasil kinerja melalui Pengukuran Capaian Kinerja berdasarkan target dan realisasi yang dari sasaran yang telah diperjanjian kinerjanya adalah berdasarkan tabel dibawah ini :

Tabel. 3.1
Target dan Realisasi Kinerja
Tahun 2023

| SASARAN STRATEGIS | INDIKATOR KINERJA | TARGET 2023 | REALISASI 2023 | CAPAIAN 2023 | KETERANGAN |
|---|------------------------------------|-------------|----------------|--------------|------------|
| Meningkatnya Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja | Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja | 71,26 | 69,63 | 97,71 | |

Adapun capaian kinerja target sasaran strategis dari setiap indikator mempunyai rata-rata keberhasilan sebesar 97,71% pada tahun 2023 mengalami Penurunan dari tahun sebelumnya yang sebesar 105,36%.

2. Realisasi dan Capaian Kinerja Tahun 2022-2023



Adapun Pengukuran Realisasi dan Capaian Kinerja Tahun 2022 dan 2023 sebagaimana tabel berikut :

Tabel. 3.2
Realisasi dan Capaian Kinerja
Tahun 2022 dan 2023

| SASARAN STRATEGIS | INDIKATOR KINERJA | DATA AWAL (2021) | REALISASI KINERJA | | | | | CAPAIAN KINERJA | | | | |
|---|------------------------------------|------------------|-------------------|-------|------|------|------|-----------------|-------|------|------|------|
| | | | 2022 | 2023 | 2024 | 2025 | 2026 | 2022 | 2023 | 2024 | 2025 | 2026 |
| Meningkatnya Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja | Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja | 68,89 | 73,16 | 69,63 | | | | 105,36 | 97,71 | | | |

Pengukuran kinerja dari tahun 2022 - 2026 untuk menunjukkan peningkatan/penurunan kinerja dapat dilihat dari tabel di atas. Adapun perbandingan untuk setiap sasaran strategis dan indikator kinerjanya adalah sebagai berikut :

Sasaran strategis : Meningkatkan Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja

Indikator kinerja Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja : Realisasi Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja Kabupaten Gowa tahun 2023 sebesar 69,63 % dari target yang telah ditetapkan sebesar 71,29% atau capaian sebesar 97,71%.Sasaran strategis :

5. Perbandingan Realisasi Kinerja sampai tahun ini dengan target jangka menengah pada Rencana Strategis.

Analisa berikutnya untuk melakukan pengukuran capaian kinerja adalah dengan membandingkan realisasi kinerja sampai dengan tahun 2023 dengan target jangka menengah yang terdapat dalam dokumen perencanaan strategis organisasi.

Pengukuran Realisasi Kinerja dengan mengacu Tabulasi Target Jangka Menengah sebagaimana dalam Rencana Strategis Tahun 2021-2026, sebagaimana dalam tabel dibawah ini.

Tabel 3.3
Realisasi Kinerja yang mengacu pada Target Jangka Menengah
Rensta

| No | SASARAN STRATEGIS | INDIKATOR KINERJA | Target Jangka menengah | | Realisasi Kinerja | | | | |
|----|---|------------------------------------|------------------------|-------|-------------------|------|------|------|------|
| | | | 2026 | 2022 | 2023 | 2023 | 2024 | 2025 | 2026 |
| 1 | 2 | 2 | 3 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 1. | Meningkatnya Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja | Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja | 76,71 | 73,16 | 69,63 | | | | |



6. Realisasi Kinerja dengan mengacu pada Standar Pelayanan Minimal (SPM)/Standar Nasional lainnya

Analisa berikutnya dalam mengukur capaian kinerja sasaran adalah dengan membandingkan realisasi kinerja indikator sasaran Dnas Tenaga kerja dan Transmigrasi dengan target dan realisasi standar pelayanan minimal/standar nasional sebagaimana tabel berikut:

Tabel 3.4
Realisasi kinerja dan Standart Pelayanan Minimal/Standar Nasional lainnya

| No. | Sasaran Strategis | Indikator Kinerja | Realisasi | Standar Nasional | |
|-----|---|------------------------------------|-----------|------------------|-----------|
| | | | Kinerja | Target | Realisasi |
| | | | 2023 | 2022 | 2022 |
| 1 | 2 | 2 | 4 | 5 | 6 |
| | Meningkatnya Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja | Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja | 69,63 | | |

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi tidak memiliki Standar Pelayanan Minimal Atau Standar Nasional

5. Analisis Penyebab Keberhasilan / Kegagalan

Pengukuran Pencapaian Kinerja diatas dapat disimpulkan bahwa dalam Pencapaian Sasaran Strategis dan Indikator Kinerja selama tahun 2023 terdapat keberhasilan dan kegagalan yang harus dievaluasi untuk bahan pelaksanaan kegiatan di tahun berikutnya. Adapun Keberhasilan/Kegagalan pencapaian kinerja yang telah diperjanjikan adalah sebagai berikut :

Adapun Keberhasilan/Kegagalan pencapaian kinerja yang telah diperjanjikan adalah sebagai berikut :

Sasaran Strategis : Meningkatnya Tingkat Partisipasi Angkatan kerja tidak sesuai yang diperjanjikan atau capainya sebesar 97,71%, hal ini terjadi karena jenis Lapangan pekerjaan yang mayoritas di Kabupaten Gowa adalah pada sektor pertanian. Di Tahun 2023 terjadi fenomena cuaca el nino, Dimana di Kabupaten Gowa dan daerah lainnya terjadi kekeringan yang berdampak pada banyaknya pekerja pada sektor pertanian tersebut tidak melakukan aktifitas pekerjaannya dan tidak memiliki alternatif pekerjaan



lain selain bertani. Sehingga Tingkat Partisipasi Angkatan kerja menurun dari Tahun sebelumnya

Indikator : Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja tidak tercapai sesuai dengan target yaitu 69,63 % dari target yang ditetapkan sebesar 71,26% hal ini juga berdampak pada meningkatnya Tingkat Pengangguran terbuka sebesar 0,27% dari 3,26% di tahun 2022 Naik menjadi 3,43% di tahun 2023. Kurang berhasil dicapainya target sebesar 100% karena banyaknya pekerja pada sektor pertanian tidak bekerja disebabkan karena kekeringan.

6. Analisis atas efisiensi penggunaan sumber daya

Sumber daya adalah nilai potensi yang dimiliki Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dalam mencapai sasaran strategis yang telah ditetapkan dalam Renstra. Sumber daya yang dimiliki Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi adalah sumber daya manusia, sarana prasarana kantor dan anggaran dalam Dokumen Pelaksanaan anggaran 2023 untuk melaksanakan program dan kegiatan dalam rangka mencapai sasaran dan tujuan organisasi.

Efisiensi adalah ukuran tingkat penggunaan sumber daya dalam suatu proses. Semakin hemat/sedikit penggunaan sumber daya, maka prosesnya dikatakan semakin efisien. Berikut tabel untuk menganalisis efisiensi sumber daya Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dalam pelaksanaan program kegiatan

Tabel 3.5
Analisis efisiensi penggunaan sumber daya (anggaran)

| SASARAN STRATEGIS | INDIKATOR KINERJA | Kinerja | | | Anggaran | | | % |
|---|------------------------------------|---------|-----------|-------------|---------------|---------------|-------------|-------|
| | | Target | Realisasi | Capaian (%) | Pagu | Realisasi | Capaian (%) | |
| Meningkatnya Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja | Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja | 71,26 | 69,63 | 97,71 | 3.219.669.109 | 3.057.751.260 | 94,97 | 102,8 |

Catatan : > 100%, maka penggunaan dana efektif

< 100%, maka penggunaan dana belum efektif

Berdasarkan hasil analisis efisiensi penggunaan sumber daya (anggaran) yaitu perbandingan antara kinerja dengan anggaran, maka dapat dilihat bahwa sudah ada efisiensi penggunaan dana yang berdasarkan kinerja.

Indikator tingkat partisipasi Angkatan kerja dengan capaian kinerja 97,71% dan capaian anggaran 94,97%, menunjukkan bahwa efisiensi anggaran 5,03% dan efektifitas penggunaan dana sebesar 102,8%



7. Analisis program / kegiatan yang menunjang keberhasilan/kegagalan pencapaian kinerja (perjanjian kinerja)

Analisis merupakan suatu penyelidikan terhadap suatu peristiwa (karangan, perbuatan dan sebagainya) untuk mengetahui keadaan sebenarnya. Analisis Program/Kegiatan yang menunjang keberhasilan/kegagalan pencapaian Kinerja merupakan penjelasan capaian indikator kinerja dari program-program pendukung sehingga dapat dilakukan identifikasi mana program yang berhasil (capaian sesuai target) dan mana yang belum maksimal (capaian di bawah target). Berdasarkan hal tersebut, akan dilakukan tindak lanjut kepada program - program yang capaian tidak maksimal di tahun-tahun berikutnya.

Tabel 3.6
Keberhasilan/Kegagalan Pencapaian Perjanjian Kinerja Tahun 2023

| SASARAN STRATEGIS | INDIKATOR KINERJA | CAPAIAN (%) | PROGRAM | INDIKATOR KINERJA | Target | Realisasi | Capaian (%) | Rencana tindak lanjut |
|--|------------------------------------|-------------|--|---|--------|-----------|-------------|-----------------------|
| Meningkatnya Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja | Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja | 97,71% | Program Pelatihan Kerja Dan Produktivitas Tenaga Kerja | Persentase Tenaga Kerja yang mendapatkan Pelatihan | 47% | 39,30 | 100% | |
| | | | Program Penempatan Tenaga Kerja | Persentase pencari kerja yang terdaftar yang ditempatkan | 62% | 12,45% | 70% | |
| | | | Program Hubungan Industrial | Persentase Kasus yang diselesaikan dengan Perjanjian Bersama (PB) | 100% | 100% | 100% | |
| | | | Program Pengembangan Kawasan Transmigrasi | Persentase Satuan pemukiman yang telah mendapatkan Pembinaan | 100% | 100% | 100% | |

1) Penjelasan Program/Kegiatan yang menunjang keberhasilan/kegagalan pencapaian Kinerja sebagaimana berikut :

Sasaran 1 : Meningkatkan Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja



Indikator 1 :

Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja, dengan target 71,6 telah berhasil tercapai sebesar 69,63% atau tercapai 97,71%. Indikator ini dapat terlaksana melalui Program :

- Program Pelatihan Kerja Dan Produktivitas Tenaga Kerja;
- Program Penempatan Tenaga Kerja;
- Program Hubungan Industria; dan
- Program Pengembangan Kawasan Transmigrasi

2) Upaya perbaikan pada perencanaan berikutnya

Berdasarkan hasil evaluasi program kegiatan yang dilaksanakan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi pada tahun 2023 melalui 7 (tujuh) analisa capaian kinerja sebagaimana tersebut diatas, ada beberapa upaya perbaikan yang harus dilakukan untuk perencanaan tahun berikutnya, yaitu:

1. **Meningkatkan sumberdaya aparatur Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Gowa, agar mampu bersikap dan bertindak profesional, adaptif dan inovatif dalam menyikapi berbagai tuntutan perubahan yang ada**
2. **Agar pelaksanaan program kerja dan anggaran menjadi lebih efektif, perlu diambil langkah inovatif antara lain berupa penyederhanaan rantai birokrasi dalam perizinan dan penyaluran tenaga kerja.**
3. **Mengevaluasi pelaksanaan berbagai kegiatan yang dilaksanakan, agar pelaksanaan program dan kegiatan dapat dilaksanakan secara optimal sesuai dengan target indikator kinerja yang telah ditetapkan**

B. REALISASI ANGGARAN

Penyerapan anggaran belanja langsung pada tahun 2023 sebesar 94,97% dari total anggaran yang dialokasikan. Adapun anggaran dan realisasi anggaran yang digunakan untuk mewujudkan kinerja organisasi sesuai dengan Perjanjian Kinerja Tahun 2022 adalah sebagai berikut :



Tabel. 3.7
Realisasi Anggaran Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Tahun 2023

| No. | Uraian | Jumlah (Rp) | | % |
|-----|--|----------------------|----------------------|--------------|
| | | Anggaran | Realisasi | |
| | Sasaran Meningkatnya Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja | | | |
| | Program Penunjang Urusan Pemerintah Daerah Kabupaten | 3.127.500.509 | 2.965675.062 | 94,83 |
| | Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah | 11.357.700 | 11.345.700 | 99,89 |
| | Koordinasi dan Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD | 5.996.500 | 5.990.500 | 99,90 |
| | Koordinasi dan Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD | 5.361.200 | 5.355.200 | 99,89 |
| | Administrasi Keuangan Perangkat Daerah | 2.801.312.058 | 2.656.174.508 | 94,82 |
| | Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN | 2.753.081.658 | 2.607.954.508 | 94,73 |
| | Penyediaan Administrasi Pelaksanaan Tugas ASN | 48.220.000 | 48.220.000 | 99,98 |
| | Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah | 41.700.000 | 41.700.000 | 100 |
| | pengadaan Pakaian Dinas beserta Atribut Kelengkapannya | 41.700.000 | 41.700.000 | 100 |
| | Administrasi Umum Perangkat Daerah | 123.433.200 | 123.337.380 | 99,92 |
| | Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor | 1.080.500 | 1.080.500 | 100 |
| | Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor | 51.718.500 | 51.689.900 | 99,94 |
| | Penyediaan Bahan Logistik Kantor | 11.078.200 | 11.077.700 | 100 |
| | Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan | 1.200.000 | 1.200.000 | 100 |
| | Fasilitasi Kunjungan Tamu | 5.175.000 | 5.175.000 | 100 |
| | Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD | 53.181.000 | 53.114.280 | 99,87 |
| | Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah | 13.123.700 | 13.100.000 | 99,82 |
| | Pengadaan Peralatan dan Mesin Lainnya | 13.123.700 | 13.100.000 | 99,82 |
| | Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah | 66.289.451 | 51.204.774 | 77,24 |
| | Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik | 60.289.451 | 45.704.774 | 75,81 |
| | Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor | 6.000.000 | 5.500.000 | 91,67 |
| | Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah | 70.284.400 | 68.812.700 | 97,91 |
| | Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan dan Pajak Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan | 61.097.200 | 59.768.700 | 97,83 |
| | Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya | 7.310.000 | 7.204.000 | 98,55 |
| | Pemeliharaan/Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya | 1.877.200 | 1840.000 | 98,02 |
| | Program Pelatihan Kerja dan Produktivitas Tenaga Kerja | 12.521.000 | 12.428.600 | 99,26 |
| | Pembinaan Lembaga Pelatihan Kerja Swasta | 12.521.000 | 12.428.600 | 99,26 |
| | Pembinaan Lembaga Pelatihan Kerja Swasta | 12.521.000 | 12.428.600 | 99,26 |
| | Program Penempatan Tenaga kerja | 55.344.000 | 55.344.000 | 100 |
| | Pengelolaan Informasi Pasar Kerja | 55.344.500 | 55.344.000 | 100 |
| | Pelayanan dan Penyediaan Informasi Pasar Kerja Online | 55.344.000 | 55.344.000 | 100 |
| | Program Hubungan Industrial | 14.754.600 | 14.754.600 | 100 |
| | Pencegahan dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja dan Penutupan Perusahaan di Daerah Kabupaten/Kota | 14.754.600 | 14.754.600 | 100 |
| | Pengembangan Pelaksanaan Jaminan Sosial Tenaga Kerja dan Fasilitasi Kesejahteraan Pekerja | 14.754.600 | 14.754.600 | 100 |
| | Program Pengembangan Kawasan Transmigrasi | 9.549.000 | 9.549.000 | 100 |
| | Pengembangan Satuan Permukiman pada Tahap Kemandirian | 9.549.000 | 9.549.000 | 100 |



DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI

| No. | Uraian | Jumlah (Rp) | | % |
|-----|---|----------------------|----------------------|--------------|
| | | Anggaran | Realisasi | |
| | Penguatan SDM dalam rangka Kemandirian Satuan Pemukiman | 9.549.000 | 9.549.000 | 100 |
| | TOTAL | 3.219.669.109 | 3.057.751.260 | 94,97 |



BAB IV

PENUTUP

Pada bab ini diuraikan simpulan umum atas capaian kinerja organisasi serta langkah di masa mendatang yang akan dilakukan organisasi untuk meningkatkan kinerjanya.

A. Kesimpulan Capaian Organisasi

Sebagai bagian penutup dari LAKIP Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Gowa Tahun 2023, dapat disimpulkan yang terkait dengan akuntabilitas kinerja tahun 2023, yaitu sebagai berikut :

1. Secara umum pelaksanaan tugas pokok dan fungsi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dapat diselenggarakan sebagaimana mestinya.
2. Target sasaran strategis yang diukur melalui capaian indikator sasaran yang ditetapkan dalam penetapan Kinerja SKPD Tahun Anggaran 2023, pengukuran, evaluasi dan analisis capaian program pada tahun 2023, telah dapat direalisasikan dengan baik dengan capaian yang jika dirata-ratakan adalah sebesar 97,71%
3. Sejalan dengan capaian kinerja program, di tahun 2023 Akuntabilitas Kinerja Keuangan juga menunjukkan pencapaian yang sangat memuaskan yang ditunjukkan dengan realisasi belanja sebesar 94,97% dari target, dengan rincian anggaran sebesar Rp 3.219.669.109,- dan realisasi belanja sebesar Rp. Rp 3.057.751.260,-.

B. Langkah perbaikan kinerja

Dalam rangka perbaikan kinerja di tahun mendatang maka perlu diambil langkah-langkah sebagai berikut:

1. Meningkatkan sumberdaya aparatur Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Gowa, agar mampu bersikap dan bertindak profesional, adaptif dan inovatif dalam menyikapi berbagai tuntutan perubahan yang ada. Terutama terkait mekanisme pelayanan terhadap pencari kerja serta peningkatan kapasitas dan kompetensi tenaga kerja.



2. Agar pelaksanaan program kerja dan anggaran menjadi lebih efektif, perlu diambil langkah inovatif antara lain berupa penyederhanaan rantai birokrasi dalam perizinan dan penyaluran tenaga kerja.
3. Mengevaluasi pelaksanaan berbagai kegiatan yang dilaksanakan, agar pelaksanaan program dan kegiatan dapat dilaksanakan secara optimal sesuai dengan target indikator kinerja yang telah ditetapkan.