

**LAPORAN KINERJA
DINAS TENAGA KERJA
TAHUN 2018**



**PEMERINTAH KABUPATEN MALANG
TAHUN 2019**

KATA PENGANTAR

Dalam rangka meningkatkan penyelenggaraan pembangunan dibidang tenaga kerja dan transmigrasi di Kabupaten Malang secara berdaya guna, bersih dan bertanggung jawab serta bebas dari Korupsi, Kolusi dan Nepotisme, maka telah diterapkan sistem pertanggung jawaban yang tepat, jelas, terukur dan terlegitimasi dengan cara menyusun Rencana Strategis (RENSTRA) tahun 2016-2021 dan Rencana Kerja (RENJA) Tahun 2018 dan Perjanjian Kinerja Tahun 2018 serta menyusun Laporan Kinerja (LKj) pada setiap akhir tahun anggaran. Puji Syukur ke Hadirat Allah SWT Yang Maha Esa atas segala Limpahan Rahmat dan RidhoNya sehingga penyusunan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Malang Tahun 2018 ini dapat terlaksana.

Penyusunan Laporan Kinerja (LKj) Tahun 2018 merupakan sebagai wujud dari tugas pokok dan fungsi yang di amatkan dalam Peraturan Bupati Malang Nomor 45 Tahun 2016 tentang Tugas, Fungsi dan Kedudukan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Malang. Maksud dan Tujuan Lapotan ini untuk memberikan gambaran yang konkrit dan menyeluruh tentang hasil pelaksanaan kegiatan di bidang tenaga kerja dan transmigrasi yang menjadi tugas dan tanggung jawab Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Malang Tahun 2018.

Tentu saja dalam laporan ini masih banyak terdapat kekurangan-kekurangan, oleh sebab itu diharapkan saran dari pihak-pihak yang berkompeten untuk perbaikan dan penyempurnaannya. Semoga laporan ini dapat bermanfaat bagi semua pihak dan dapat dipakai sebagai bahan masukan untuk meningkatkan kinerja dalam penyelenggaraan tugas Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Malang pada tahun-tahun yang akan datang.

Malang, 28 Februari 2019



Drs. YOYOK WARDOYO, MM

Pembina Utama Muda

NIP. 19640926 201503 1 001

RINGKASAN EKSEKUTIF

Gambaran kondisi ketenagakerjaan di Kabupaten Malang yang ingin dicapai melalui Visi Pembangunan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Malang adalah *Terwujudnya Tenaga Kerja yang Mandiri, Produktif, Berdaya Saing Serta Sejahtera*.

Untuk mewujudkan visi tersebut ditetapkan 4 (empat) Misi, yaitu :

1. Peningkatan ketrampilan, produktivitas dan kompetensi tenaga kerja serta calon transmigran ;
2. Peningkatan informasi pasar kerja, bursa kerja, serta perluasan kesempatan kerja dan wilayah penempatan transmigrasi ;
3. Peningkatan pembinaan hubungan industrial melalui pemberdayaan LKS Tripartit dan Bipartite ;
4. Penerapan organisasi yang efisien, tatalaksana yang efektif dan terpadu dengan prinsip pelayanan prima serta pengelolaan informasi yang akurat.

Visi disusun untuk mewujudkan tenaga kerja terampil dan berdaya saing dalam menghadapi persaingan global dalam pasar kerja, kondisi lingkungan kerja antara pengusaha dan pekerja yang baik, harmonis dan dinamis dengan saling menghormati hak-hak masing-masing, serta kondisi kesejahteraan pekerja yang semakin meningkat dan perusahaan lebih produktif, penyediaan dan pelayanan informasi persebaran penduduk dan potensi Sumber Daya Manusia berdasarkan kompetensi, serta penataan persebaran penduduk. Tiga misi yang ditetapkan merupakan acuan dalam menyusun kebijakan, tujuan dan sasaran dalam rangka mewujudkan visi tersebut.

Pada tahun 2018 Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Malang dalam pelaksanaan tugas dan fungsinya, program yang dilaksanakan adalah :

1. *Program Pelayanan Administrasi Perkantoran*, dengan kegiatan:
 - a. Penyediaan Jasa Surat Menyurat ;
 - b. Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik ;
 - c. Penyediaan Jasa Administrasi Keuangan ;
 - d. Penyediaan Jasa Kebersihan Kantor ;
 - e. Penyediaan Jasa Perbaikan Peralatan Kerja ;
 - f. Penyediaan Alat Tulis Kantor ;
 - g. Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan ;
 - h. Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor ;
 - i. Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor ;
 - j. Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan ;
 - k. Rapat-Rapat Koordinasi dan Konsultasi Ke Luar Daerah ;
 - l. Rapat-Rapat Koordinasi dan Konsultasi Ke Dalam Daerah.

2. *Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur*, dengan kegiatan:
 - a. Pemeliharaan Rutin/Berkala Gedung Kantor ;
 - b. Pemeliharaan Rutin/Berkala Kendaraan Dinas/Operasional.
 - c. Pengadaan Kendaraan Dinas/Operasional
3. *Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur*, dengan kegiatan:
 - a. Pendidikan dan Pelatihan Formal.
4. *Program Peningkatan Pengembangan Sistem Pelaporan Capaian Kinerja dan Keuangan*, dengan kegiatan :
 - a. Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtiar Realisasi Kinerja SKPD ;
 - b. Penyusunan Laporan Keuangan Semesteran ;
 - c. Penyusunan Laporan Keuangan Akhir Tahun.
5. *Program Perluasan dan Penempatan Kerja* dijabarkan dengan kegiatan:
 - a. Pengendalian dan Pembinaan Lembaga Penyalur Tenaga Kerja
6. *Program Pengembangan Hubungan Industrial dan Syarat Kerja*, dijabarkan dengan kegiatan:
 - a. Fasilitasi Penyelesaian Prosedur Pemberian Perlindungan Hukum dan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan;
 - b. Fasilitasi Penyelesaian Prosedur Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial
7. *Program Peningkatan Kualitas dan Produktivitas Tenaga Kerja*, dengan kegiatan:
 - a. Penguatan Sarana dan Prasarana Kelembagaan Pelatihan bagi Tenaga Kerja Hasil Industri Hasil Tembakau;
 - b. Pendidikan dan Pelatihan Keterampilan Bagi Pencari Kerja;
8. *Program Pembinaan Lingkungan Sosial* dijabarkan dengan kegiatan:
 - a. Pelayanan Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kesempatan Kerja bagi Pencari Kerja
 - b. Penguatan Ekonomi Masyarakat melalui Kegiatan Padat Karya yang dapat Mengentaskan Kemiskinan, mengurangi Pengangguran dan mendorong Pertumbuhan Ekonomi Daerah
 - c. Pembinaan dan Pelatihan Ketrampilan Kerja Bagi Tenaga Kerja dan Masyarakat
9. *Program Pengembangan Wilayah Transmigrasi dan Transmigrasi Lokal*, dengan kegiatan :
 - a. Peningkatan Kerjasama antar Wilayah, antar Pelaku dan antar Sektor dalam rangka Pengembangan Kawasan Transmigrasi ;
 - b. Pengerahan dan Fasilitasi Perpindahan serta Penempatan Transmigrasi untuk Memenuhi Kebutuhan SDM;
 - c. Penyuluhan Transmigrasi Lokal
 - d. Pelatihan Transmigrasi Lokal

Pendanaan Program dan Kegiatan Dinas Tenaga Kerja Demikian LKj Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Malang Tahun 2018, semoga dapat digunakan sebagai bahan evaluasi, guna kemajuan dan perkembangan kegiatan serta peningkatan pelayanan ketenagakerjaan di Kabupaten Malang.

DAFTAR ISI

	Halaman
Kata Pengantar	i
Ringkasan Eksekutif	ii
Daftar Isi	iv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Maksud dan Tujuan	2
C. Gambaran Umum	3
1. Organisasi Perangkat Daerah	3
2. Capaian Kinerja Tahun 2017	8
D. Sistematika	14
BAB II PERENCANAAN DAN PERJANJIAN KERJA	15
A. Perencanaan Strategis	15
1. Tujuan dan Sasaran	16
2. Kebijakan Program	17
B. Perjanjian Kinerja	19
BAB III AKUNTABILITAS KINERJA	21
A. Capaian Kinerja Organisasi	21
1. Capaian Kinerja	22
1.1 Perbandingan Antara Target & Realisasi Kinerja Tahun 2018	22
1.2 Perbandingan Capaian Kinerja Tahun 2018 dengan Tahun 2017	23
1.3 Perbandingan Capaian Kinerja s.d Akhir Periode Renstra	24
2. Analisis Penyebab Keberhasilan/Kegagalan dan Solusi ...	25
3. Analisis Penggunaan Sumber Daya Anggaran	31
3.1 Alokasi Per Sasaran Pembangunan	31
3.2 Perbandingan Pencapaian dan Anggaran	32
3.3 Efisiensi Penggunaan Sumber Daya	33
B. Realisasi Anggaran	34
C. Prestasi Tahun 2018	40
BAB IV PENUTUP	41
LAMPIRAN – LAMPIRAN	
– Matriks Renstra 2016 – 2021	
– Perjanjian Kinerja Tahun 2018	
– Rencana Kinerja Tahun 2018	
– Pengukuran Kinerja Tahun 2018	

BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Pembangunan ekonomi dikatakan berhasil bila diantaranya mampu menyediakan lapangan kerja bagi angkatan kerja yang membutuhkan pekerjaan, bukan hanya bagi orang yang menganggur (pencari kerja), serta mereka yang sudah bekerja tetapi masih mencari pekerjaan. Kebijakan suatu daerah harus didasarkan pada penggunaan momentum pertumbuhan ekonomi yang tepat. Jika pembangunan ekonomi mempunyai prinsip penciptaan kesempatan kerja, niscaya salah satu masalah klasik ketenagakerjaan seperti pengangguran dapat dipecahkan. Penanggulangan masalah pengangguran dapat dilakukan melalui upaya meningkatkan pertumbuhan ekonomi yang tinggi, sehingga mampu menciptakan lebih banyak pekerjaan yang layak dan produktif. Pertumbuhan ekonomi di Kabupaten Malang perlu didorong agar lebih berdampak nyata terhadap penciptaan lapangan pekerjaan dan penyerapan tenaga kerja sehingga mampu menekan angka pengangguran sekaligus meningkatkan produktivitas bagi kelompok setengah pengangguran dan pencari kerja.

Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) yang merupakan salah satu tolok ukur keberhasilan pembangunan juga turut terpengaruh oleh kondisi tersebut. Perkembangan kondisi ketenagakerjaan di Kabupaten Malang dapat dilihat melalui tabel berikut :

Tabel
Kondisi Ketenagakerjaan di Kabupaten Malang

NO	URIAN KETENAGA KERJAAN	TAHUN 2017			TAHUN 2018		
		L	P	JML	L	P	JML
1	Penduduk Usia Kerja	996.235	993.168	1.989.403	1.005.921	1.002.142	2.008.063
2	Angkatan Kerja	835.383	483.228	1.318.611	858.846	540.764	1.399.610
	- Bekerja	794.857	463.055	1.257.912	831.331	522.980	1.354.311
	- Pengangguran	40.526	20.173	60.699	27.515	17.784	45.299
3	Bukan Angkatan Kerja	996.235	993.168	1.989.403	147.075	461.378	608.453
	- Sekolah	76.395	71.149	147.544	63.192	79.818	143.010
	- Mengurus Rumah Tangga	33.146	404.872	438.018	36.953	358.953	395.906
	- Lainnya	51.311	33.919	85.230	46.930	22.607	69.537
4	TPAK	83,85%	48,65%	66,28%	85,37%	53,92%	69,69%
5	TPT	4,8%	4,17%	4,60%	3,20%	3,28%	3,23%

Sumber Data : BPS Kabupaten Malang

Meningkatnya penduduk usia kerja harus disertai dengan kualitas yang tinggi sehingga mampu menciptakan pertumbuhan dan kesejahteraan ekonomi. Untuk itu perlu adanya dukungan dalam pengembangan Sumber Daya Manusia agar dapat berdaya saing. Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Malang telah berusaha sedapat mungkin untuk melakukan pembenahan diri sesuai dengan tuntutan lingkungan perubahan yang terjadi di Kabupaten Malang melalui program dan kegiatan yang telah direncanakan dan dilaksanakan. Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Malang harus mampu menjawab pelaksanaan fungsi ketenagakerjaan dan transmigrasi melalui penerapan mekanisme pertanggungjawaban yang tepat, jelas, terukur dan sah sesuai dengan Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah serta Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Riviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah. Atas ketentuan hukum di atas, maka Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Malang wajib membuat Laporan Kinerja.

B. MAKSUD DAN TUJUAN

Laporan Kinerja (LKj) ini merupakan pertanggungjawaban Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Malang dalam mengukur tingkat keberhasilan atas kebijakan, program kerja, dan kegiatan Dinas dalam mencapai visi dan misi yang telah ditetapkan dalam Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja Tahun 2016-2021 dan Rencana Kerja Dinas Tenaga Kerja Tahun 2018

Tujuan dari Laporan Kinerja ini untuk memberikan gambaran tentang:

1. Peningkatan akuntabilitas Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Malang;
2. Umpan balik bagi peningkatan kinerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Malang;
3. Meningkatkan kredibilitas terhadap pemberi wewenang;
4. Mengetahui tingkat keberhasilan dan kegagalan dalam pelaksanaan tugas, sehingga tugas-tugas akan dapat dilaksanakan lebih efektif, efisien, dan responsif terhadap lingkungannya.

C. GAMBARAN UMUM

1. ORGANISASI PERANGKAT DAERAH

Sesuai dengan Peraturan Daerah Kabupaten Malang Nomor 9 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Organisasi Perangkat Daerah, bahwa Organisasi Perangkat Daerah Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dalam Peraturan Bupati Malang Nomor 8 Tahun 2008 mengalami perubahan menjadi Dinas Tenaga Kerja, yang terdapat dalam Peraturan Bupati Malang Nomor 45 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Dinas Tenaga Kerja adalah sebagai berikut :

- 1) Dinas Tenaga Kerja dipimpin oleh Kepala Dinas, yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah.
- 2) Dinas Tenaga Kerja mempunyai tugas melaksanakan urusan pemerintah yang menjadi kewenangan daerah di bidang tenaga kerja dan transmigrasi.
- 3) Dinas Tenaga Kerja dalam melaksanakan tugasnya menyelenggarakan fungsi sebagai berikut :
 - a. perumusan kebijakan teknis bidang tenaga kerja dan transmigrasi;
 - b. pelaksanaan kebijakan teknis bidang tenaga kerja dan transmigrasi;
 - c. pelaksanaan evaluasi dan pelaporan bidang tenaga kerja dan transmigrasi;
 - d. pelaksanaan administrasi Dinas Tenaga Kerja; dan
 - e. pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Bupati sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Organisasi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Malang terdiri atas :

1. Kepala Dinas

2. Sekretaris

Sekretaris mempunyai tugas melaksanakan pengelolaan administrasi umum, kepegawaian, keuangan dan aset serta koordinasi perencanaan, pengendalian, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan program Dinas.

Sekretaris terdiri dari :

- (1) Sub Bagian Umum dan Kepegawaian
- (2) Sub Bagian Keuangan dan Aset
- (3) Sub Bagian Perencanaan, Evaluasi dan Pelaporan

3. Bidang Pelatihan dan Produktivitas Tenaga Kerja

Bidang ini mempunyai tugas melaksanakan pembinaan pelatihan dan produktivitas tenaga kerja

Bidang Pelatihan dan Produktivitas Tenaga Kerja terdiri dari :

- (1) Seksi Pelatihan Kerja dan Produktivitas
- (2) Seksi Kelembagaan Pelatihan
- (3) Seksi Sertifikasi Kompetensi dan Pemagangan

4. Bidang Penempatan Tenaga Kerja

Bidang ini mempunyai tugas melaksanakan pembinaan penempatan tenaga kerja.

Bidang Penempatan Tenaga Kerja terdiri dari :

- (1) Seksi Informasi Pasar Kerja
- (2) Seksi Penempatan Tenaga Kerja
- (3) Seksi Perluasan Kesempatan Kerja

5. Bidang Hubungan Industrial

Bidang ini mempunyai tugas melaksanakan pembinaan organisasi pekerja dan organisasi pengusaha, Lembaga Kerja Sama Bipartit dan Tripartit, melaksanakan fasilitasi dan pengembangan kelembagaan hubungan industrial, pembinaan syarat-syarat kerja dan pengupahan, serta penanganan penyelesaian perselisihan hubungan industrial, pembinaan syarat-syarat kerja dan pengupahan, serta penanganan penyelesaian perselisihan hubungan industrial dan pemutusan hubungan kerja; Melaksanakan pembinaan jaminan sosial pekerja/buruh bagi tenaga kerja dalam hubungan kerja dan luar hubungan kerja, melaksanakan kerjasama dengan lembaga Hubungan Industrial dan instansi lain dalam pengembangan jaminan sosial pekerja/buruh, melakukan evaluasi kerjasama antar lembaga dalam pengembangan jaminan sosial pekerja/buruh, serta melakukan pembinaan kepersertaan jaminan sosial pekerja/buruh;

Bidang Hubungan Industrial terdiri dari :

- (1) Seksi Kelembagaan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja
- (2) Seksi Perbaikan Syarat Kerja dan Upah
- (3) Seksi Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

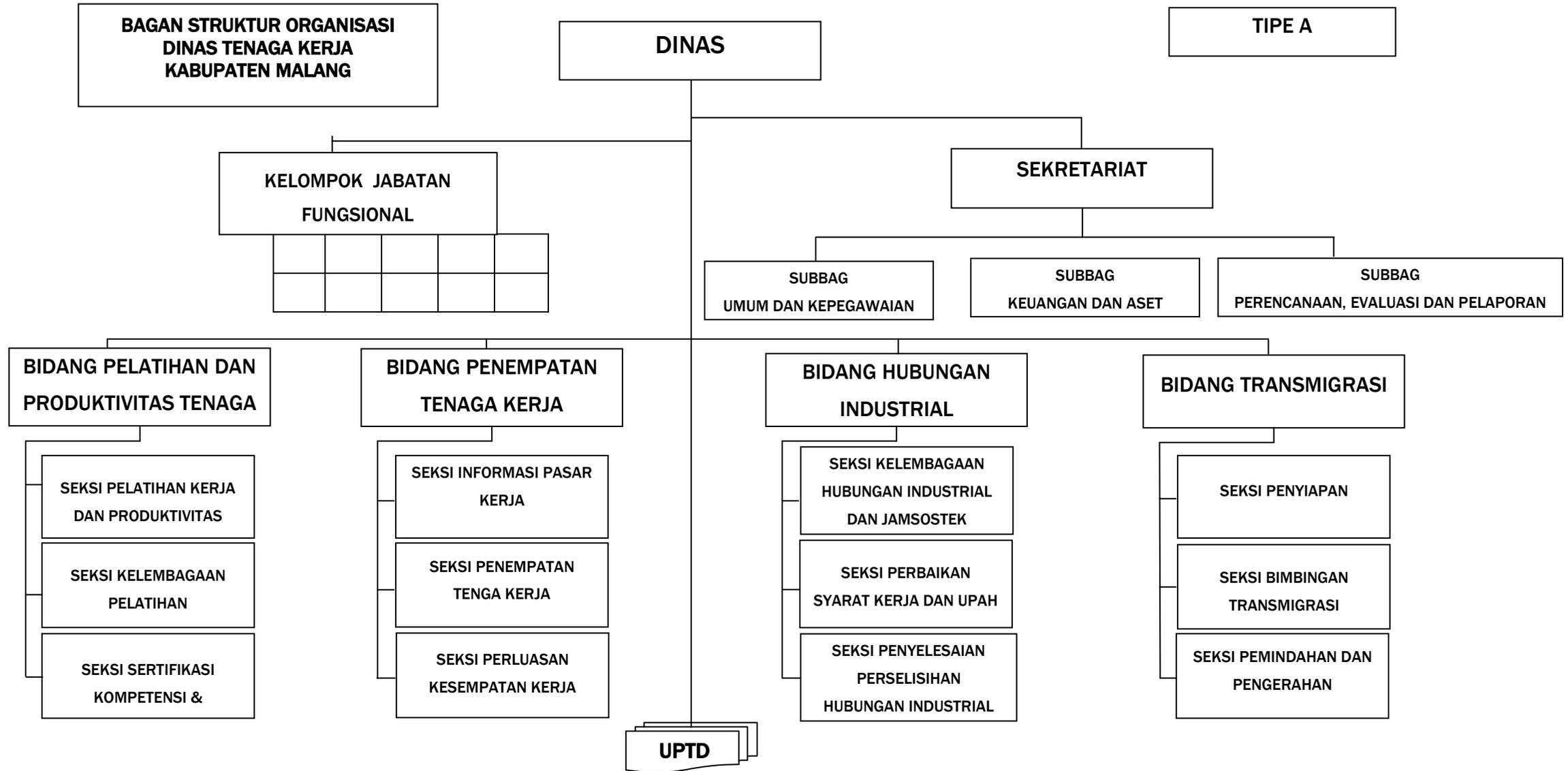
6. Bidang Transmigrasi

Bidang ini mempunyai tugas melaksanakan perumusan kebijakan teknis di bidang transmigrasi meliputi pelaksanaan kebijakan Pusat dan Provinsi, perumusan kebijakan Daerah dan pelaksanaan strategi penyelenggaraan urusan pemerintahan bidang transmigrasi, pelaporan dan pertanggungjawaban pelaksanaan urusan pemerintahan di bidang ketransmigrasian serta integrasi pelaksanaan urusan pemerintahan bidang ketransmigrasian.

Bidang Transmigrasi terdiri dari :

- (1) Seksi Penyiapan
- (2) Seksi Bimbingan Transmigrasi
- (3) Seksi Pemandahan dan Pengerahan

BAGAN STRUKTUR ORGANISASI DINAS TENAGA KERJA



Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia salah satu komponen penting dalam meningkatkan kinerja organisasi yang mempunyai kewenangan dan tanggung jawab yang terencana, terarah dan strategis. Jumlah pegawai Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Malang sampai dengan bulan Desember 2018 sebanyak 47 orang, secara terinci sebagai berikut :

Berdasarkan Jenis Jabatan :

- Eselon II : 1 Orang
- Eselon III : 4 Orang
- Eselon IV : 13 Orang
- Fungsional : 1 Orang
- Staf PNS : 5 Orang
- Staf Tenaga Kontrak : 23 Orang

Berdasarkan Tingkat Pendidikan :

- S-2 : 6 Orang
- S-1 : 25 Orang
- SLTA : 15 Orang
- SLTP : 1 Orang

Berdasarkan Golongan :

- Pembina Utama Muda : 1 Orang
- Pembina Tingkat I : 1 Orang
- Pembina : 6 Orang
- Penata Tingkat I : 8 Orang
- Penata : 4 Orang
- Penata Tingkat Muda : 2 Orang
- Pengatur : 2 Orang

2. CAPAIAN KINERJA TAHUN 2017

Capaian kinerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Malang di Tahun 2017 sebagaimana dapat dijelaskan sebagai berikut :

NO	SASARAN	INDIKATOR KINERJA	TARGET	REALISASI	CAPAIAN
1	Peningkatan penyerapan tenaga kerja yang menganggur oleh pasar kerja	1. Persentase peningkatan pencari kerja yang ditempatkan	5%	9,33%	186.60%
		2. Persentase peningkatan potensi penyerapan tenaga kerja	5%	7,96%	159,20%
2	Terciptanya hubungan industrial yang harmonis antara pekerja dan pengusaha	1. Persentase Upah Minimum Kabupaten Kebutuhan Hidup Layak (KHL)	80%	117,68%	147,10%
		2. Persentase Penyelesaian kasus perselisihan hubungan industrial	80%	100%	125%
3	Terlaksananya program pelatihan dan produktivitas	Persentase lulusan yang memiliki keterampilan/kompetensi	55%	100%	181,82%
4	Terlaksananya program wilayah transmigrasi	Persentase penempatan transmigrasi	100%	100%	100%

1. Peningkatan penyerapan tenaga kerja yang menganggur oleh pasar kerja

1.1 Indikator Kinerja Persentase Peningkatan Pencari Kerja yang ditempatkan

Dinas Tenaga Kerja tahun 2017 memiliki target kinerja 5%. Terealisasi 9,33% terjadi peningkatan dari tahun 2016 tenaga kerja yang ditempatkan sebanyak 2563 orang, sedangkan tahun 2017 sebanyak 2802 orang. Peningkatan ini dikarenakan terdapat kesesuaian antara formasi lowongan kerja dengan jenis pendidikan pencari kerja serta jumlah formasi lowongan yang meningkat sehingga diperoleh capaian 186,60%. Tercapainya capaian kinerja sangat tinggi dikarenakan target ditentukan oleh Dinas Tenaga Kerja sangat rendah yaitu 5%. Hasil analisa capaian kinerja peningkatan

pencari kerja yang ditempatkan tinggi dikarenakan perumusan dalam target yang ditentukan dalam Indikator Kinerja Utama (IKU) Dinas Tenaga Kerja sangat jauh dibawah target SPM yang ditentukan oleh Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasian.

Rendahnya target berdampak pada tingkat kemajuan capaian kinerja pada akhir periode renstra dimana tingkat kemajuan melebihi target. Sehingga dilihat bawah program dan kegiatan untuk mencapai indikator pencari kerja yang ditempatkan sudah terlaksana di tahun ini. Tetapi hal ini tidak bisa dibenarkan ditahun yang akan datang program dan kegiatan untuk mendukung indikator tersebut tidak perlu dilaksanakan lagi. Di tahun yang akan tetap harus dilaksanakan karena ini berhubungan dengan penyerapan tenaga kerja setiap tahunnya di Kabupaten Malang.

Secara umum tercapainya target kinerja Penempatan Tenaga Kerja disebabkan karenan:

- Meningkatnya angkatan kerja sebanding dengan peningkatan lowongan kerja yang ada
- Lowongan kerja yang ada sebagian sesuai dengan formasi pendidikan pencari kerja

Dalam rangka meminimalisir kegagalan dan sebagai langkah peningkatan capaian kinerja pada tahun yang akan datang, Dinas Tenaga Kerja telah melakukan langkah menambah lowongan kerja dengan Program Peningkatan Kesempatan Kerja melalui Kegiatan Penyebarluasan Informasi Bursa Tenaga Kerja. Hal tersebut dikarenakan program/kegiatan tersebut dapat memberikan dampak secara langsung kepada masyarakat.

1.2 Indikator Kinerja Persentase Peningkatan Potensi Penyerapan Tenaga Kerja

Indikator kinerja peningkatan potensi penyerapan tenaga kerja yang terdapat pada program peningkatan kesempatan kerja memiliki target 5% terealisasi sebesar 7,96%. Potensi penyerapan tenaga kerja di tahun 2016 sebesar 55.307 orang dan di tahun 2017 terjadi penurunan menjadi 50.904 orang. Dilihat dari segi target yang ditetapkan di tahun 2017 Dinas Tenaga Kerja pada IKU penyerapan tenaga kerja mencapai target yang ditentutukan. Tetapi dari dilihat dari segi pencapaian kinerja diperoleh capaian 7,96%.

Dilihat dari jumlah pencari kerja yang diserap di Kabupaten Malang melalui Dinas Tenaga Kerja di tahun 2017 mengalami penurunan tetapi secara target sudah melampaui target yang

ditetapkan. Secara umum turunnya penyerapan tenaga kerja disebabkan oleh banyaknya pencari kerja baik yang menganggur maupun sudah bekerja masih mencari pekerjaan tetapi lowongan yang ada tidak dapat menampung semua pencari kerja dan juga lowongan yang ada tidak sesuai dengan pendidikan pencari kerja. Capaian kinerja yang melebihi target setelah dianalisa dikarenakan target yang ditentukan di awal Rencana Strategis (Renstra) sangat kecil. Kecilnya target ini diperoleh dari penargetan sangat jauh dibawah target SPM Kementarian Tenaga Kerja dan Transmigrasi.

Dalam rangka meminimalisir kegagalan dan sebagai langkah peningkatan capaian kinerja pada tahun yang akan datang, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi telah melakukan langkah-langkah sebagai berikut :

- a. Program Peningkatan Kesempatan Kerja melalui Kegiatan Penyebarluasan Informasi Bursa Tenaga Kerja;
- b. Menambah pelatihan-pelatihan kepada masyarakat agar dapat berusaha sendiri membentuk wirausaha-wirausaha baru dengan Program Peningkatan Kualitas dan Produktivitas Tenaga Kerja melalui kegiatan Pembinaan Kemampuan dan Ketrampilan Kerja Bagi Tenaga Kerja dan Masyarakat, serta kegiatan Penguatan Ekonomi Masyarakat Dalam Rangka Pengentasan Pengangguran, dan Mendorong Pertumbuhan Ekonomi Daerah, Dilaksanakan Antara Lain Melalui Bantuan Permodalan dan Sarana Produksi.

2. Terciptanya hubungan industrial yang harmonis antara pekerja dan pengusaha

2.1 Indikator Upah Minimum Kabupaten Terhadap Kebutuhan Hidup Layak

Indikator Upah Minimum Kabupaten terhadap kebutuhan Hidup Layak di Kabupaten Malang untuk menciptakan hubungan industrial yang harmonis antara pekerja dan pengusaha yang mentargetkan 80% terealisasi sebesar 117,68%. Setelah perundingan dan perumusan yang dilakukan bidang hubungan industrial dengan berbagai pihak ditentukan UMK Kabupaten Malang sebesar Rp. 2.574.807,00 yang ditetapkan melalui Peraturan Gubernur Nomor 75 Tahun 2017 tentang Upah Minimum Kab/Kota Di Jatim Tahun 2018.

Kebutuhan Hidup Layak di Kabupaten Malang diperoleh dari UMK tahun sebelumnya yaitu Rp. 2.188.000,00. Hal ini diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan,

disebutkan bahwa KHL di tahun yang akan datang merujuk pada UMK di tahun sebelumnya yang dimulai tahun 2016.

Hasil analisa terkait indikator ini menghasilkan capaian kinerja dan tingkat capaian kinerja terhadap renstra yang melebihi target, bila pahami di tahun 2017 sudah tercapai dan tidak memerlukan indikator atau program ini di tahun yang akan datang. Namun di tahun yang akan datang terkait indikator ini masih tetap dilaksanakan karena terdapat kegiatan-kegiatan yang menghasilkan (output) indikator persentase Upah Minimum Kabupaten terhadap Kebutuhan Hidup Layak.

2.2 Indikator Kinerja Persentase Penyelesaian Kasus Perselisihan Hubungan Industrial

Penyelesaian kasus perselisihan hubungan industrial yang ada atau terdaftar di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Malang di tahun 2017 sebanyak 16 kasus dan semua itu terselesaikan di rana Dinas Tenaga Kerja. Penyelesaian kasus yang ada sudah melalui prosedur dan peraturan yang ada di Dinas Tenaga Kerja. Dari terselesaikannya kasus yang ada tingkat realisasinya mencapai angka 100% sehingga capaian kinerjanya sebesar 125%. Hal ini dikarenakan target kinerja yang ditargetkan Dinas Tenaga Kerja adalah 80%.

Hal ini dianalisa bahwa keberhasilan indikator kinerja persentase penyelesaian kasus perselisihan hubungan industrial dikarenakan kasus yang terdaftar tersebut dimotoring dan diselesaikan dengan baik dan sesuai prosedur yang ada. Walaupun capain kinerja dan tingkat kemajuannya melebihi target yang ditentukan, hal ini menunjukkan bahwa kasus terdaftar terselesaikan semuanya. Sehingga di tahun yang akan datang tidak ada kasus yang belum terselesaikan di tahun sebelumnya.

Dalam rangka meminimalisir kegagalan dan sebagai langkah peningkatan capaian kinerja pada tahun yang akan datang, Dinas Tenaga Kerja telah melakukan pogram perlindungan lembaga ketenagakerjaan dengan kegiatan :

- a. Pengendalian dan Pembinaan Lembaga Penyalur Tenaga Kerja
- b. Fasilitasi Penyelesaian Prosedur Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial
- c. Fasilitasi Penyelesaian Prosedur Pemberian Perlindungan Hukum dan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan
- d. Sosialisasi Berbagai Peraturan Pelaksanaan tentang Ketenagakerjaan

e. Peningkatan Pengawasan, Perlindungan dan Penegakan Hukum terhadap Keselamatan dan Kesehatan Kerja.

3. Terlaksananya program pelatihan dan produktivitas

Indikator Kinerja Pesertase Lulusan Pelatihan yang Memiliki Keterampilan/ Kompetensi

Indikator kinerja lulusan pelatihan yang Memiliki Keterampilan/Kompetensi di tahun 2017 realisasinya mencapai 100%. Hal ini dikarenakan peserta yang mengikuti pelatihan keterampilan/kompetensi semuanya lulusan walupun belum mendapatkan sertifikasi kompetensi. Jumlah peserta yang mengikuti pelatihan sebesar 420 Orang di tahun 2017.

Hasil analisa dari indikator kinerja peserta lulusan pelatihan yang memiliki keterampilan/kompetensi memiliki tingkat capaian kinerjanya mencapai 181,82%. Hal ini dikarenakan target yang ditetapkan sebesar 55%. Tingginya capaian kinerja tersebut dikarenakan rumus untuk menentukan peserta yang dilatih lulus pelatihan tidak sesuai dengan yang ditetapkan oleh Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi pada Standar Pelayanan Minimum. Perlu adanya keselarasan dalam penghitungan rumus yang ada agar memiliki jumlah peserta yang dilatih sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan.

Dalam rangka meminimalisir kegagalan ditahun yang akan datang perlu adanya perbaikan dalam menentukan pencapaian indikator-indikator yang harus ada di rumus penghitungan persentase lulusan pelatihan yang memiliki keterampilan/kompetensi.

4. Terlaksananya program wilayah transmigrasi

Indikator Kinerja Persentase Penempatan Transmigrasi

Penempatan transmigrasi pada indikator sasaran terlaksananya program wilayah transmigrasi di tahun 2017 sebanyak 1 wilayah dengan 3 Kepala Keluarga yang ditempatkan di wilayah transmigrasi yaitu di UPT Sri Agung Karang Ilir Kecamatan Banyuasin II Kabupaten Banyuasi Provinsi Sumatera Selatan. Kouta transmigrasi ini berkaitan dengan adanya kouta yang diterima Kabupaten Malang dari Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi serta Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jatim. Sehingga dengan kouta yang diberikan, Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Malang dapat memenuhi kouta tersebut dalam artinyaan realisasi kinerjanya 100% pada penempatan transmigrasi.

Realisasi program ini bisa menunjukkan angka 100% dikarenakan adanya dukungan kegiatan-kegiatan pada Bidang Transmigrasi yang dimana terdapat kegiatan penyuluhan dan dan pelatihan transmigran dengan output data calon transmigran yang akan diberangkatkan ditahun yang akan datang. Sehingga bila ada kouta dari kementerian dan provinsi, Dinas Tenaga Kerja sudah siap memberangkatkan calon transmigran.

Dalam rangka meminimalisir kegagalan yang ada sebagai langkah pencapaian kinerja pada tahun yang akan datang, hal-hal yang perlu ditingkat pada kegiatan-kegiatan yang ada di Bidang Transmigrasi untuk dikoordinasikan dengan kementerian dan Disnakertrans Provinsi Jatim terkait dengan kouta yang akan didapatkan dan pembinaan terhadap calon transmigran sesuai dengan kegiatan yang ada agar mempermudah calon transmigran untuk beradaptasi dikawasan transmigrasi.

D. SISTEMATIKA

Laporan Kinerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Malang Tahun 2018 disajikan dengan sistematika sebagai berikut :

Kata Pengantar

Ringkasan Eksekutif

Daftar Isi

BAB I PENDAHULUAN

- A. Latar Belakang
- B. Maksud dan Tujuan
- C. Gambaran Umum
 - 1. Organisasi Perangkat Daerah
 - 2. Capaian Kinerja Tahun 2017
- D. Sistematika

BAB II PERENCANAAN DAN PERJANJIAN KINERJA

- A. Perencanaan Strategis
 - 1. Tujuan dan Sasaran
 - 2. Kebijakan dan Program
- B. Perjanjian Kinerja

BAB III AKUNTABILITAS KINERJA

- A. Capaian Kinerja Organisasi
 - 1. Capaian Kinerja
 - 1.1 Perbandingan Antara Target & Realisasi Kinerja Tahun 2018
 - 1.2 Perbandingan Capaian Kinerja Tahun 2018 dengan Tahun 2017
 - 1.3 Perbandingan Capaian Kinerja s.d Akhir Periode Renstra
 - 2. Analisis Penyebab Keberhasilan/Kegagalan dan Solusi
 - 3. Analisis Penggunaan Sumber Daya Anggaran
 - 3.1 Alokasi Per Sasaran Pembangunan
 - 3.2 Perbandingan Pencapaian dan Anggaran
 - 3.3 Efisiensi Penggunaan Sumber Daya
- B. Realisasi Anggaran
- C. Prestasi Tahun 2018

BAB IV PENUTUP

LAMPIRAN-LAMPIRAN

- Matriks Renstra 2016-2021
- Perjanjian Kinerja Tahun 2018
- Rencana Kinerja Tahun 2018
- Pengukuran Kinerja Tahun 2018

BAB II

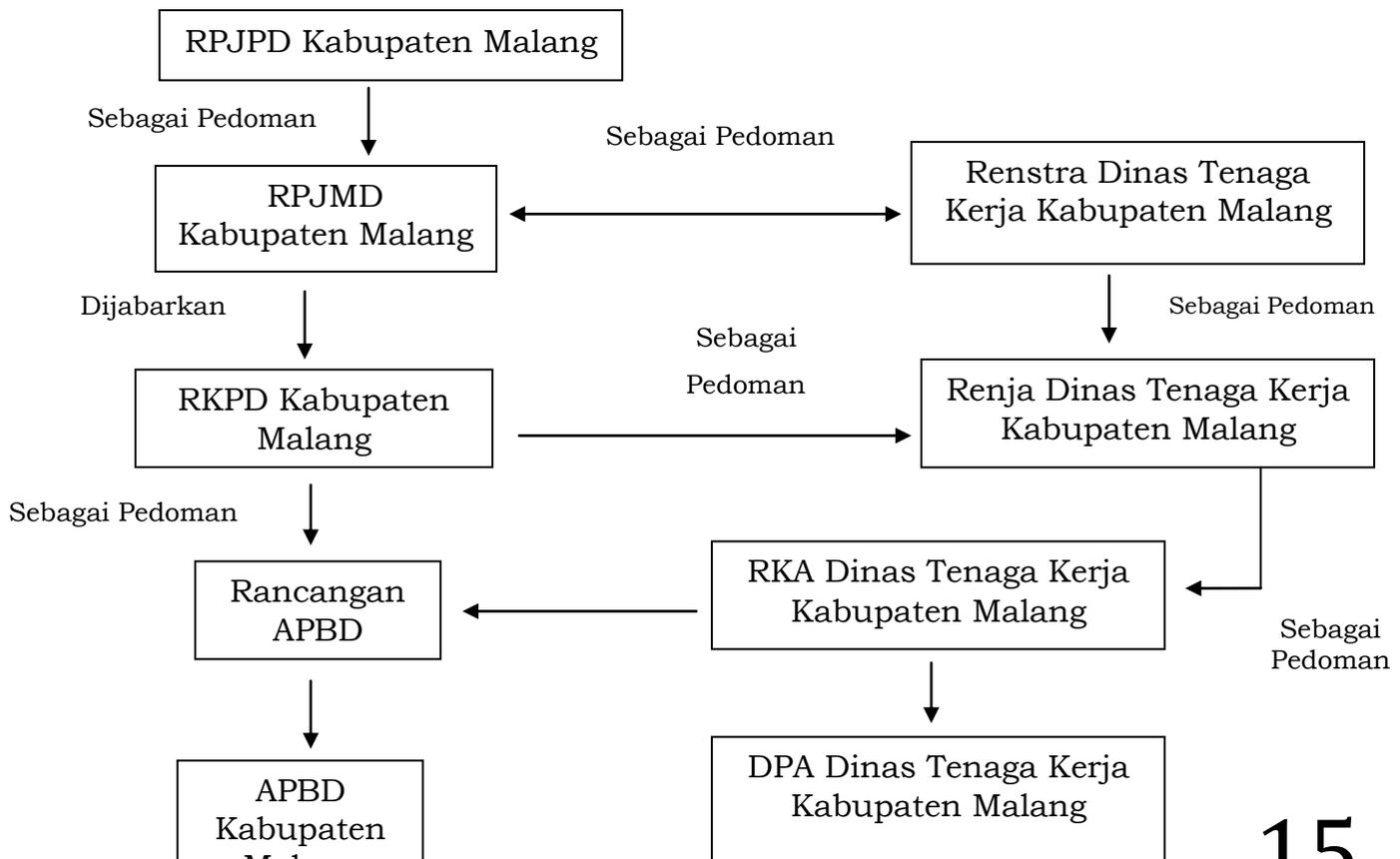
PERENCANAAN DAN PERJANJIAN KINERJA

A. PERENCANAAN STRATEGIS

Seluruh dokumen pembangunan daerah merupakan satu kesatuan yang saling berkaitan satu dengan yang lain. Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah (RPJPD) adalah dokumen yang menjadi pedoman dalam penyusunan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) yang merupakan penjabaran dari visi dan misi Pemerintah Daerah. Sebagai bahan masukan penyusunan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah adalah Rencana Strategis Perangkat Daerah. Selanjutnya setelah Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah disahkan maka menjadi acuan penyusunan Rencana Strategis Perangkat Daerah. Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah dijabarkan dalam Rencana Kerja Pemerintah Daerah.

Dengan mengacu pada Rencana Kerja Pemerintah Daerah (RKPD) Kabupaten Malang Tahun 2018, Dinas Tenaga Kerja menyusun Rencana Kerja (RENJA) sesuai dengan tugas pokok dan fungsi Dinas Tenaga Kerja. Selanjutnya menjadi acuan penyusunan Dokumen Pelaksanaan Anggaran Perangkat Daerah. Rencana Kerja juga mengakomodir hasil musyawarah perencanaan pembangunan kecamatan, Forum Satuan Kerja Perangkat Daerah, pokok-pokok pikiran Dewan Perwakilan Rakyat Daerah dan kebijakan pemerintah pusat.

Keterkaitan Antar Dokumen Perencanaan



1. TUJUAN DAN SASARAN

Tujuan merupakan implementasi atau penjabaran dari misi dan merupakan sesuatu (apa) yang akan dicapai atau dihasilkan pada kurun waktu tertentu 1 (satu) s/d 5 (lima) tahun (kapan harus dicapai). Karakteristik tujuan adalah sebagai berikut :

- Idealistik : Mengandung nilai-nilai keluhuran dan keinginan kuat untuk menjadi baik dan berhasil.
- Abstrak : belum dapat dilihat secara kuantitas karena pencapaian tujuan dapat berlangsung secara berkesinambungan.

Berdasarkan uraian di atas, maka Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Malang menetapkan tujuan sesuai misi ke-3 Pemerintah Kabupaten Malang, yang dilaksanakan Dinas Tenaga Kerja adalah :

“Melakukan percepatan pembangunan di bidang pendidikan, kesehatan, dan ekonomi guna meningkatkan Indeks Pembangunan Manusia”.

Maka dari itu penetapan tujuan sebagai bagian dari perencanaan strategi, merupakan satu langkah penting dalam perjalanan suatu organisasi karena dengan tujuan tersebut akan dapat mencerminkan apa yang hendak dicapai oleh organisasi serta memberikan arah dan fokus strategis yang berorientasi terhadap masa depan pembangunan dan bahkan menjamin kesinambungan pelaksanaan tugas organisasi.

Tujuan organisasi merupakan penjabaran atau implementasi dari pernyataan misi organisasi yang mengandung makna hasil akhir yang akan dicapai dalam jangka waktu 1 (satu) sampai dengan 5 (lima) tahun dalam kinerja untuk mendukung visi misi Bupati terpilih. Berdasarkan arahan arti dan makna tujuan organisasi dimaksud, maka Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Malang dalam rangka mewujudkan misinya, menetapkan tujuan untuk kurun waktu 2016-2021 sebagai berikut:

1. Peningkatan informasi pasar kerja, bursa kerja, serta perluasan kesempatan kerja;
2. Peningkatan pelaksanaan perlindungan tenaga kerja dan kelangsungan usaha;
3. Peningkatan ketrampilan, produktifitas dan kompetensi tenaga kerja;
4. Peningkatan calon transmigran.

Sasaran adalah merupakan penjabaran dari tujuan organisasi, dalam bentuk terakhir dan akan dapat dicapai atau dihasilkan dalam jangka waktu tahunan, semesteran, atau bulanan. Sasaran juga menggambarkan hal yang ingin dicapai melalui tindakan-tindakan yang akan dilakukan untuk mencapai tujuan, oleh karena itu sasaran yang

ditetapkan diharapkan dapat memberikan fokus pada penyusunan program dan kegiatan yang bersifat spesifik, terinci, dapat diukur dan dapat dicapai.

Sasaran organisasi yang ditetapkan pada dasarnya merupakan bagian dari proses perencanaan strategis dengan fokus utama berupa tindakan dan alokasi sumber daya organisasi dalam rencana kegiatan atau operasional organisasi yang akan dilaksanakan. Maka sasaran yang akan dicapai atau dihasilkan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Malang dalam mengemban misi organisasi untuk kurun waktu 2016-2021 adalah sebagai berikut:

1. Meningkatnya penyerapan tenaga kerja yang menganggur oleh pasar kerja;
2. Terciptanya hubungan industrial yang harmonis antara pekerja dan pengusaha;
3. Terlaksananya program pelatihan dan produktifitas;
4. Terlaksananya program wilayah transmigrasi.

2. KEBIJAKAN DAN PROGRAM

Berdasarkan urusan wajib dan urusan pilihan yang harus dilaksanakan oleh Dinas Tenaga Kerja yaitu urusan ketenagakerjaan dan transmigrasi. Guna mencapai urusan tersebut Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Malang telah membuat rencana dan program-program utama di Tahun Anggaran 2018 sebagai strategi dan kebijakan yang akan dilaksanakan adalah sebagai berikut :

- 1) Meningkatkan Pelayanan Publik
- 2) Meningkatkan Penyerapan Tenaga Kerja yang Menganggur oleh Pasar Kerja
- 3) Menciptakan Hubungan Industrial yang Harmonis antara Pekerja dan Pengusaha
- 4) Meningkatkan Ketrampilan dan Produktivitas Tenaga Kerja
- 5) Meningkatkan Penempatan Transmigrasi

Program dan kegiatan operasional pada dasarnya merupakan upaya untuk implementasi kebijakan organisasi dan menjabarkan secara rinci tentang langkah-langkah yang diambil untuk menjabarkan kebijakan. Dengan berdasarkan tugas pokok dan fungsi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Malang, maka untuk menjabarkan dan mengimplementasikan kebijakan yang telah ditetapkan dan dirumuskan dalam program kerja kegiatan sebagai berikut:

1. *Program Pelayanan Administrasi Perkantoran*, dengan kegiatan:
 - a. Penyediaan Jasa Surat Menyurat ;
 - b. Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik ;
 - c. Penyediaan Jasa Administrasi Keuangan ;
 - d. Penyediaan Jasa Kebersihan Kantor ;
 - e. Penyediaan Jasa Perbaikan Peralatan Kerja ;
 - f. Penyediaan Alat Tulis Kantor ;
 - g. Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan ;
 - h. Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor ;
 - i. Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor ;
 - j. Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan ;
 - k. Rapat-Rapat Koordinasi dan Konsultasi Ke Luar Daerah ;
 - l. Rapat-Rapat Koordinasi dan Konsultasi Ke Dalam Daerah.
2. *Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur*, dengan kegiatan:
 - a. Pemeliharaan Rutin/Berkala Gedung Kantor ;
 - b. Pemeliharaan Rutin/Berkala Kendaraan Dinas/Operasional.
 - c. Pengadaan Kendaraan Dinas/Operasional
3. *Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur*, dengan kegiatan:
 - a. Pendidikan dan Pelatihan Formal.
4. *Program Peningkatan Pengembangan Sistem Pelaporan Capaian Kinerja dan Keuangan*, dengan kegiatan :
 - a. Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtiar Realisasi Kinerja SKPD ;
 - b. Penyusunan Laporan Keuangan Semesteran ;
 - c. Penyusunan Laporan Keuangan Akhir Tahun.
5. *Program Perluasan dan Penempatan Kerja* dijabarkan dengan kegiatan:
 - a. Pengendalian dan Pembinaan Lembaga Penyalur Tenaga Kerja
6. *Program Pengembangan Hubungan Industrial dan Syarat Kerja*, dijabarkan dengan kegiatan:
 - a. Fasilitasi Penyelesaian Prosedur Pemberian Perlindungan Hukum dan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan;
 - b. Fasilitasi Penyelesaian Prosedur Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial
7. *Program Peningkatan Kualitas dan Produktivitas Tenaga Kerja*, dengan kegiatan :
 - a. Penguatan Sarana dan Prasarana Kelembagaan Pelatihan bagi Tenaga Kerja Hasil Industri Hasil Tembakau;
 - b. Pendidikan dan Pelatihan Keterampilan Bagi Pencari Kerja;
8. *Program Pembinaan Lingkungan Sosial* dijabarkan dengan kegiatan:

- a. Pelayanan Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kesempatan Kerja bagi Pencari Kerja
 - b. Penguatan Ekonomi Masyarakat melalui Kegiatan Padat Karya yang dapat Mengentaskan Kemiskinan, mengurangi Pengangguran dan mendorong Pertumbuhan Ekonomi Daerah
 - c. Pembinaan dan Pelatihan Ketrampilan Kerja Bagi Tenaga Kerja dan Masyarakat
9. Program Pengembangan Wilayah Transmigrasi dan Transmigrasi Lokal, dengan kegiatan :
- a. Peningkatan Kerjasama antar Wilayah, antar Pelaku dan antar Sektor dalam rangka Pengembangan Kawasan Transmigrasi ;
 - b. Pengerahan dan Fasilitasi Perpindahan serta Penempatan Transmigrasi untuk Memenuhi Kebutuhan SDM;
 - c. Penyuluhan Transmigrasi Lokal
 - d. Pelatihan Transmigrasi Lokal

B. Perjanjian Kinerja

Perjanjian Kinerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Malang tahun 2018 ditetapkan berdasarkan Indikator Kinerja Utama (IKU). Perjanjian ini merupakan perjanjian kinerja antara Kepala Perangkat Daerah dengan Kepala Daerah. Perjanjian kinerja Dinas Tenaga Kerja tahun 2018 terdiri dari 4 (empat) sasaran strategis dengan 6 (enam) indikator kinerja utama. Secara lengkap tertuang pada table berikut :

Tabel
Perjanjian Kinerja Tahun 2018

NO	SASARAN	INDIKATOR KINERJA	TARGET
1	Peningkatan penyerapan tenaga kerja yang menganggur oleh pasar kerja	1. Persentase peningkatan pencari kerja yang ditempatkan	5%
		2. Persentase peningkatan potensi penyerapan tenaga kerja	5%
2	Terciptanya hubungan industrial yang harmonis antara pekerja dan pengusaha	1. Persentase Upah Minimum Kabupaten Kebutuhan Hidup Layak (KHL)	85%
		2. Persentase Penyelesaian kasus perselisihan hubungan industrial	80%
3	Terlaksananya program pelatihan dan produktivitas	Persentase lulusan yang memiliki keterampilan/kompetensi	60%
4	Terlaksananya program wilayah transmigrasi	Persentase penempatan transmigrasi	100%

Berkait dengan dukungan anggaran Dinas Tenaga Kerja di Tahun 2018 belanja langsung sebesar Rp. 6.055.401.000 setelah mengalami

perubahan setelah adanya PAK, bertambah menjadi Rp. 6.645.348.000 Rincian anggran belanja langsung Dinas Tenaga Kerja Tahun 2018 yang dialokasikan pada tiap-tiap program dan kegiatan diuraikan sebagai berikut :

Program	Anggaran
1 Program Pelayanan Administrasi Perkantoran	Rp. 1.506.872.500
2 Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur	Rp. 149.681.000
3 Program Peningkatan Kapasitas Sumber daya Aparatur	Rp. 4.000.000
4 Program Peningkatan Pengembangan Sistem Pelaporan Capaian Kinerja dan Keuangan	Rp. 44.913.000
5 Program Perluasan dan Penempatan Kerja	Rp. 212.908.000
6 Program Pengembangan Hubungan Industrial dan Syarat Kerja	Rp. 1.117.160.000
7 Program Peningkatan Kualitas dan Produktivitas Tenaga Kerja	Rp. 664.516.000
8 Program Pembinaan Lingkungan Sosial	Rp. 2.400.000.000
9 Program Pengembangan Wilayah dan Transmigrasi Lokal	Rp. 545.297.000
Jumlah	Rp. 6.645.348.000

BAB III

AKUNTABILITAS KINERJA

A. CAPAIAN KINERJA ORGANISASI

Hasil pengukuran kinerja terhadap 9 Program (meliputi 4 Program Rutin dan 5 Program Urusan) sebagaimana ditetapkan dalam Rencana Kerja Tahun 2018 menunjukkan bahwa secara umum Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Malang telah mencapai kinerja baik terkait urusan ketengakerjaan dan transmigrasi. Meski demikian masih terdapat indikator yang belum memenuhi target. Pengukuran kinerja merupakan hasil dari penilaian yang sistematis dan didasarkan pada indikator kinerja. Untuk mendapatkan data kinerja yang akurat, lengkap, tepat waktu dan konsisten, maka penetapan indikator-indikator kinerja serta rencana pencapaiannya dilakukan sejak awal perencanaan program dan kegiatan.

Capaian Kinerja Dinas Tenaga Kerja tahun 2018 diperoleh dari hasil pengumpulan data kinerja yang dilaksanakan oleh masing-masing bidang, yang meliputi bidang yaitu :

- a. Bidang Hubungan Industrial
- b. Bidang Pelatihan dan Produktivitas Tenaga Kerja
- c. Bidang Penempatan Tenaga Kerja
- d. Bidang Transmigrasi

Penilaian tingkat capaian kinerja setiap indikator sasaran dilakukan dengan menggunakan skala penilaian pengukuran yang masing-masing terdiri dari kategori sebagai berikut :

NO	CAPAIAN REALISASI	KATEGORI
1	> 100 %	Sangat Baik
2	75 % - 100 %	Baik
3	55 % - 74 %	Cukup
4	< 55 %	Kurang

1. CAPAIAN KINERJA

1.1 Perbandingan Antara Target dan Realisasi Kinerja Tahun 2018

Gambaran umum pencapaian kinerja Dinas Tenaga Kerja di tahun 2018 Kabupaten Malang pada tabel berikut ini :

Tabel 1.1
Perbandingan Antara Target dan Realisasi Kinerja Tahun 2018
Dinas Tenaga Kerja

NO	SASARAN	INDIKATOR KINERJA	TARGET	REALISASI	CAPAIAN
1	Peningkatan penyerapan tenaga kerja yang menganggur oleh pasar kerja	1. Persentase peningkatan pencari kerja yang ditempatkan	5%	24.68%	493.55%
		2. Persentase peningkatan potensi penyerapan tenaga kerja	5%	0.77%	15.46%
2	Terciptanya hubungan industrial yang harmonis antara pekerja dan pengusaha	1. Persentase Upah Minimum Kabupaten Kebutuhan Hidup Layak (KHL)	85%	108.71%	127.89%
		2. Persentase Penyelesaian kasus perselisihan hubungan industrial	80%	100%	125.00%
3	Terlaksananya program pelatihan dan produktivitas	Persentase lulusan yang memiliki keterampilan/kompetensi	60%	100%	166.67%
4	Terlaksananya program wilayah transmigrasi	Persentase penempatan transmigrasi	100%	100%	100.00%

1.2 Perbandingan Capaian Kinerja Tahun 2018 dengan Tahun 2017

Capaian kinerja tahun 2018 dan 2017 Dinas Tenaga Kerja masing masing dijelaskan sebagai berikut :

Tabel 1.2

**Perbandingan Capaian Kinerja Tahun 2018 dengan Tahun 2017
Dinas Tenaga Kerja**

NO	SASARAN	INDIKATOR KINERJA	TAHUN 2017		TAHUN 2018	
			TARGET	CAPAIAN	TARGET	CAPAIAN
1	Peningkatan penyerapan tenaga kerja yang menganggur oleh pasar kerja	1. Persentase peningkatan pencari kerja yang ditempatkan	5%	186.60%	5%	493.55%
		2. Persentase peningkatan potensi penyerapan tenaga kerja	5%	159,20%	5%	15.46%
2	Terciptanya hubungan industrial yang harmonis antara pekerja dan pengusaha	1. Persentase Upah Minimum Kabupaten Kebutuhan Hidup Layak (KHL)	80%	147,10%	85%	127.89%
		2. Persentase Penyelesaian kasus perselisihan hubungan industrial	80%	125%	80%	125.00%
3	Terlaksananya program pelatihan dan produktivitas	Persentase lulusan yang memiliki keterampilan/ kompetensi	55%	181,82%	60%	166.67%
4	Terlaksananya program wilayah transmigrasi	Persentase penempatan transmigrasi	100%	100%	100%	100.00%

1.3 Perbandingan Capaian Kinerja sampai dengan Akhir Periode Renstra

Perbandingan target dan realisasi kinerja tahun 2018 dibandingkan dengan target kinerja jangka menengah yang ada dalam Dokumen Renstra Dinas tenaga Kerja Kabupten Malang dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 1.3
Perbandingan Capaian Kinerja Tahun 2018 dengan Akhir Periode Renstra
Dinas Tenaga Kerja

NO	SASARAN	INDIKATOR KINERJA	TARGET AKHIR RENSTRA	REALISASI	TINGKAT KEMAJUAN
1	Peningkatan penyerapan tenaga kerja yang menganggur oleh pasar kerja	1. Persentase peningkatan pencari kerja yang ditempatkan	7%	24.68%	352.57%
		2. Persentase peningkatan potensi penyerapan tenaga kerja	7%	0.77%	11.00%
2	Terciptanya hubungan industrial yang harmonis antara pekerja dan pengusaha	1. Persentase Upah Minimum Kabupaten Kebutuhan Hidup Layak (KHL)	87%	108.71%	124.95%
		2. Persentase Penyelesaian kasus perselisihan hubungan industrial	87%	100%	114.94%
3	Terlaksananya program pelatihan dan produktivitas	Persentase lulusan yang memiliki keterampilan/kompetensi	75%	100%	133.33%
4	Terlaksananya program wilayah transmigrasi	Persentase penempatan transmigrasi	100%	100%	100.00%

2. ANALISIS PENYEBAB KEBERHASILAN/KEGAGALAN DAN SOLUSI

Secara umum dapat dijelaskan dari 4 Sasaran Strategis dengan 6 indikator kinerja utama pada Dinas Tenaga Kerja, menunjukkan 1 indikator hasil realisasi kinerja dibawah target dan yang lainnya menunjukkan hasil melebihi target yang telah ditetapkan. Analisis penyebab keberhasilan/kegagalan akan peningkatan maupun penurunan kinerja Dinas Tenaga Kerja serta alternatif solusi yang telah dilakukan dari tiap indikator dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Sasaran Peningkatan Penyerapan Tenaga Kerja Yang Menganggur Oleh Pasar Kerja

Pada sasaran “peningkatan penyerapan tenaga kerja yang menganggur oleh pasar kerja”, diperoleh capaian kinerja sebagai berikut :

1. Persentase Peningkatan Pencari Kerja Yang Ditempatkan

Target penempatan pencari kerja di tahun 2018 sebesar 5% tercapai 24.68% (Capaian 493.55% dengan katogeri “sangat baik”). Pencari yang ditempatkan sebanyak 4.057 orang bertambah sebanyak 803 orang dari tahun 2017 (3.254 orang). Sehingga capaian ini ditahun ini lebih tinggi dari capaian tahun lalu. Adanya peningkatan pencari kerja yang ditempatkan menunjukkan kinerja secara kuantitas adanya peningkatan jumlah pencari kerja yang ditempatkan. Kondisi ini dikarenakan antara lain :

- a. Peningkatan sosialisasi koordinasi pencegahan dan penanggulangan calon pekerja ke luar negeri (Calon Pekerja Migran Indonesia) di Wilayah Kabupaten Malang
- b. Peningkatan lebih ke masyarakat yang ada kecamatan-kecamatan akan pentingnya adanya pendaftaran secara resmi dan legal untuk bekerja keluar negeri

Secara umum tercapainya sasaran kinerja peningkatan penyerapan tenaga kerja yang menganggur oleh pasar kerja melalui peningkatan pencari kerja yang ditempatkan disebabkan oleh :

- a. Tercapainya tujuan adanya kegiatan yang dilaksanakan program perluasan dan penempatan tenaga kerja sehingga upaya pemberangkatan TKI non prosedural dapat dicegah.
- b. Tercapainya pendataan lowongan pekerjaan yang sesuai dengan kriteria dan persyaratan yang ditetapkan bagi pencari kerja

sehingga mempermudah untuk melihat peluang jabatan pada perusahaan.

2. Persentase peningkatan potensi penyerapan tenaga kerja

Target penyerapan tenaga kerja di tahun 2018 sebesar 5% tercapai 0.77% (Capaian 15.46% dengan katogeri “kurang”). Pencari yang terdaftar di Dinas Tenaga Kerja sebanyak 4.825 orang. Dari Data menunjukkan bahwa capaian kinerja yang tidak tercapai tetapi hal ini tidak dapat diartikan bahwa kinerja Dinas Tenaga Kerja aspek meningkatkan penyerapan tenaga kerja dikatakan gagal. Kegiatan yang telah dilaksanakan oleh Dinas Tenaga Kerja dalam meningkatkan kapasitas dan pelayanan informasi kerja melalui fasilitasi website secara online, kegiatan Job Market Fair dan Sosialisasi Mekanisme Pelayanan Bursa Kerja AKAD yang dilaksanakan oleh Seksi Informasi Pasar Kerja



Pelaksanaan Job Market Fair tanggal 24 s/d 25 Agustus 2018

Secara umum tidak tercapainya sasaran kinerja peningkatan penyerapan tenaga kerja yang menganggur oleh pasar kerja melalui peningkatan potensi penyerapan tenaga kerja dikarenakan sebagai berikut :

- a. Terjadi penghitungan formulasi yang salah dalam menuntukan indikator kinerja tersebut, sehingga realisasi yang ada kurang dari target.
- b. Pencarian/pengelompokan data yang berbeda ditahun ini berakibat pada angka penyerapan tenaga kerja. Dimana tahun ini tidak lagi menggunakan angka kumulatif melainkan angka pertahunnya.

Dalam rangka meminimalisir kegagalan dan sebagai langkah peningkatan capaian kinerja pada tahun yang akan datang, Dinas Tenaga Kerja melakukan langkah-langkah sebagai berikut :

- a. Penghitungan dan pengelompokan data sesuai dengan peraturan yang ada
- b. Pola promosi pelayanan secara online untuk pemasangan lowongan dan informasi kerja serta layanan ketenagakerjaan melalui website maupun sosial media resmi dimiliki oleh Dinas Tenaga Kerja menjadikan lebih efisien.

2. Sasaran Terciptnya Hubungan Industrial yang Harmonis antara Pekerja dan Pengusaha

Pada sasaran “terciptanya hubungan industrial yang harmonis antara pekerja dan pengusaha”, diperoleh capaian kinerja sebagai berikut :

1. Persentase Upah Minimum Kabupaten Kebutuhan Hidup Layak (KHL)

Target yang ditetapkan dalam indikator kinerja ini adalah 85% dengan realisasi kinerja 108.71% menunjukkan terjadinya capaian kinerja yang lebih dari 100% (Sangat Baik). Hal ini disebabkan oleh penghitungan formula kinerja yang membandingkan dengan kebutuhan hidup layak di Kabupaten Malang. UMK Kabupaten Malang untuk tahun 2018 sebesar Rp. 2.574.807,00 yang ditetapkan melalui Peraturan Gubernur Nomor 75 Tahun 2017 tentang Upah Minimum Kab/Kota Di Jatim Tahun 2018.

Kebutuhan Hidup Layak di Kabupaten Malang diperoleh dari UMK tahun sebelumnya yaitu Rp. 2.368.510,00. Hal ini diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan, disebutkan bahwa KHL di tahun yang akan datang merujuk pada UMK di tahun sebelumnya yang dimulai tahun 2017.

Kenaikan Upah Minimum di Kabupaten Malang menunjukkan bahwa secara bertahap dunia usaha di Kabupaten Malang semakin memberikan upaya meningkatkan kesejahteraan pekerjanya. Dengan dikeluarkannya PP No. 78 Tahun 2015 tentang upah minimum , dimana pada pasal 44 telah ditetapkan formula perhitungan upah minimum yang berlaku untuk semua daerah yang mudah dipahami baik oleh pengusaha maupun pekerja. Formula ini bersifat transparan, akuntabel dan adil, sehingga perhitungannya dapat dilakukan secara langsung dan

lebih cepat. Kenaikan upah minimum juga bersifat proporsional terhadap kenaikan beberapa besaran makro ekonomi.

Untuk mengurangi terjadinya kegagalan dalam penyampaian penentuan UMK di Kabupaten Malang yaitu pembinaan lebih intensif kepada unsur pekerja dan pengusaha secara langsung ataupun melalui forum komunikasi dan konsultasi, sosialisasi, bimbingan teknis yang melibatkan 3 unsur hubungan industrial (pengusaha, pekerja, pemerintah).

2. Persentase Penyelesaian Kasus Perselisihan Hubungan Industrial

Penyelesaian kasus perselisihan hubungan industrial yang ada atau terdaftar di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Malang di tahun 2017 sebanyak 19 kasus dan semua itu terselesaikan di rana Dinas Tenaga Kerja. Penyelesaian kasus yang ada sudah melalui prosedur dan peraturan yang ada di Dinas Tenaga Kerja. Dari terselesaikannya kasus yang ada tingkat realisasinya mencapai angka 100% sehingga capaian kinerjanya sebesar 125% (sangat baik). Hal ini dikarenakan target kinerja yang ditargetkan Dinas Tenaga Kerja adalah 80%.

Meski secara umum kasus yang terdaftar di Dinas Tenaga Kerja terselesaikan semua tetapi hal ini perlu menjadi perhatian bagi Dinas dalam mencapai keberhasilan indikator ini yaitu:

- a. Secara intensif mengupayakan koordinasi dengan instansi terkait.
- b. Memberikan penghargaan kepada LKS Bipartit perusahaan yang berprestasi dalam menciptakan kondisi hubungan industrial yang kondusif ditempat kerja dan turut serta dalam mempertahankan dan mengembangkan usaha.

Keberhasilan dalam pencapaian indikator penyelesaian kasus perselisihan hubungan industrial adalah salah satu upaya yang diharapkan dapat mendorong iklim hubungan industrial yang kondusif di Kabupaten Malang untuk mencegah terjadinya kasus PHK di berbagai sektor lapangan usaha yang dapat menekan berkurangnya penganggur dari tenaga kerja ter-PHK.

3. Sasaran Kinerja Terlaksananya Program Pelatihan Dan Produktivitas

Indikator keberhasilan dan menyampai sasaran kinerja ini adalah “Persentase lulusan yang memiliki keterampilan/kompetensi” realisasinya mencapai 100%. Hal ini dikarenakan peserta yang mengikuti pelatihan keterampilan/kompetensi semuanya lulusan walupun belum mendapatkan sertifikasi kompetensi. Jumlah peserta yang mengikuti pelatihan sebesar 324 Orang di tahun 2018. Pelatihan tersebut terbagi menjadi tiga yaitu :

- a. Pelatihan Berbasis Kompetensi, berjumlah 30 Orang
- b. Pelatihan Berbasis Masyarakat, berjumlah 240 Orang
- c. Pelatihan Berbasis Kewirausahaan, berjumlah 54 Orang

Tingginya capaian kinerja Persentase lulusan yang memiliki keterampilan/kompetensi (166.67%) tersebut dikarenakan rumus untuk menentukan peserta yang dilatih lulus pelatihan tidak sesuai dengan yang ditetapkan oleh Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi pada Standar Pelayanan Minimum. Perlu adanya keselarasan dalam penghitungan rumus yang ada agar memiliki jumlah peserta yang dilatih sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan.

Dalam rangka meminimalisir kegagalan ditahun yang akan datang perlu adanya perbaikan dalam menentukan pencapaian indikator-indikator yang harus ada di rumus penghitungan persentase lulusan pelatihan yang memiliki keterampilan/kompetensi.

4. Sasaran Kinerja Terlaksananya Program Wilayah Transmigrasi

Penempatan transmigrasi pada indikator sasaran terlaksananya program wilayah transmigrasi di tahun 2018 sebanyak 1 wilayah dengan 2 Kepala Keluarga yang ditempatkan diwilayah transmigrasi yaitu di Unit Permukiman Transmigrasi Tanjung Satai Satuan Permukiman 3 Kabupaten Kayong Utara Provinsi Kalimantan Barat. Penetapan kouta transmigrasi ini berkaitan dengan adanya kouta yang diterima Kabupaten Malang dari Pemerintah Pusat serta Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jatim. Sehingga dengan kouta yang diberikan, Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Malang dapat memenuhi kouta tersebut dalam artinyaan realisasi kinerjanya 100% pada penempatan transmigrasi.

Realisasi program ini bisa menunjukkan angka 100% dikarenakan adanya dukungan kegiatan-kegiatan pada Bidang Transmigrasi yang dimana terdapat kegiatan penyuluhan dan dan pelatihan transmigran dengan output data calon transmigran yang akan diberangkatkan ditahun yang akan datang. Sehingga bila ada kouta dari kementerian dan provinsi, Dinas Tenaga Kerja sudah siap memberangkatkan calon transmigran.

Dalam rangka meminimalisir kegagalan yang ada sebagai langkah pencapaian kinerja pada tahun yang akan datang, hal-hal yang perlu ditingkat pada kegiatan-kegiatan yang ada di Bidang Transmigrasi untuk dikoordinasikan dengan kementerian dan Disnakertrans Provinsi Jatim terkait dengan kouta yang akan didapatkan dan pembinaan terhadap calon transmigran sesuai dengan kegiatan yang ada agar mempermudah calon transmigran untuk beradaptasi dikawasan transmigrasi.

3. ANALISIS PENGGUNAAN SUMBER DAYA ANGGARAN

Sebagai upaya mewujudkan kinerja yang baik, tentunya harus didukung anggaran yang memadai serta dapat dipertanggungjawabkan penggunaannya. Anggaran Dinas Tenaga Kerja untuk pelaksanaan program dan kegiatan dibedakan menjadi 2 yaitu Belanja Langsung dan Belanja Tidak langsung (Gaji dan Tunjangan). Belanja Langsung merupakan anggaran untuk melaksanakan program dan kegiatan yang mendukung Indikator Kinerja Utama dan pendukung kegiatan dan program sekretariat.

3.1 Alokasi Per Sasaran Pembangunan

Penggunaan anggaran Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Malang untuk mencapai pelaksanaan kegiatan dan program diperbandingkan dengan jumlah anggaran Belanja Langsung dijelaskan sebagai berikut :

Tabel 3.1
Alokasi Per Sasaran Pembangunan

NO	SASARAN	INDIKATOR KINERJA	ANGGARAN	PERSENTASE ANGGARAN
1	Peningkatan penyerapan tenaga kerja yang menganggur oleh pasar kerja	1. Persentase peningkatan pencari kerja yang ditempatkan	1.608.236.500	26,49%
		2. Persentase peningkatan potensi penyerapan tenaga kerja		
2	Terciptanya hubungan industrial yang harmonis antara pekerja dan pengusaha	1. Persentase Upah Minimum Kabupaten Kebutuhan Hidup Layak (KHL)	1.117.160.000	18,40%
		2. Persentase Penyelesaian kasus perselisihan hubungan industrial		
3	Terlaksananya program pelatihan dan produktivitas	Persentase lulusan yang memiliki keterampilan/kompetensi	1.669.187.500	27,49%
4	Terlaksananya program wilayah transmigrasi	Persentase penempatan transmigrasi	545.297.500	8,98%

3.2 Perbandingan Pencapaian dan Anggaran

Pencapaian realisasi kinerja dan realisasi anggaran Dinas Tenaga Kerja dijelaskan sebagai berikut :

Tabel 3.2
Perbandingan Pencapaian Kinerja dan Anggaran Tahun 2018

NO	SASARAN	INDIKATOR KINERJA	KINERJA			ANGGARAN		
			TARGET	REALISASI	CAPAIAN	ALOKASI	REALISASI	CAPAIAN
1	Peningkatan penyerapan tenaga kerja yang menganggur oleh pasar kerja	1. Persentase peningkatan pencari kerja yang ditempatkan	5%	24.68%	493.55%	1.608.236.500	1.537.661.500	95,61%
		2. Persentase peningkatan potensi penyerapan tenaga kerja	5%	0.77%	15.46%			
2	Terciptanya hubungan industrial yang harmonis antara pekerja dan pengusaha	1. Persentase Upah Minimum Kabupaten Kebutuhan Hidup Layak (KHL)	85%	108.71%	127.89%	1.117.160.000	921.949.100	82,53%
		2. Persentase Penyelesaian kasus perselisihan hubungan industrial	80%	100%	125.00%			
3	Terlaksananya program pelatihan dan produktivitas	Persentase lulusan yang memiliki keterampilan/kompetensi	60%	100%	166.67%	1.669.187.500	1.532.480.500	91,81%
4	Terlaksananya program wilayah transmigrasi	Persentase penempatan transmigrasi	100%	100%	100.00%	545.297.500	421.449.500	77,29%

3.3 Efisiensi Penggunaan Sumber Daya

Tingkat efisiensi penggunaan sumberdaya anggarann untuk menunjang pelaksanaan program dan kegiatan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Malang dijelaskan sebagai berikut :

Tabel 3.3
Efisiensi Penggunaan Sumberdaya

NO	SASARAN	INDIKATOR KINERJA	CAPAIAN	PENYERAPAN ANGGARAN	TINGAT EFISIENSI
1	Peningkatan penyerapan tenaga kerja yang menganggur oleh pasar kerja	1. Persentase peningkatan pencari kerja yang ditempatkan	493.55%	95,61%	26,49%
		2. Persentase peningkatan potensi penyerapan tenaga kerja	15.46%		
2	Terciptanya hubungan industrial yang harmonis antara pekerja dan pengusaha	1. Persentase Upah Minimum Kabupaten Kebutuhan Hidup Layak (KHL)	127.89%	82,53%	18,40%
		2. Persentase Penyelesaian kasus perselisihan hubungan industrial	125.00%		
3	Terlaksananya program pelatihan dan produktivitas	Persentase lulusan yang memiliki keterampilan/kompetensi	166.67%	91,81%	27,49%
4	Terlaksananya program wilayah transmigrasi	Persentase penempatan transmigrasi	100.00%	77,29%	8,98%

B. REALISASI ANGGARAN

Dalam tahun anggaran 2018 Dinas Tenaga Kerja mengalokasikan dana untuk program dan kegiatan dengan rincian sebagai berikut beserta realisasinya.

No	Program/Kegiatan	Anggaran (Rp)	Realisasi Sampai Saat Ini (Rp)	%	Sisa Anggaran (Rp)
1	2	3	6	7	8
A.	BELANJA TIDAK LANGSUNG	2.964.349.200	2.548.048.607	85,96%	416.300.593
	Belanja Pegawai	2.964.349.200	2.548.048.607	85,96%	416.300.593
	Gaji dan Tunjangan Perbaikan Penghasilan	2.964.349.200	2.548.048.607	85,96%	416.300.593
B.	BELANJA LANGSUNG	6.645.348.000	6.072.242.500	91,38%	573.105.500
1.	Program Pelayanan Administrasi Perkantoran	1.506.872.500	1.477.315.400	98,04%	29.557.100
	- <i>Penyediaan Jasa Surat Menyurat</i>	<i>10.725.000</i>	<i>10.725.000</i>	<i>100,00%</i>	<i>0</i>
	- <i>Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik</i>	<i>24.000.000</i>	<i>23.151.000</i>	<i>96,46%</i>	<i>849.000</i>
	- <i>Penyediaan Jasa Administrasi Keuangan</i>	<i>539.741.000</i>	<i>534.649.000</i>	<i>99,06%</i>	<i>5.092.000</i>
	- <i>Penyediaan Jasa Perbaikan Peralatan Kerja</i>	<i>19.900.000</i>	<i>19.900.000</i>	<i>100,00%</i>	<i>0</i>
	- <i>Penyediaan Alat Tulis Kantor</i>	<i>75.214.500</i>	<i>73.962.000</i>	<i>98,33%</i>	<i>1.252.500</i>
	- <i>Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan</i>	<i>65.812.000</i>	<i>65.812.000</i>	<i>100,00%</i>	<i>0</i>
	- <i>Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor</i>	<i>5.100.000</i>	<i>5.100.000</i>	<i>100,00%</i>	<i>0</i>
	- <i>Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor</i>	<i>40.700.000</i>	<i>39.250.000</i>	<i>96,44%</i>	<i>1.450.000</i>
	- <i>Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan</i>	<i>96.000.000</i>	<i>94.950.000</i>	<i>98,91%</i>	<i>1.050.000</i>
	- <i>Rapat-rapat Koordinasi dan Konsultasi ke Luar Daerah</i>	<i>494.825.000</i>	<i>493.166.400</i>	<i>99,66%</i>	<i>1.658.600</i>
	- <i>Rapat-rapat Koordinasi dan Konsultasi ke Dalam Daerah</i>	<i>134.855.000</i>	<i>116.650.000</i>	<i>86,50%</i>	<i>18.205.000</i>
2.	Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur	149.681.000	136.473.500	91,18%	13.207.500
	- <i>Pengadaan Kendaraan Dinas / Operasional</i>	<i>46.000.000</i>	<i>34.270.500</i>	<i>74,50%</i>	<i>11.729.500</i>
	- <i>Pemeliharaan Rutin / Berkala Gedung Kantor</i>	<i>69.941.000</i>	<i>69.941.000</i>	<i>100,00%</i>	

No	Program/Kegiatan	Anggaran (Rp)	Realisasi Sampai Saat Ini (Rp)	%	Sisa Anggaran (Rp)
1	2	3	6	7	8
	<i>- Pemeliharaan Rutin / Berkala Kendaraan Dinas / Operasional</i>	33.740.000	32.262.000	95,62%	1.478.000
3.	Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur	4.000.000	0	0,00%	4.000.000
	<i>- Pendidikan dan Pelatihan Formal</i>	4.000.000	0	0,00%	4.000.000
4.	Program Peningkatan Pengembangan Sistem Pelaporan Capaian Kinerja dan Keuangan	44.913.000	44.913.000	100,00%	0
	<i>- Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi SKPD</i>	43.526.000	43.526.000	100,00%	0
	<i>- Penyusunan Laporan Keuangan Semesteran</i>	589.000	589.000	100,00%	0
	<i>- Penyusunan Laporan Keuangan Akhir Tahun</i>	798.000	798.000	100,00%	0
5.	Program Perluasan dan Penempatan Kerja	212.908.000	192.473.000	90,40%	20.435.000
	<i>- Pengendalian dan Pembinaan Lembaga Penyalur Tenaga Kerja</i>	212.908.000	192.473.000	90,40%	20.435.000
	a. Forum Koordinasi Pencegahan dan Penanggulangan Tenaga Kerja Indonesia (TKI) dan Tenaga Kerja Asing (TKA) ilegal di Wilayah Kabupaten Malang	70.009.000	60.069.000	85,80%	9.940.000
	b. Penyuluhan dan Pencegahan Tenaga Kerja Indonesia Ilegal ke Luar Negeri di Kecamatan wilayah Kabupaten Malang	142.899.000	132.404.000	92,66%	10.495.000
6.	Program Pengembangan Hubungan Industrial dan Syarat Kerja	1.117.160.000	921.949.100	82,53%	195.210.900
	<i>- Fasilitasi Penyelesaian Prosedur Pemberian Perlindungan Hukum dan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan</i>	847.395.000	662.683.300	78,20%	184.711.700
	a. LKS Tripartitt dan Dewan Pengupahan	362.021.500	276.485.800	76,37%	85.535.700
	b. Sosialisasi Peraturan Perundangan Ketenagakerjaan	30.670.000	19.580.000	63,84%	11.090.000
	c. Bimtek Pembuatan Peraturan Perusahaan /Perjanjian Kerja Bersama	48.947.500	46.747.500	95,51%	2.200.000
	d. Pelatihan pembuatan struktur skala upah	55.760.000	55.760.000	100,00%	0
	e. Sosialisasi UMK	23.230.000	8.435.000	36,31%	14.795.000

No	Program/Kegiatan	Anggaran (Rp)	Realisasi Sampai Saat Ini (Rp)	%	Sisa Anggaran (Rp)
1	2	3	6	7	8
	f. Forum komunikasi masyarakat industri	33.660.000	33.585.000	99,78%	75.000
	g. Sarasehan dan sambung rasa pada peringatan hari buruh (may day)	29.881.000	29.561.000	98,93%	320.000
	h. Kunjungan Kerja Dewan Pengupahan	225.170.000	154.474.000	68,60%	70.696.000
	i. Verifikasi Serikat Pekerja/ Serikat Buruh SP/SB tingkat perusahaan	38.055.000	38.055.000	100,00%	0
	- Fasilitasi Penyelesaian Prosedur Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial	269.765.000	259.265.800	96,11%	10.499.200
	a. Fasilitasi Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di Luar Pengadilan	169.578.000	159.078.800	93,81%	10.499.200
	b. Bimtek Diseminasi Peraturan Perundangan dalam rangka mencegah Perselisihan Hubungan Industrial	33.029.000	33.029.000	100,00%	0
	c. Bimtek tentang tata cara Penyelesaian Perselisihan di Pengadilan	34.229.000	34.229.000	100,00%	0
	d. Bimtek tentang Problem Solving yang efektif bagi personalia di Perusahaan	32.929.000	32.929.000	100,00%	0
7.	Program Peningkatan Kualitas dan Produktivitas Tenaga Kerja	664.516.000	584.293.000	87,93%	80.223.000
	- Penguatan Sarana dan Prasarana Kelembagaan Pelatihan bagi Tenaga Kerja Hasil Industri Hasil Tembakau	14.054.000	0	0,00%	14.054.000
	- Pendidikan dan Pelatihan Keterampilan Bagi Pencari Kerja	650.462.000	584.293.000	89,83%	66.169.000
	a. Pelatihan Persiapan Kerja Bagi Angkatan Kerja	402.687.000	378.470.000	93,99%	24.217.000
	b. Pelatihan Kursus Bahasa Inggris	247.775.000	205.823.000	83,07%	41.952.000
8.	Program Pembinaan Lingkungan Sosial	2.400.000.000	2.293.376.000	95,56%	106.624.000
	- Pelayanan Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kesempatan Kerja bagi Pencari Kerja	343.128.500	336.208.500	97,98%	6.920.000
	a. Bimbingan Jabatan dan Pengenalan Potensi Diri	0	0	0,00%	
	b. Sosialisasi Mekanisme Pelayanan Bursa Kerja AKAD	125.836.000	123.416.000	98,08%	2.420.000

No	Program/Kegiatan	Anggaran (Rp)	Realisasi Sampai Saat Ini (Rp)	%	Sisa Anggaran (Rp)
1	2	3	6	7	8
	c. Job Market Fair dan Bursa Kerja	0	0	0,00%	
	d. Penyelenggaraan Pameran Kesempatan Kerja (Job Fair)	217.292.500	212.792.500	97,93%	4.500.000
	- Penguatan Ekonomi Masyarakat melalui Kegiatan Padat Karya yang dapat Mengentaskan Kemiskinan, mengurangi Pengangguran dan mendorong Pertumbuhan Ekonomi	0	0	0,00%	
	a. Padat Karya Infrastruktur	0	0	0,00%	
	- Penguatan Ekonomi Masyarakat melalui Kegiatan Padat Karya yang dapat Mengentaskan Kemiskinan, mengurangi Pengangguran dan mendorong Pertumbuhan Ekonomi Daerah	1.052.200.000	1.008.980.000	95,89%	43.220.000
	a. Padat Karya Infrastruktur	1.052.200.000	1.008.980.000	95,89%	43.220.000
	- Pembinaan Kemampuan dan Keterampilan Kerja bagi Tenaga Kerja dan Masyarakat				
	a. Pelatihan Processing Produk Pertanian	0	0	0,00%	
	b. Pelatihan dan Bimbingan Pengolahan Hasil Ternak (Pembuatan telur asin)	0	0	0,00%	
	c. Pelatihan Komputer	0	0	0,00%	
	d. Pembinaan Tenaga Kerja Mandiri (Budidaya Kelinci)	0	0	0,00%	
	e. Padat Karya Produktif (Budidaya bebek)	0	0	0,00%	
	- Pembinaan dan Pelatihan Ketrampilan Kerja Bagi Tenaga Kerja dan Masyarakat	1.004.671.500	948.187.500	94,38%	56.484.000
	a. Pelatihan Processing Produk Pertanian	267.421.000	243.303.000	90,98%	24.118.000
	b. Pelatihan dan Bimbingan Pengolahan Hasil Ternak (Pembuatan telur asin)	231.183.000	204.873.000	88,62%	26.310.000
	c. Pelatihan Komputer	90.476.000	90.476.000	100,00%	0
	d. Pembinaan/pelatihan pemberdayaan tenaga kerja mandiri	152.051.000	149.665.000	98,43%	2.386.000

No	Program/Kegiatan	Anggaran (Rp)	Realisasi Sampai Saat Ini (Rp)	%	Sisa Anggaran (Rp)
1	2	3	6	7	8
	sektor informal (Budidaya Kelinci)				
	e. Pembinaan/pelatihan pemberdayaan tenaga kerja mandiri	263.540.500	259.870.500	98,61%	3.670.000
	sektor informal (Budidaya bebek)				
9.	Program Pengembangan Wilayah dan Transmigrasi Lokal	545.297.500	421.449.500	77,29%	123.848.000
	<i>- Peningkatan Kerjasama antar Wilayah, antar Pelaku & antar Sektor dalam rangka Pengembangan Kawasan Transmigrasi</i>	141.164.000	113.642.900	80,50%	27.521.100
	<i>- Pengerahan dan Fasilitasi Perpindahan serta Penempatan Transmigrasi untuk Memenuhi Kebutuhan SDM</i>	171.735.000	137.468.950	80,05%	34.266.050
	a. Pemberangkatan Calon Transmigrasi	60.900.000	31.333.950	51,45%	29.566.050
	b. Monitoring Transmigran di Wilayah Tanjung Selor Kalimantan Utara	110.835.000	106.135.000	95,76%	4.700.000
	<i>- Penyuluhan Transmigrasi Lokal</i>	115.400.000	101.050.000	87,56%	14.350.000
	<i>- Pelatihan Transmigrasi Lokal</i>	116.998.500	69.287.650	59,22%	47.710.850
	a. Pelatihan Aneka Kripik	116.998.500	69.287.650	59,22%	47.710.850
	b. Pelatihan dan Bimbingan Mental bagi Calon Transmigran	0	0	0,00%	0
	JUMLAH BELANJA	9.609.697.200	8.620.291.107	89,70%	989.406.093

C. PRESTASI TAHUN 2018

Daftar Perusahaan yang mendapatkan Penghargaan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), Penghargaan Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) dan Penghargaan Program Pencegahan dan Penanggulangan HIV-AIDS di Tempat Kerja Tahun 2018 yang terdata di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Malang adalah :

NO	NAMA PENGHARGAAN	PERIODE	PERUSAHAAN YANG MENERIMA	JENIS USAHA
1	Perusahaan Penerima Penghargaan Zero Accident (Kecelakaan Nihil)	2018	DIVISI MUNISI - PT PINDAD (Persero)	Jenis Usaha Industri Manufaktur di Bidang Munisi
2	Perusahaan Penerima Penghargaan Zero Accident (Kecelakaan Nihil)	2018	MPS - KUD SUMBER MAKMUR NGANTANG	Jenis Usaha Produksi Sigaret Kretek Tangan
3	Perusahaan Penerima Penghargaan Zero Accident (Kecelakaan Nihil)	2018	PT BUMI MENARA INTERNUSA DAMPIT	Jenis Usaha Cold Storage
4	Perusahaan Penerima Penghargaan Zero Accident (Kecelakaan Nihil)	2018	PT DUPONT INDONESIA	Jenis Usaha Industri Pembenihan Jagung & Padi Hibrida
5	Perusahaan Penerima Penghargaan Zero Accident (Kecelakaan Nihil)	2018	PT MOLINDO INTI GAS	Jenis Usaha Kimia
6	Perusahaan Penerima Penghargaan Zero Accident (Kecelakaan Nihil)	2018	PT MOLINDO RAYA INDUSTRIAL	Jenis Usaha Kimia
7	Perusahaan Penerima Penghargaan Zero Accident (Kecelakaan Nihil)	2018	PT PJB UNIT PEMBANGKITAN BRANTAS	Jenis Usaha Pembangkit Listrik
8	Perusahaan Penerima Penghargaan Zero Accident (Kecelakaan Nihil)	2018	PT PLN (Persero) TJB TB APP MALANG	Jenis Usaha Ketenagalistrikan
9	Perusahaan Penerima Penghargaan Sistem Manajemen Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (SMK3)	2018	MPS KUD SUMBER MAKMUR NGANTANG	Jenis Usaha Jasa Pelintingan Sigaret
10	Perusahaan Penerima Penghargaan Sistem Manajemen Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (SMK3)	2018	PT KEBON AGUNG - Unit PG Kebon Agung	Jenis Usaha Industri Gula
11	Perusahaan Penerima Penghargaan Sistem Manajemen Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (SMK3)	2018	PT KONSTRUKSI INDONESIA MANDIRI	Jenis Usaha Jasa Konstruksi
12	Perusahaan Penerima Penghargaan Sistem Manajemen Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (SMK3)	2018	PT MOLINDO INTI GAS	Jenis Usaha Produsen CO2 Cair

NO	NAMA PENGHARGAAN	PERIODE	PERUSAHAAN YANG MENERIMA	JENIS USAHA
13	Perusahaan Penerima Penghargaan Sistem Manajemen Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (SMK3)	2018	PT PLN (Persero) TRANSMISI JAWA BAGIAN TIMUR DAN BALI, AREA PELAKSANA PEMELIHARAAN MALANG	Jenis Usaha Listrik
14	Perusahaan Penerima Penghargaan Sistem Manajemen Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (SMK3)	2018	PT SINAR GAMMA MEGAH	Jenis Usaha Jasa Mekanikal dan Elektrikal
15	Perusahaan Penerima Penghargaan Sistem Manajemen Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (SMK3)	2018	PT SRIWIJAYA PERKASA	Jenis Usaha Jasa Pelaksana Konstruksi
16	Perusahaan Penerima Penghargaan P2-HIV AIDS Di Tempat Kerja	2018	KUD SUMBER MAKMUR UNIT MPS NGANTANG	Jenis Usaha Industri Rokok

BAB IV

PENUTUP

Laporan Kinerja (LKj) adalah perwujudan kewajiban suatu instansi Pemerintah untuk mempertanggungjawabkan keberhasilan/kegagalan pelaksanaan misi organisasi dalam mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan melalui alat pertanggungjawaban secara periodik. Penyusunan LKj ini didasarkan pada evaluasi hasil pelaksanaan perencanaan strategis yang telah ditetapkan sebelumnya serta telah berakhirnya pelaksanaan kegiatan tahun 2018.

Suatu pelaporan kinerja tidak hanya berisikan tingkat keberhasilan / kegagalan yang dicerminkan oleh hasil evaluasi indikator-indikator kinerja sebagaimana yang ditunjukkan dalam Perjanjian Kinerja (Jakin) dan Formulir Pengukuran Pencapaian Sasaran (PPS) tetapi juga menyajikan data dan informasi yang relevan dengan kebutuhan para pembuat keputusan, sehingga keputusan yang dihasilkan mampu menginterpretasikan keberhasilan/kegagalan tersebut secara lebih luas dan mendalam. Analisis akuntabilitas kinerja menguraikan mengenai hal-hal yang berkaitan dengan kinerja instansi termasuk didalamnya menguraikan keberhasilan/kegagalan, hambatan /kendala, permasalahan yang dihadapi dan langkah antisipatif yang akan diambil.

LKj Dinas Tenaga Kerja menyajikan penjelasan tujuan dan sasaran yang direalisasikan dalam anggaran tahun 2018 yang dapat diuraikan sebagai berikut:

- a. Program Pelayanan Administrasi Perkantoran Terealisasi 98.04%
- b. Program Peningkatan Sarana Dan Prasarana Aparatur terealisasi 91.18%
- c. Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur tidak terealisasi, dikarenakan tidak adanya pendidikan diklat PIM di Dinas Tenaga Kerja
- d. Program Peningkatan Pengembangan Sistem Pelaporan Capaian Kinerja Dan Keuangan terealisasi 100%
- e. Program Perluasan dan Penempatan Kerja terealisasi 90.40%
- f. Program Pengembangan Hubungan Industrial dan Syarat Kerja terealisasi 82.53%
- g. Program Peningkatan Kualitas dan Produktivitas Tenaga Kerja terealisasi 87.93%
- h. Program Pembinaan Lingkungan Sosial terealisasi 95.56%
- i. Program Pengembangan Wilayah dan Transmigrasi Lokal terealisasi 77.29%

Dalam tahun mendatang Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Malang akan melakukan upaya peningkatan kualitas dan kuantitas Sumber Daya Manusia Aparatur Pemerintah Dinas agar memiliki kemampuan yang sesuai dengan kebutuhan dan perkembangan yang terjadi serta memenuhi jumlah pegawai yang sesuai untuk melayani kebutuhan masyarakat Kabupaten Malang yang kompleks, meningkatkan pengawasan melekat meliputi pengawasan dan monitoring pelaksanaan program kerja dan meningkatkan pelaksanaan program Dinas Tenaga kerja sesuai dengan tugas pokok fungsi yang diberikan. Pada akhirnya secara keseluruhan kinerja yang terdapat dalam program kerja/kegiatan pada kantor Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Malang dapat dikatakan terealisasi semua.

**KEPALA DINAS TENAGA KERJA
KABUPATEN MALANG**



Drs. YOYOK WARDOYO, MM
Pembina Utama Muda
NIP. 19640926 201503 1 001