

**LAPORAN KINERJA
INSTANSI PEMERINTAH
(LKJIP) TAHUN 2022**



**DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI
KABUPATEN JENEPONTO
TAHUN ANGGARAN 2022**

RINGKASAN EKSEKUTIF

Laporan Akuntabilitas Pemerintah Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Jeneponto Tahun 2022 merupakan bentuk pertanggungjawaban atas pencapaian target indikator kinerja sasaran berdasarkan Rencana Strategi Dinas tenaga Kerja dan transmigrasi Tahun 2019-2023 melalui pelaksanaan Program dan Kegiatan Tahun Anggaran 2022.

Penyusunan LKjIP Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Jeneponto mengacu pada Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 tahun 2014 Tentang petunjuk teknis perjanjian kinerja, pelaporan kinerja dan tata cara reviu atas laporan akuntabilitas instansi pemerintah. LKjIP Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Jeneponto ini merupakan pertama yang mengacu pada Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Pemerintah Kabupaten Jeneponto periode 2018-2023.

Akuntabilitas kinerja yang dicapai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi menggambarkan suatu hasil yang dicapai dengan membandingkan antara target (hasil yang ingin dicapai dalam suatu periode) dengan realitas capaian kinerja, capaian kinerja ini disajikan dalam suatu Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) sebagai sarana evaluasi dan monitoring setiap pelaksanaan kegiatan untuk melakukan perbaikan serta peningkatan kinerja kedepan.

LKjIP Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Jeneponto Tahun 2022 disusun berdasarkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 29 Tahun 2010 tentang Pedoman Penyusunan Penetapan Kinerja dan Pelaporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah yang kemudian diperbaharui dengan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah.

Indikator Kinerja sasaran yang tertuang dalam RPJMD dan Renstra Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Tahun 2019-2023 serta Indikator Kinerja Utama tambahan sesuai Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor PER/09/M.PAN/5/2007 tentang Pedoman Umum Penetapan Indikator Kinerja Utama dilingkungan instansi Pemerintah merupakan alat ukur untuk mengetahui keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan program dan kegiatan yang akan dipertanggungjawabkan kepada publik berdasarkan Visi dan Misi Pemerintah Kabupaten Jeneponto yang tertuang dalam RPJMD Tahun 2018-2023, Tujuan, Sasaran, Strategi Kebijakan, serta Program dan Kegiatan yang telah ditetapkan.

Dalam mengevaluasi dan menganalisa keuangan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Jeneponto dengan menggunakan metode menghitung dan mengukur nilai capaian kinerja realisasi pelaksanaan program/kebijakan dan sasaran yang telah ditentukan sebelumnya. Pengukuran kinerja ini diawali dengan pengukuran kinerja kegiatan dengan memuat indikator kinerja *input*, *output*, dan *outcome*. Hal ini dilakukan mengingat hasilnya sulit untuk diukur dengan *benefit* dan *impact*. Sasaran, kebijakan, program dan kegiatan yang diukur khusus adalah yang didanai Anggaran Pendapatan Belanja Daerah (APBD) yang berasal dari Dana Alokasi Umum (DAU).

Selama Tahun 2022 pelaksanaan program dan kegiatan dalam rangka menjalankan tugas pokok dan fungsi untuk mewujudkan pencapaian target kinerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Jeneponto tahun 2022. Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Jeneponto dalam Tahun Anggaran 2022 mendapat Alokasi dana sebesar **Rp. 4.242.713.290,-** yang terdiri dari Belanja Operasi sebesar **Rp. 4.172.373.290,-** dan Belanja Modal sebesar **Rp. 70.340.000,-** yang membiayai 5 Program dan 29 Sub Kegiatan. Dalam jumlah tersebut di atas, terealisasikan sebesar **Rp. 4.145.348.237,-** Belanja Operasi sebesar **Rp. 4.075.788.237,-** dan Belanja Modal sebesar **Rp. 69.560.000,-** atau sekitar **97,71 %** dari anggaran.

Secara efektif anggaran tersebut telah mewujudkan capaian kinerja untuk menunjang pencapaian Misi dan Visi Kabupaten Jeneponto. Hal tersebut menunjukkan bahwa perencanaan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Jeneponto masuk dalam kategori *memuaskan*.

Faktor penentu keberhasilan merupakan faktor penting dalam perencanaan strategis. Faktor penentu keberhasilan adalah unsur-unsur dari suatu organisasi yang menentukan keberhasilan atau kegagalan strategi organisasi tersebut. Faktor penentu keberhasilan merupakan hasil pengembangan informasi yang diperoleh dari unsur perencanaan strategik sebelumnya. Faktor-faktor penentu keberhasilan yang dimaksudkan mencakup faktor eksternal dan faktor internal Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Jeneponto yaitu dapat diidentifikasi antara lain sebagai berikut:

- a. adanya jumlah SDM yang memadai dan mempunyai motivasi kerja tinggi.
- b. adanya dukungan atasan.
- c. adanya sarana prasarana.
- d. tersedianya peraturan perundangan yang mendukung.
- e. adanya dukungan dana yang tersedia dalam APBD .

Diharapkan dengan tersusunnya LKjIP ini dapat menjadi pembanding dalam pelaksanaan kegiatan dan kinerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Jeneponto tahun mendatang untuk menjadi lebih baik.

KATA PENGANTAR

Dengan mengucapkan puji syukur ke hadirat Tuhan Yang Maha Esa, Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Jeneponto Tahun 2022 telah berhasil disusun. Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Jeneponto Tahun 2022 ini disusun sebagai pelaksanaan Instruksi Presiden Nomor 7 Tahun 1999 tentang Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah dan Peraturan Pemerintah Nomor 8 tahun 2006 tentang tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah serta Surat Keputusan Kepala Lembaga Administrasi Negara (LAN) Nomor 239/X/6/8/2003 tentang Perbaikan Pedoman Penyusunan LAKIP, dimana setiap instansi pemerintah mulai dari Eselon II diwajibkan untuk melaporkan hasil kegiatan selama setahun dalam bentuk Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP).

Penyusunan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Jeneponto Tahun Anggaran 2022 ini disusun berdasarkan penyesuaian tujuan, sasaran dan indikator kinerja Dinas Tenaga kerja dan Transmigrasi Kabupaten Jeneponto dalam pelaksanaan tugas, fungsi dan tata kerjanya yang baru sesuai dengan perubahan SOTK Baru dan Evaluasi Tim Internal sehingga parameter dalam mengukur tingkat keberhasilan dan kegagalan kinerja pelaksanaan program dan kegiatan dapat lebih terukur dan terarah untuk mencapai *outcome* yang diharapkan.

Berdasarkan hasil Capaian Kinerja, baik yang tercapai maupun yang belum memenuhi kami melakukan analisis lebih lanjut dengan melakukan identifikasi permasalahan dan strategi yang dapat digunakan untuk meningkatkan dan memperbaiki Capaian Kinerja tersebut di masa yang akan datang.

Berkat kerjasama dari semua pihak, khususnya para pejabat struktural serta seluruh staf Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Jeneponto, serta tim penyusun LKjIP tahun 2022 sehingga terwujud laporan ini, kami ucapkan terima kasih.

Kami menyadari bahwa Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKJIP) Tahun 2022 ini masih jauh dari sempurna, untuk itu kritik dan saran yang bersifat membangun sangat kami harapkan guna menyempurnakan laporan ini.

KEPALA DINAS,

EDY IRATE, SH., MM

Pangkat : Pembina Utama Muda
NIP. 19640428 199203 1 004

DAFTAR ISI

RINGKASAN EKSEKUTIF	
KATA PENGANTAR	
DAFTAR ISI	
DAFTAR TABEL	
I.PENDAHULUAN	
I.1. Latar Belakang	
I.2. Maksud dan Tujuan	
I.3. Dasar Hukum	
I.4. Gambaran Umum Organisasi	
PERENCANAAN DAN PERJANJIAN KINERJA	
II.1. Rencana Strategis	
II.2. Perjanjian Kinerja	
III. AKUNTABILITAS KINERJA	
III.1. Capaian Kinerja Tahun 2022	
III.I.a Perbandingan Target dan Realisasi Kinerja Tahun 2022	
III.I.b Perbandingan Realisasi dan Capaian Kinerja Tahun 2019 dan 2022	
III.I.c Perbandingan Realisasi kinerja dengan Target Jangka Menengah	
III.I.d Peningkatan/Penurunan Kinerja serta Alternatif Solusi yang telah dilakukan	
III.I.e. Analisa Program/Kegiatan yang menunjang keberhasilan atau kegagalan pencapaian kinerja	
III.2. Capaian Indikator Kinerja Utama (IKU)	
III.3. Realisasi Anggaran	
IV. PENUTUP	
IV.1. Kesimpulan	
IV.2. Permasalahan Utama	
IV.3. Langkah Kedepan	
LAMPIRAN-LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Data Pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi
Tabel 1.2	Sarana dan Prasarana
Tabel 2.1	Keterkaitan Visi, Misi, Tujuan dan Sasaran RKPD dengan Rencana Kerja SKPD
Tabel 2.2	Tujuan, Sasaran, Strategis dan Arah Kebijakan Pembangunan
Tabel 2.3	Hubungan Antara Sasaran, Strategi, Arah Kebijakan serta indikator kinerja
Tabel 2.4	Matriks Hubungan Antara Misi dan Tujuan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi kabupaten Jeneponto
Tabel 2.5	Hubungan Tujuan dan Sasaran Dinas Tenaga Kerja tahun 2022
Tabel 2.6	Perjanjian kinerja dinas tenaga kerja dan transmigrasi kab. Jeneponto tahun 2022
Tabel 3.1	Skala pengukuran capaian kinerja sasaran
Tabel 3.2	Sasaran strategis/indikator kinerja utama
Tabel 3.3	Target dan Realisasi kinerja tahun 2022
Tabel 3.4	Perbandingan antara Realisasi dan Capaian Kinerja tahun 2019 dan 2022
Tabel 3.5	Realisasi Capaian Sasaran, Indikator Kinerja dan Realisasi Kinerja Tahun 2022 dibanding dengan target Akhir RPJMD dan Tingkat Kemajuan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kab. Jeneponto Tahun 2019-2023
Tabel 3.6	Realisasi Belanja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Jeneponto Tahun 2022

BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Dalam rangka penyelenggaraan pemerintah yang baik dan akuntabel (*Good Governance*) sesuai dengan Instruksi Presiden Nomor 7 Tahun 1999, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Jeneponto melaksanakan pelaporan Kinerja Instansi Pemerintah Tahun Anggaran 2022 yang bertujuan untuk menganalisa dan menginformasikan tingkat capaian kinerja instansi.

Penyusunan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) berpedoman kepada Peraturan Pemerintah Nomor 8 tahun 2006 tentang pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2006 Nomor 25, tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4614); lalu ditindaklanjuti dengan Instruksi Presiden Republik Indonesia Nomor 7 tahun 1999, tentang Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah; dan selanjutnya tertuang dalam Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 29 Tahun 2010 tentang Pedoman Penyusunan Penetapan Kinerja dan Pelaporan Kinerja Instansi Pemerintah.

Tingkat Pencapaian kinerja yang mampu dihasilkan dari berbagai kegiatan yang dilaksanakan selama Tahun Anggaran 2022, diukur dan dianalisis berdasarkan standar pengukuran Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) yang tertuang pada Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 29 Tahun 2010, tentang Pedoman Penyusunan Penetapan Kinerja dan Pelaporan Kinerja Instansi Pemerintah. Hasil dari pengukuran akuntabilitas Kinerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Jeneponto Tahun 2022 akan dituangkan dalam laporan ini. Semoga laporan ini, mampu untuk meningkatkan kinerja sesuai dengan tuntutan dan harapan masyarakat. Dalam Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Dinas Tenaga Kerja dan

Transmigrasi Kabupaten Jeneponto ini, selain akan diuraikan tingkat pencapaian setiap sasaran yang telah ditetapkan juga berbagai permasalahan pokok yang dihadapi serta saran tindak lanjut dan strategi pemecahannya untuk dilaksanakan pada tahun - tahun mendatang.

Salah satu dari unsur pokok dari penjabaran sistem akuntabilitas adalah penyusunan Rencana Strategi (Renstra) dengan berbasis kinerja yang merupakan pedoman pelaksanaan tupoksi, sehingga segala bentuk kegiatan dilaksanakan secara terencana dan terukur. Suatu perencanaan yang tidak strategis sama halnya merencanakan suatu kegagalan yang tentunya hal tersebut tidak dikehendaki bersama dan akan mempengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan.

Proses penyusunan LKjIP dilakukan pada setiap akhir tahun anggaran bagi setiap instansi untuk mengukur pencapaian target kinerja yang sudah ditetapkan dalam dokumen perjanjian kinerja. Pengukuran pencapaian target kinerja ini dilakukan dengan membandingkan antara target dan realisasi kinerja setiap instansi pemerintah, yang dalam hal ini adalah Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kab. Jeneponto. LKjIP menjadi dokumen laporan kinerja tahunan yang berisi pertanggung-jawaban kinerja suatu instansi dalam mencapai tujuan/sasaran strategis instansi.

Dalam perencanaan pembangunan daerah Kabupaten Jeneponto, capaian tujuan dan sasaran pembangunan yang dilakukan tidak hanya mempertimbangkan visi dan misi daerah, melainkan kondisinya dengan tujuan dan sasaran yang ingin dicapai pada lingkup pemerintahan Kabupaten, Propinsi dan Nasional. Terwujudnya suatu tata pemerintahan yang baik dan akuntabel merupakan harapan semua pihak. Berkenaan dengan harapan tersebut diperlukan pengembangan dan penerapan sistem pertanggungjawaban yang tepat, jelas, terukur legitimate sehingga penyelenggaraan pemerintah dan pembangunan dapat berlangsung secara berdaya guna, berhasil guna, bersih dan bertanggungjawab serta bebas dari korupsi, kolusi dan nepotisme (KKN). Sejalan dengan pelaksanaan Undang-undang Nomor 28 tahun 1999 tentang penyelenggaraan negara yang bersih dan bebas dari korupsi, kolusi dan nepotisme, maka diterbitkan

Inpres Nomor 7 tahun 1999 tentang Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah. Dalam salah satu pasal dalam undang-undang tersebut menyatakan bahwa azas-azas umum penyelenggaraan negara meliputi kepastian hukum, azas tertib penyelenggaraan negara, azas kepentingan umum, azas keterbukaan, azas proporsionalitas dan profesionalitas serta akuntabilitas. Azas akuntabilitas adalah setiap kegiatan dan hasil akhir dari kegiatan penyelenggara negara harus dipertanggung jawabkan kepada masyarakat atau rakyat sebagai pemegang kedaulatan tertinggi negara sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

B. MAKSUD DAN TUJUAN

Laporan kinerja merupakan bentuk akuntabilitas dari pelaksanaan tugas dan fungsi yang dipercayakan kepada setiap instansi pemerintah atas penggunaan anggaran. Hal terpenting yang diperlukan dalam penyusunan laporan kinerja adalah pengukuran kinerja dan evaluasi serta pengungkapan (disclosure) secara memadai hasil analisis terhadap pengukuran kinerja.

Penyusunan LKJiP Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Jeneponto Tahun 2022 dimaksudkan sebagai perwujudan akuntabilitas penyelenggaraan kegiatan yang dicerminkan dari pencapaian kinerja, visi, misi, realisasi pencapaian indikator kinerja utama dan sasaran dengan target yang telah ditetapkan, berdasarkan pengukuran kinerja dan tingkat keberhasilan pelaksanaan program dan kegiatan.

Adapun tujuan dari penyusunan Laporan kinerja adalah :

1. Sarana/instrument penting untuk melaksanakan reformasi dalam penyelenggaraan tugas-tugas pemerintahan, pembangunan, dan pelayanan masyarakat;
2. Cara dan sarana yang efektif untuk mendorong seluruh aparatur pemerintah dalam menerapkan prinsip-prinsip Good Governance dan fungsi – fungsi manajemen kinerja secara taat asas (konsisten);

3. Cara dan sarana yang efektif untuk meningkatkan kinerja instansi pemerintah/unit kerja berdasarkan rencana kerja yang jelas dan sistematis dengan sasaran kinerja yang terukur secara berkelanjutan;
4. Alat untuk mengetahui dan mengukur tingkat keberhasilan atau kegagalan dari setiap pimpinan instansi/unit kerja dalam menjalankan misi, tugas/jabatan, sehingga dapat dijadikan faktor utama dalam evaluasi kebijakan, program kerja, struktur organisasi, dan penetapan alokasi anggaran setiap tahun bagi setiap instansi/unit kerja; dan
5. Cara dan sarana untuk mendorong usaha penyempurnaan struktur organisasi, kebijakan publik, ketatalaksanaan, mekanisme pelaporan, metode kerja, dan prosedur pelayanan masyarakat berdasarkan permasalahannya yang dihadapi dalam pelaksanaan manajemen pemerintahan secara berkelanjutan.

C. DASAR HUKUM

Penyusunan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) Kabupaten Jenepono Tahun 2022 ditetapkan dan mengacu pada peraturan perundang, sebagai berikut :

1. Ketetapan Majelis Permusyawaratan Rakyat RI Nomor XI/MPR/1998 Tentang Penyelenggaraan Negara Yang Bersih dan bebas Korupsi, Kolusi dan Nepotisme;
2. Undang-undang Nomor 29 Tahun 1959 tentang Pembentukan Daerah-Daerah Tingkat II di Sulawesi (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1959 Nomor 74, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 1822);
3. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 28 Tahun 1999 Tentang Penyelenggaraan Negara Yang Bersih dan Bebas dari Korupsi, Kolusi dan Nepotisme (Lembaran Negara Republik Inonesia Tahun 1999 Nomor 78, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3851);

4. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2003 Tentang Keuangan Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 47, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4286);
5. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional (Lembaran Negara Tahun 2004 Nomor 104, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4421);
6. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 33 Tahun 2004 tentang Perimbangan Keuangan antara Pemerinrah Pusat dan Pemerintah Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 No 126, Tambahan Negara Republik Indonesia Nomor 4438);
7. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 244);
8. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 86 Tahun 2017 tentang Tata Cara Perencanaan, Pengendalian dan Evaluasi Pembangunan Daerah, Tata Cara Evaluasi Rancangan Peraturan Daerah Tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah dan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah serta Tata Cara Perubahan Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah. Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah dan Rencana Kerja Pemerintah Daerah;
9. Peraturan Pemerintah Nomor 58 Tahun 2005 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2005 Nomor 140, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4578);
10. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 Tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah;
11. Peraturan Pemerintah Nomor 41 Tahun 2007 tentang Organisasi Pemerintah Daerah;
12. Instruksi Presiden Nomor 5 Tahun 2004 Tentang Percepatan Pemberantasan Korupsi;
13. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi

- Birokrasi Nomor 29 Tahun 2010 tentang Pedoman Penyusunan Penetapan Kinerja dan Pelaporan Kinerja Instansi Pemerintah;
14. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Review atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah;
 15. Peraturan Daerah Kabupaten Jeneponto Nomor 03 Tahun 2006 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah (RPJPD) Kabupaten Jeneponto Tahun 2006-2026 (Lembaran Daerah Kabupaten Jeneponto Tahun 2006 Nomor 151);
 16. Peraturan Daerah Kabupaten Jeneponto Nomor 4 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah;
 17. Peraturan Bupati Jeneponto Nomor 60 Tahun 2021 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi, serta Tata Kerja *Dinas* Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Jeneponto (Berita Daerah Kabupaten Jeneponto Tahun 2021 Nomor 60);
 18. Peraturan Daerah Kabupaten Jeneponto Nomor 7 Tahun 2022 tentang Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Tahun 2023 (Lembaran Daerah Kabupaten Jeneponto Tahun 2022 Nomor 326);
 19. Peraturan Bupati Kabupaten Jeneponto Nomor 52 Tahun 2022 tentang Penjabaran Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Kabupaten Jeneponto Tahun 2023 (Berita Daerah Kabupaten Jeneponto Tahun 2022 Nomor 52).

D. GAMBARAN UMUM ORGANISASI

1. KEDUDUKAN

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Jeneponto terbentuk berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Jeneponto Nomor 60 Tahun 2021 tentang Pembentukan Susunan Organisasi dan Tata Kerja Dinas Daerah Kabupaten Jeneponto.

2. STRUKTUR ORGANISASI, TUGAS POKOK DAN FUNGSI

Berdasarkan Peraturan Bupati Jenepono Nomor 60 Tahun 2020 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas Fungsi dan Tata Kerja Dinas Tenaga kerja dan Transmigrasi Kabupaten Jenepono. Struktur organisasi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Jenepono sebagai berikut :

1. Kepala Dinas
2. Sekretaris
 - 2.a. Kasubbag. Umum & Kepegawaian
 - 2.b. Kasubbag. Perencanaan
 - 2.c. Kasubbag. Keuangan
3. Bidang Penempatan dan Perluasan Kesempatan Kerja, terdiri atas Kelompok Jabatan Fungsional;
4. Bidang Pelatihan dan Produktivitas Tenaga Kerja, terdiri atas Kelompok Jabatan Fungsional;
5. Bidang Pembinaan Hubungan Industrial dan Perlindungan Ketenagakerjaan, terdiri atas Kelompok Jabatan Fungsional;
6. Bidang Transmigrasi, terdiri atas Kelompok Jabatan Fungsional; dan
7. Kelompok Jabatan Fungsional.

Adapun tugas pokok dan fungsi masing-masing bagian yang ada didalam struktur organisasi pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Jenepono sebagai berikut :

1. KEPALA DINAS

Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi, Pejabat Eselon II-b mempunyai tugas membantu Bupati dalam memimpin dan melaksanakan fungsi penunjang urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah dibidang tenaga kerja dan transmigrasi.

Tugas Pokok Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi, dapat dirinci sebagai berikut:

- a) Menyusun kebijakan, rencana kegiatan/perencanaan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi.
- b) Merumuskan perencanaan kerja sesuai Renstra Dinas dan mempelajari peraturan perundang – undangan dan ketentuan lainnya yang relevan untuk menunjang pelaksanaan tugas.
- c) Mengordinasikan pelaksanaan Perencanaan dan kegiatan lingkup Dinas.
- d) Membina Kepala Sekretaris dan para Kepala Bidang dalam melaksanakan tugasnya
- e) Mengarahkan pelaksanaan tugas pokok organisasi agar berjalan sesuai rencana, tepat waktu, berkualitas dalam lingkup Dinas.
- f) Menyelia pelaksanaan tugas pokok organisasi agar berjalan sesuai rencana, tepat waktu, berkualitas dalam lingkup Dinas.
- g) Memecahkan masalah dalam pelaksanaan tugas pokok organisasi agar senantiasa berjalan optimal.
- h) Mengevaluasi pelaksanaan tugas pokok organisasi agar senantiasa sesuai dengan rencana dan target yang ditetapkan.
- i) Melaporkan dan memberi saran kepada atasan terkait capaian pelaksanaan tugas pokok organisasi.
- j) Melaksanakan pemberian dukungan atas penyelenggaraan pemerintahan daerah dibidang tenaga kerja dan transmigrasi.
- k) Menyenggarakan pembinaan dan pelaksanaan tugas dibidang tenaga kerja dan transmigrasi.
- l) Membina, mengordinasikan dan melaksanakan perencanaan dan kegiatan dibidang pemberdayaan tenaga kerja.
- m) Mengordinasikan dan melaksanakan perencanaan dan kegiatan dibidang hubungan industri dan syarat kerja.
- n) Mengordinasikan dan melaksanakan perencanaan dan kegiatan dibidang pengawasan dan jamsos serta dibidang transmigrasi.
- o) Melaksanakan tugas kedinasan lainnya yang diperintahkan oleh pimpinan baik lisan maupun tertulis.

2. Sekretariat Disnakertrans

Sekretariat Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dipimpin oleh seorang Sekretaris, mempunyai tugas memimpin dan melaksanakan penyiapan bahan dalam rangka penyelenggaraan dan koordinasi pelaksanaan Sub bagian umum dan kepegawaian, perencanaan, keuangan serta memberikan pelayanan administrasi dan fungsional kepada semua unsur dalam lingkungan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi berdasarkan pedoman yang berlaku untuk kelancaran tugas.

Tugas Pokok Sekretaris Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi, dapat rinci sebagai berikut :

- a) Merencanakan operasional kegiatan tahunan sebagai pedoman pelaksanaan tugas.
- b) Membagi tugas kepada bawahan agar tercipta distribusi tugas yang merata.
- c) Memberi petunjuk kepada bawahan terkait perumusan kebijakan, operasionalisasi dan pelaporannya.
- d) Menyelia pelaksanaan tugas pokok organisasi agar berjalan sesuai rencana, tepat waktu, berkualitas dalam lingkup sekretariat.
- e) Mengatur pelaksanaan tugas pokok organisasi agar berjalan sesuai rencana, tepat waktu, berkualitas dalam lingkup sekretariat.
- f) Mengordinasikan dan mengevaluasi pelaksanaan perencanaan dan kegiatan dalam lingkup sekretariat.
- g) Menyusun laporan dan memberi saran kepada atasan terkait pelaksanaan tugas.
- h) Merencanakan, mengordinasikan, menggerakkan dan mengendalikan serta menetapkan kebijakan dibidang umum dan kepegawaian, perencanaan serta keuangan.
- i) Mengelola dan mengordinasikan pelaksanaan pelayanan teknis dan administrative kepada seluruh satuan organisasi dalam lingkup dinas.

- j) Mengelola dan mengordinasikan pelaksanaan urusan umum dan kepegawaian.
- k) Mengelola dan mengordinasikan pelaksanaan urusan perencanaan.
- l) Mengelola dan mengordinasikan pelaksanaan urusan keuangan.
- m) Mengelola dan mengordinasikan pelaksanaan urusan perlengkapan.
- n) Mengordinasikan penyiapan bahan dan penyusunan RKA, DPA, LAKIP, RENSTRA dan RENJA dan/atau dokumen perencanaan berdasarkan peraturan perundang-undangan.
- o) Melaksanakan tugas kedinasan lainnya yang diperintahkan oleh pimpinan baik lisan maupun tertulis.

Sub Bagian Sekretariat Disnakertrans terdiri atas:

1. Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian Pejabat Eselon

IV.a terdiri dari 1 (satu) orang mempunyai tugas pokok :

- a) Bagian Umum dan Kepegawaian dipimpin oleh seorang Kepala Sub Bagian, mempunyai tugas memimpin dan melaksanakan penyiapan bahan, menghubungkan industri maupun mengelola dan melaksanakan administrasi, urusan ketatausahaan dinas meliputi pengelolaan urusan rumah tangga, , kearsipan, protokol, perjalanan dinas, tatalaksana, perlengkapan, kepegawaian dan tugas umum lainnya berdasarkan pedoman yang ada untuk kelancaran tugas.
- b) Tugas pokok Sub Bagian Umum dan Kepegawaian, dapat dirinci sebagai berikut:
 - Merencanakan kegiatan tahunan sebagai pedoman pelaksanaan tugas.
 - Membagi tugas kepada bawahan agar tercipta distribusi tugas yang merata.

- Menyelia pelaksanaan tugas pokok organisasi agar berjalan sesuai rencana, tepat waktu, berkualitas dalam lingkup Subag.
- Memeriksa hasil pelaksanaan tugas pokok organisasi agar berjalan sesuai rencana, tepat waktu, berkualitas dalam lingkup Subag.
- Mengevaluasi hasil pelaksanaan tugas pokok organisasi agar berjalan sesuai rencana , tepat waktu, berkualitas dalam lingkup Subag.
- Mengelola dan melaksanakan urusan rumah tangga dan surat menyurat.
- Mengelola dan melaksanakan urusan kearsipan.
- Mengelola dan melaksanakan urusan keprotokoleran dan perjalanan dinas.
- Mengelola dan melaksanakan urusan ketatalaksanaan.
- Mengelola dan melaksanakan urusan perlengkapan.
- Mengelola dan melaksanakan urusan kepegawaian.
- Mengelola dan melaksanakan urusan umum lainnya.
- Membuat laporan hasil pelaksanaan tugas.
- Melaksanakan tugas kedinasan lainnya yang diperintahkan oleh pimpinan baik lisan maupun tertulis.

2. Kepala Sub Bagian Program pejabat eselon IV.a terdiri dari 1 (satu) orang mempunyai tugas:

- a) Sub Bagian Program dipimpin oleh seseorang Kepala Sub Bagian Program mempunyai tugas memimpin dan melaksanakan penyiapan bahan, menghubungkan industrialmpun, mengelola dan melaksanakan administrasi urusan perencanaan serta melakukan pembinaan, pengendalian dan evaluasi pelaksanaan perencanaan berdasarkan pedoman yang ada untuk kelancaran tugas.

- b) Tugas pokok Sub bagian Program, dapat dirinci sebagai berikut:
- Merencanakan kegiatan dan jadwal operasional tahunan serta penganggaran dinas sebagai pedoman pelaksanaan tugas.
 - Membagi tugas kepada bawahan agar tercipta distribusi tugas yang merata.
 - Menyelia pelaksanaan tugas pokok organisasi agar berjalan sesuai rencana, tepat waktu, berkualitas dalam lingkup Subag.
 - Memeriksa hasil pelaksanaan tugas pokok organisasi agar berjalan sesuai rencana, tepat waktu, berkualitas dalam lingkup Subag.
 - Mengevaluasi hasil pelaksanaan tugas pokok organisasi agar berjalan sesuai rencana, tepat waktu, berkualitas dalam lingkup Subag.
 - Menyusun laporan dan memberi saran kepada atasan terkait pelaksanaan tugas.
 - Menghubungkan industrialmpun dan mempersiapkan bahan penyusunan laporan, daftar usulan kegiatan, dan daftar gaji serta melaksanakan penggajian.
 - Mengordinasikan pelaksanaan perencanaan dan kegiatan pelaporan dan keuangan dan pengendalian tugas pembantu pemegang kas.
 - Menginventarisir permasalahan - permasalahan pelaksanaan perencanaan kegiatan, proses administrasi terkait dengan penatausahaan keuangan daerah sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
 - Melaksanakan penyiapan bahan dan penyusunan RKA, DPA, LAKIP, RENSTRA, RENJA dan/atau dokumen perencanaan berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

- Melakukan pengumpulan data realisasi capaian kinerja bulanan, perbendaharaan keuangan, dan melaksanakan verifikasi anggaran (tugas teknis).
- Melakukan pengolahan data laporan capaian kinerja triwulan, semester, dan penyusunan rencana anggaran untuk periode lima tahunan dan tahunan (tugas teknis).
- Melakukan pengolahan data LAKIP SKPD.
- Melakukan pengolahan data revisi anggaran untuk kebutuhan rencana kerja tahunan SKPD dan pembukuan pelaporan keuangan.
- Melaksanakan tugas kedinasan lainnya yang diperintahkan oleh pimpinan baik lisan maupun tertulis.

3. Sub Bagian Keuangan Pejabat Eselon IV.a terdiri atas 1 (satu) orang mempunyai tugas:

- a) Sub Bagian Keuangan dipimpin oleh seorang Kepala Sub Bagian Keuangan mempunyai tugas memimpin dan melaksanakan penyiapan bahan, menghubungkan industrailmpun, mengelola dan melaksanakan administrasi urusan perencanaan serta melakukan pembinaan, pengendalian dan evaluasi pelaksanaan perencanaan berdasarkan pedoman yang ada untuk kelancaran tugas.
- b) Tugas pokok Sub Bagian Keuangan, dapat dirinci sebagai berikut:
 - Merencanakan kegiatan dan jadwal operasional tahunan serta penganggaran Dinas sebagai pedoman pelaksanaan tugas.
 - Membagi tugas kepada bawahan agar tercipta distribusi tugas yang merata.
 - Menyelia pelaksanaan tugas pokok organisasi agar berjalan sesuai rencana, tepat waktu, berkualitas dalam lingkup Subag.

- Memeriksa pelaksanaan tugas pokok organisasi agar berjalan sesuai rencana, tepat waktu, berkualitas dalam lingkup Subag.
- Mengevaluasi pelaksanaan tugas pokok organisasi agar berjalan sesuai rencana, tepat waktu, berkualitas dalam lingkup Subag.
- Menyusun laporan dan memberi saran kepada atasan terkait pelaksanaan tugas.
- Menghubungkan industrialmpun dan mempersiapkan bahan penyusunan laporan, daftar usulan kegiatan, dan daftar gaji serta melaksanakan penggajian.
- Mengordinasikan pelaksanaan perencanaan dan kegiatan, pelaporan dan keuangan, dan pengendalian tugas pembantu pemegang kas.
- Menginventarisir permasalahan-permasalahan pelaksanaan perencanaan kegiatan, proses administrasi terkait dengan penatausahaan keuangan daerah sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
- Melaksanakan penyiapan bahan dan penyusunan RKA, DPA, LAKIP, RENSTRA, RENJA dan/atau dokumen perencanaan berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- Melakukan pengumpulan data realisasi capaian kinerja bulanan, perbendaharaan keuangan, dan melaksanakan verifikasi anggaran (tugas teknis).
- Melakukan pengolahan data laporan capaian kinerja triwulan, semester, dan penyusunan rencana anggaran untuk periode lima tahunan dan tahunan (tugas teknis).
- Melakukan pengolahan data LAKIP SKPD.
- Melakukan pengolahan data revisi anggaran untuk kebutuhan rencana kerja tahunan SKPD dan pembukuan pelaporan keuangan.

- Melaksanakan tugas kedinasan lainnya yang diperintahkan oleh pimpinan baik lisan maupun tertulis.

3. BIDANG PENEMPATAN DAN PERLUASAN KESEMPATAN KERJA

- a) Bidang Penempatan dan Perluasan Kesempatan Kerja dipimpin oleh Kepala Bidang, mempunyai tugas memimpin dan melaksanakan perumusan kebijakan teknis, memberikan dukungan atas penyelenggaraan urusan pemerintahan daerah, membina, mengoordinasikan dan melaksanakan program dan kegiatan di bidang penempatan dan perluasan kesempatan kerja meliputi penempatan dan informasi pasar kerja dan perluasan kesempatan kerja yang menjadi kewenangannya sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.
- b) Tugas pokok Bidang Pemberdayaan Tenaga Kerja, dapat dirinci sebagai berikut :
 - a. menyusun rencana kegiatan Bidang Penempatan dan Perluasan Kesempatan Kerja sebagai pedoman pelaksanaan tugas;
 - b. mendistribusikan dan memberi petunjuk pelaksanaan tugas;
 - c. memantau, mengawasi dan mengevaluasi pelaksanaan tugas dalam lingkup Bidang Penempatan dan Perluasan Kesempatan Kerja untuk mengetahui perkembangan pelaksanaan tugas;
 - d. menyusun rancangan, mengoreksi, memaraf dan/atau menandatangani naskah dinas;
 - e. mengikuti rapat sesuai dengan bidang tugasnya;
 - f. melaksanakan pelayanan Antar Kerja di daerah kabupaten/kota;
 - g. membuat rencana kerja tentang pengembangan dan perluasan kesempatan kerja;
 - h. melaksanakan Penerbitan Izin Lembaga Penempatan Tenaga Kerja Swasta (LPTKS) dalam 1 (satu) Daerah Kabupaten;
 - i. melaksanakan analisis penyusunan sistem dan penyebarluasan informasi pasar kerja;
 - j. Melaksanakan pengawasan, perizinan dan

perlindungan serta Kompetensi Calon Pekerja Migran Indonesia (PMI)/Pekerja Migran Indonesia (PMI) (Pra dan Purna penempatan) di daerah Kabupaten Jeneponto;

- k. melaksanakan penerbitan perpanjangan izin mempekerjakan tenaga kerja asing (IMTA) yang Lokasi Kerja dalam 1 (satu) Daerah Kab/kota;
- l. mengoordinasikan kegiatan pemberian dan penyebarluasan informasi pasar kerja dalam pelayanan antar kerja kepada pencari kerja dan pemberi kerja serta perluasan kesempatan kerja kepada masyarakat;
- m. mengoordinasikan kegiatan penyuluhan dan bimbingan jabatan bagi pencari kerja dalam pelayanan antar kerja kepada masyarakat dan perantara kerja dalam pelayanan antar kerja serta perluasan kesempatan kerja kepada masyarakat;
- n. melaksanakan pendaftaran pencari kerja dan mengklasifikasinya berdasarkan usia, jenjang Pendidikan, jenis kelamin, bakat, keterampilan dan minat dan analisis pasar kerja berdasarkan data dan informasi pencari kerja dan lowongan pekerjaan yang tersedia;
- o. melaksanakan koordinasi dan konsultasi dengan lembaga pemerintah atau nonpemerintah, dalam rangka melaksanakan tugas dan fungsi;
- p. menilai kinerja pegawai ASN sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan;
- q. menyusun laporan hasil pelaksanaan tugas Kepala Bidang Penempatan dan Perluasan Kesempatan Kerja dan memberikan saran pertimbangan kepada Pimpinan sebagai bahan perumusan kebijakan; dan
- r. melaksanakan tugas kedinasan lain yang diperintahkan oleh Pimpinan, sesuai dengan bidang tugasnya untuk mendukung kelancaran pelaksanaan tugas.

4. BIDANG HUBUNGAN INDUSTRIAL DAN SYARAT KERJA

Bidang Hubungan Industrial dan Syarat Kerja dipimpin oleh Pejabat Eselon III.b, 1 (satu) orang terdiri atas :

- a) Bidang Hubungan Industrial dan syarat kerja dipimpin oleh seorang Kepala Bidang, mempunyai tugas memimpin dan melaksanakan perumusan kebijakan teknis, memberikan dukungan atas penyelenggaraan urusan pemerintahan daerah, membina, mengordinasikan dan melaksanakan perencanaan dan kegiatan dibidang penyelesaian perselisihan dan hubungan industrial, pengupahandan bimbingan syarat kerja berdasarkan pedoman yang ada untuk kelancaran tugas.
- b) Tugas Pokok Bidang Hubungan Industrial dan Syarat Kerja, dapat dirinci sebagai berikut
- Merencanakan operasional kegiatan tahunan sebagai pedoman pelaksanaan tugas.
 - Membagi tugas kepada bawahan agar tercipta distribusi tugas yang merata.
 - Memberi petunjuk kepada bawahan terkait perumusan kebijakan, operasionalisasi dan pelaporannya.
 - Menyelia pelaksanaan tugas pokok organisasi agar berjalan sesuai rencana, tepat waktu, berkualitas dalam lingkup Bidang.
 - Mengatur pelaksanaan tugas pokok organisasi agar berjalan sesuai rencana, tepat waktu, berkualitas dalam lingkup Bidang.
 - Mengordinasikan dan mengevaluasi pelaksanaan perencanaan dan kegiatan dalam lingkup Bidang.
 - Menyusun laporan dan memberi saran kepada atasan terkait pelaksanaan tugas.
 - menyusun dan menetapkan kebijakan teknis dibidang penyelesaian perselisihan dan hubungan industrial, pengupahan dan bimbingan syarat kerja dan penelitian dan pengembangan bidang hubungan industrial dan syarat kerja.
 - Menyelenggarakan urusan pemerintahan dan pelayanan umum dibidang penyelesaian perselisihan dan hubungan

industrial, pengupahan dan bimbingan syarat kerja dan penelitian dan pengembangan bidang hubungan industrial dan syarat kerja.

- Melakukan pembinaan dan melaksanakan perencanaan dan kegiatan dibidang penyelesaian perselisihan dan hubungan industrial, pengupahan dan bimbingan syarat kerja dan penelitian dan pengembangan bidang hubungan industrial dan syarat kerja.
- Melakukan koordinasi terhadap penyelenggaraan perencanaan dan kegiatan dibidang penyelesaian perselisihan dan hubungan industrial, pengupahan dan bimbingan syarat kerja dan penelitian dan pengembangan bidang hubungan industrial dan syarat kerja.
- Menginventarisir permasalahan – permasalahan yang berhubungan dengan penyelesaian perselisihan dan hubungan industrial, pengupahan dan bimbingan syarat kerja dan penelitian dan pengembangan bidang hubungan industrial dan syarat kerja dan menyiapkan bahan petunjuk pemecahan masalah.
- Melakukan monitoring perencanaan dan kegiatan dibidang penyelesaian perselisihan dan hubungan industrial, pengupahan dan bimbingan syarat kerja dan penelitian dan pengembangan pemberdayaan tenaga kerja.
- Melakukan evaluasi perencanaan dan kegiatan dibidang penyelesaian perselisihan dan hubungan industrial, pengupahan dan bimbingan syarat kerja dan penelitian dan pengembangan pemberdayaan tenaga kerja.
- Melaksanakan tugas kedinasan lainnya yang diperintahkan oleh pimpinan baik lisan maupun tertulis.

5. BIDANG PELATIHAN DAN PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA

Bidang Pelatihan dan Produktivitas dipimpin oleh Pejabat Eselon III.b, 1 (satu) orang terdiri atas :

- a) Bidang Pelatihan dan Produktivitas Tenaga Kerja dipimpin oleh Kepala Bidang, mempunyai tugas memimpin dan melaksanakan perumusan kebijakan teknis, memberikan dukungan atas pelaksanaan urusan pemerintahan daerah, membina, mengoordinasikan dan melaksanakan program dan kegiatan di bidang pelatihan dan peningkatan produktivitas kerja yang menjadi kewenangannya sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.
- b) Rincian tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dapat dirinci sebagai berikut :
- a. menyusun rencana kegiatan Bidang Pelatihan dan Produktivitas Tenaga Kerja sebagai pedoman pelaksanaan tugas;
 - b. mendistribusikan dan memberi petunjuk pelaksanaan tugas;
 - c. memantau, mengawasi dan mengevaluasi pelaksanaan tugas dalam lingkup Bidang Pelatihan dan Produktivitas Tenaga Kerja untuk mengetahui perkembangan pelaksanaan tugas;
 - d. menyusun rancangan, mengoreksi, memaraf dan/atau menandatangani naskah dinas;
 - e. mengikuti rapat-rapat sesuai dengan bidang tugasnya;
 - f. melaksanakan pelatihan berbasis kompetensi;
 - g. melaksanakan pembinaan lembaga pelatihan kerja swasta;
 - h. melaksanakan layanan pemberian izin dan pendaftaran kepada lembaga pelatihan kerja swasta;
 - i. melaksanakan koordinasi dengan balai latihan kerja dan lembaga pelatihan kerja;
 - j. melaksanakan konsultasi produktivitas pada perusahaan kecil;
 - k. melaksanakan pengukuran dan peningkatan produktivitas tenaga kerja baik lingkup pemerintah, perusahaan dan masyarakat;
 - l. melaksanakan koordinasi dan konsultasi dengan lembaga pemerintah atau nonpemerintah, dalam rangka melaksanakan tugas dan fungsi;
 - m. menilai kinerja pegawai ASN sesuai ketentuan

- peraturan perundang-undangan;
- n. menyusun laporan hasil pelaksanaan tugas Kepala Bidang Pelatihan dan Produktivitas Tenaga Kerja dan memberikan saran pertimbangan kepada Pimpinan sebagai bahan perumusan kebijakan; dan
 - o. melaksanakan tugas kedinasan lain yang diperintahkan oleh Pimpinan, sesuai dengan bidang tugasnya untuk mendukung kelancaran pelaksanaan tugas.

6. BIDANG TRANSMIGRASI

Bidang Transmigrasi dipimpin oleh Pejabat Eselon III.b, 1 (satu) orang terdiri atas :

- a) Bidang Transmigrasi dipimpin oleh seorang Kepala Bidang, mempunyai tugas memimpin dan melaksanakan penyiapan bahan penyusunan kebijakan teknis, membina, mengordinasikan dan melaksanakan perencanaan dan kegiatan di bidang penyiapan pemukiman dan penempatan masyarakat transmigrasi, pengembangan masyarakat kawasan transmigrasi berdasarkan pedoman yang ada untuk kelancaran tugas.
- b) Tugas pokok Bidang Transmigrasi, dapat dirinci sebagai berikut:
 - Menyusun rencana kegiatan/program bidang transmigrasi.
 - Menyiapkan dan mempelajari peraturan perundang – undangan dan ketentuan lainnya yang relevan untuk menunjang pelaksanaan tugas. Mendistribusikan dan memberi petunjuk pelaksanaan tugas kepada bawah.
 - Memantau dan mengevaluasi serta mengendalikan pelaksanaan tugas/kegiatan bawahan.
 - Menilai prestasi kerja bawahan.
 - Mengkoordinasikan penyusunan Rencana Kerja Anggaran (RKA) Dokumen Pelaksanaan Anggaran (DPA) bidang Transmigrasi.
 - Melaksanakan pemantauan dan pengendalian terhadap pengadaan dan penyaluran barang dan jasa dibidang Transmigrasi.

- Mengkoordinasikan penyiapan bahan perizinan dalam bidang Transmigrasi.
- Melaksanakan koordinasi pelaksanaan kebijakan dan pembinaan teknis untuk pengembangan pemberdayaan kawasan transmigrasi serta mobilitas dan pengembangan masyarakat transmigrasi.
- Menyelenggarakan pengkajian bahan fasilitas, supervise dan penyusunan pedoman penyuluhan transmigrasi.
- Menyelenggarakan pengkajian bahan fasilitasi pendaftaran dan seleksi calon transmigran.
- Menyelenggarakan pengkajian bahan fasilitasi pemindahan transmigran.
- Menyiapkan bahan fasilitas, pedoman dan supervise penyusunan rencana teknis satuan ruangan, penyiapan lahan dan prasarana serta penyelesaian hak atas tanah/sertifikasi.
- Menyiapkan bahan fasilitas, penyusunan pedoman dan supervise pembuatan, pemeliharaan bangunan dan sarana transmigran.
- Melaksanakan pengkajian bahan fasilitas, penyusunan pedoman pengerahan, penempatan dan penataan serta pembinaan lingkungan pemukiman.
- Menyiapkan bahan fasilitas, supervise dan pedoman pembinaan ekonomi, sosial dan budaya masyarakat transmigran.
- Menyelenggarakan penyusunan bahan koordinasi bidang penyelenggaraan transmigrasi.
- Mengendalikan, pemantauan, evaluasi dan pelaporan yang berkaitan dengan tugas sub bidang transmigrasi.
- Mengupayakan penyelenggaraan dan pengawasan standar pelayanan minimal dalam bidang ketransmigrasian yang wajib dilaksanakan oleh daerah.

- Mengikuti rapat/pertemuan/seminar dalam rangka menerima dan memberikan informasi yang berhubungan dengan tugas – tugas di bidang transmigrasi.
- Melaporkan hasil pelaksanaan tugas – tugas bidang transmigrasi.

2. Sumber Daya Manusia

Dalam rangka mendukung tugas pokok dan fungsi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Jeneponto, berdasarkan struktur organisasi jumlah pegawai yang tersedia sebanyak 34 (tiga puluh empat) orang Aparatur Sipil Negara. Tingkat pendidikan dan pangkat/golongan Aparatur Sipil Negara di lingkup Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Jeneponto per bulan desember 2022 dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

1. Berdasarkan Golongan

Instansi	Golongan			
	I	II	III	IV
Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Jeneponto		II/b = 1 Org II/d = 1 Org	III/a = 2 Org III/b = 5 Org III/c = 5 Org III/d = 8 Org	IV/a = 6 Org IV/b = 2 Org IV/c = 2 Org
Jumlah		2 Org	20 Org	10 Org

2. Berdasarkan Pendidikan

Instansi	Pendidikan						
	SD	SLTP	SLTA	Diploma	S.1	S.2	S.3
Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten		1 Org	2 Org	1 Org	18 Org	10 Org	-

Jeneponto							
Jumlah		1 Org	2 Org	1 Org	18 Org	10 Org	-

3. Berdasarkan Eselon

Instansi	Eselon			
	I	II	III	IV
Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Jeneponto	-	1 Org	5 Org	13 Org
Jumlah	-	1 Org	5 Org	13 Org

4. SARANA DAN PRASARANA

Untuk memperlancar pelaksanaan tugas pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Jeneponto dilengkapi sarana dan prasarana sebagai berikut :

NO.	JENIS	JUMLAH
1.	Luas tanah	20.000 m2
2.	Jumlah Bangunan gedung	19 unit
3.	Kendaraan Roda 4	1 unit
4.	Kendaraan Roda 2	0 unit
5.	Alat-alat kantor dan rumah tangga	95 Jenis
6.	Alat-alat komunikasi	1 Unit

E. Aspek Strategis

Analisis isu-isu strategis merupakan bagian penting dan sangat menentukan dalam proses penyusunan rencana pembangunan daerah untuk melengkapi tahapan-tahapan yang telah dilakukan sebelumnya. Identifikasi isu yang tepat dan bersifat strategis dapat meningkatkan pencapaian prioritas pembangunan, dan dapat dipertanggung jawabkan.

Tugas dan fungsi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dalam memberikan pelayanan, senantiasa mampu menyesuaikan diri dengan lingkungan internal maupun eksternal, dan aspiratif bagi pengguna layanan. Oleh karena itu perhatian kepada mandat dari masyarakat dan lingkungannya merupakan bagian dari perencanaan yang tidak boleh diabaikan.

Dalam melaksanakan tugas dan fungsi tersebut, dapat kita identifikasi permasalahan-permasalahan yang terjadi yaitu :

1. Kualitas SDM Perencanaan Pembangunan Daerah masih sangat terbatas
2. Ketersediaan data sesuai indikator kinerja kunci berbagai urusan dalam penyusunan dokumen perencanaan daerah masih terbatas
3. Perencanaan, pengukuran dan pelaporan kinerja dalam penyelenggaraan urusan oleh perangkat daerah belum akurat dan tepat waktu
4. Pembahasan prioritas Renja/RKPD dalam proses musrenbang RKPD belum substantif berbasis fakta

Suatu kondisi/kejadian yang menjadi permasalahan, apabila tidak diantisipasi dengan faktor kekuatan yang ada, akan menimbulkan kerugian yang lebih besar dan apabila tidak ada tindakan yang dilakukan maka akan menimbulkan ancaman dan menghilangkan peluang untuk meningkatkan layanan kepada masyarakat dalam jangka panjang.

BAB II

PERENCANAAN KINERJA

A. RENCANA STRATEGIS

2. Visi dan Misi

Strategi merupakan langkah-langkah yang berisikan program-program indikatif untuk mewujudkan visi dan misi. Strategi harus dijadikan salah satu rujukan penting dalam perencanaan pembangunan daerah (*strategy focussed- management*).

Rumusan strategi berupa pernyataan yang menjelaskan bagaimana tujuan dan sasaran akan dicapai yang selanjutnya diperjelas dengan serangkaian arah kebijakan. Rumusan strategi juga harus menunjukkan keinginan yang kuat bagaimana Pemerintah Daerah Kabupaten Jeneponto menciptakan nilai tambah (*value added*) bagi *stakeholder* pembangunan daerah.

Visi adalah cara pandang jauh kedepan kemana organisasi harus dibawah agar tetap eksis, antisipatif, dan inovatif. Visi merupakan gambaran yang menantang tentang keadaan masa depan yang diinginkan oleh organisasi, termasuk organisasi pemerintah. Visi yang tepat dari organisasi pemerintah akan mampu menjadi akselerator kegiatan instansi tersebut, termasuk perencanaan strategis keseluruhan, pengeloaan sumber daya, pengembangan indikator kinerja, yang akan diintegrasikan menjadi sinergi yang diperlukan instansi tersebut.

Tujuan penetapan Visi bagi suatu organisasi adalah :

- a. Sebagai cermin terhadap apa yang diinginkan oleh organisasi.
- b. Memberikan arah dan fokus strategis.
- c. Menjadikan perekat dan menyatukan berbagai gagasan strategis.
- d. Memiliki orientasi terhadap masa depan.
- e. Menumbuhkan komitmen seluruh jajaran dalam lingkup organisasi.
- f. Menjamin kesinambungan pemimpin organisasi

Dalam RPJMD Kabupaten Jeneponto tahun 2018 - 2023, ditetapkan Visi yang hendak dicapai Pemerintah Daerah Kabupaten Jeneponto adalah :

“Jeneponto SMART 2023”

“Berdaya Saing, Maju, Religius dan BerkelanjuTan”

Kabupaten Jeneponto yang SMART Secara utuh “Jeneponto SMART”

dapat dimaknai sebagai suatu konsep dan strategi pembangunan perkotaan kekinian yang kita kenal dengan “SMART CITY/SMART REGENCY” yang akan ditransformasikan menjadi konsep pembangunan Kabupaten Jeneponto sesuai dengan kondisi dan lingkungan strategis daerah. SMART REGENCY kita maknai sebagai kabupaten yang mampu mengelola Sumber Daya Alam (SDA), Sumber Daya Manusia (SDM) dan sumber daya lainnya sehingga warganya mampu hidup nyaman aman dan berkelanjutan dengan berbasis ICT.

Dalam upaya mewujudkan Visi pembangunan Kabupaten Jeneponto tahun 2018 - 2023 tersebut, maka Misi pembangunan Kabupaten Jeneponto adalah sebagai berikut :

1. Meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia
2. Mewujudkan peradaban birokrasi melalui tata kelola pemerintahan yang professional, aspiratif, partisipatif dan transparan
3. Mengoptimalkan pengelolaan lingkungan hidup secara berkelanjutan
4. Melaksanakan pengembangan wilayah dan pembangunan infrastuktur wilayah secara merata
5. Meningkatkan perekonomian daerah melalui pengelolaan sumber daya daerah dan lingkungan hidup secara berkelanjutan dan investasi yang berkeadilan
6. Mewujudkan tata kelola keuangan daerah yang efektif, efisien, produktif, transparan dan akuntabel
7. Meningkatkan kualitas kehidupan beragama dan nilai - nilai budaya
8. Menegakkan supremasi hukum, keamanan dan ketertiban.

Penjabaran lebih lanjut mengenai visi ini merupakan salah satu upaya untuk mempertegas kembali perwujudan Kabupaten Jeneponto yang telah memiliki aspek mendasar sebagai kabupaten yang SMART. Tidak lepas dari memperkuatnya nilai daya saing daerah dengan pijakan nilai keistimewaan sebagai penekanan harapan menjadi suatu ideal kabupaten di masa depan ada pun penjelasan dari kata kunci visi diatas adalah :

a. Kabupaten Jeneponto yang “Berdaya Saing”

Berdaya saing dapat dimaknai sebagai kondisi dimana Kabupaten Jeneponto memiliki keunggulan kompetitif dan keunggulan komparatif yang tinggi diantara daerah-daerah lain, baik dalam lingkup lokal maupun nasional. Disamping itu, daya saing Kabupaten Jeneponto merupakan sebuah gambaran akan tingginya produktivitas daerah, yang

diwujudkan secara efektif, efisien, dan dilakukan secara pintar (*smart*) dengan penguasaan TIK.

b. Kabupaten Jeneponto yang “Maju”

Maju dapat dimaknai sebagai kondisi dimana masyarakat Jeneponto memiliki tingkat kesejahteraan dan kelayakan hidup yang tinggi, serta terwujudnya keadilan sosial. Kemajuan juga dapat dimaknai sebagai penguasaan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi (IPTEK) yang maju dan mutakhir untuk mengatasi permasalahan pembangunan daerah, maupun untuk menjamin terwujudnya kesejahteraan dan keadilan sosial.

c. Kabupaten Jeneponto yang “Religius”

Religius dimaknai sebagai kondisi dimana terwujudnya pemahaman dan pengamalan terhadap nilai-nilai keagamaan, khususnya agama islam, serta pembinaan bagi warga masyarakat dan ASN baik secara formal maupun secara informal.

d. Kabupaten Jeneponto yang “Berkelanjutan”

Berkelanjutan dapat dimaknasi sebagai kondisi dimana terjaminnya masa depan yang lebih baik, serta kelestarian lingkungan hidup dengan segala keanekaragaman hayatinya. Disamping itu, berkelanjutan juga dapat dimaknai sebagai terwujudnya kesadaran kolektif terhadap kebersinambungan pembangunan daerah dan tercapainya Tujuan Pembangunan Berkelanjutan (TPB).

Apabila dilihat dalam MISI maka Dinas tenaga Kerja dan Transmigrasi memiliki Urusan Tenaga kerja dan Transmigrasi, maka masuk dalam **MISI 4** yaitu **melaksanakan pengembangan wilayah dan pembangunan infrastruktur wilayah secara merata**. Sedangkan pelaksanaan Transmigrasi masuk dalam **MISI 5** yaitu **Meningkatkan Perekonomian Daerah melalui Pengelolaan Sumber daya Daerah dan Investasi yang berkeadilan** .

3. TUJUAN, SASARAN, STRATEGI DAN KEBIJAKAN

Strategi dan kebijakan merupakan rumusan perencanaan komprehensif tentang bagaimana Dinas Perdagangan Provinsi Sulawesi Selatan mencapai tujuan dan sasaran dalam Renstra dengan efektif dan efisien Rumusan strategi merupakan pernyataan yang menjelaskan bagaimana sasaran akan dicapai. Ia merupakan langkah-langkah yang berisikan program- program indikatif untuk mewujudkan visi dan misi. Strategi tersebut selanjutnya diperjelas dengan serangkaian kebijakan.

Penetapan strategi dilakukan untuk menjawab cara pencapaian sasaran-sasaran pembangunan dan jangka waktu pencapaian sasaran-sasaran tersebut. Sebuah strategi dapat dilakukan untuk menjawab satu sasaran pembangunan ataupun lebih dari satu sasaran pembangunan, dengan mempertimbangkan aspek efektifitas dan efisiensi pencapaian target sasaran. Rumusan kebijakan umum bertujuan menjelaskan cara yang ditempuh untuk menterjemahkan strategi ke dalam rencana program-program prioritas pembangunan.

Kebijakan umum pembangunan memberikan arah perumusan rencana program prioritas pembangunan yang disertai kerangka pengeluaran jangka menengah daerah dan menjadi pedoman dalam menyusun program dan kegiatan pada Rencana Strategis (Renstra) bagi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi, sebagaimana dipaparkan pada tabel berikut :

Tabel 2.1
Keterkaitan Visi, Misi, Tujuan dan Sasaran
RKPD dengan Rencana Kerja SKPD

"JENEPONTO SMART 2023"					
(BerdayaSaing, MAju, Religius dan BerkelanjuTan)					
	Misi	Tujuan	Indikator Tujuan	Sasaran	Indikator Sasaran
4	Melaksanakan Pengembangan Wilayah dan Pembangunan Infrastruktur Wilayah secara Merata	T.4.1 Meningkatkan Wilayah-Wilayah Pengembangan berbasis Potensi	T.4.1 Persentase Kawasan Strategis Daerah	S.4.1 Meningkatnya produktivitas ekonomi sektor unggulan wilayah	Persentase PDRB Sektor Unggulan Wilayah
5	Meningkatkan Perekonomian Daerah Melalui Pengelolaan Sumber Daya Daerah dan Investasi Yang Berkeadilan	T.5 Meningkatkan efektivitas pengelolaan sumber daya perekonomian daerah	T.5.1 Pertumbuhan Ekonomi	S.5.1 Meningkatnya produktivitas S.5.2 Meningkatnya iklim investasi daerah yang kondusif	S.5.1.2 Tingkat Pengangguran Terbuka S.5.2 Rasio Daya Serap Tenaga Kerja

Program Kerja APBD Tahun 2022

- 1). Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota
- 2). Program Pelatihan Kerja dan Produktivitas Tenaga Kerja
- 3). Program Penempatan Tenaga Kerja
- 4). Program Hubungan Industrial
- 5). Program Pembangunan Kawasan Transmigrasi

B. RENCANA KERJA

Dengan berpedoman pada Rencana Strategis Dinas Perdagangan menyusun Rencana Kerja (RENJA) yang memuat kebijakan, program dan kegiatan yang meliputi kegiatan pokok dan kegiatan pendukung (sub kegiatan) untuk mencapai sasaran hasil program induknya , dan dirinci menurut sasaran output dan outcome. Sebagai penjabaran lebih lanjut dari Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Tahun 2018 – 2023 disusun Rencana Kerja (performance plan) setiap tahunnya. Rencana Kerja Tahunan (RKT) untuk tahun 2022 yang merupakan komitmen untuk mencapai kinerja yang sebaik-baiknya dan sebagai bagian dari upaya memenuhi misi organisasi. Untuk Tahun 2022 Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi melakukan serangkaian kegiatan dengan menggunakan dana yang bersumber dari APBD Kabupaten Jeneponto yang dialokasi pada 5 program yang terinci dalam 29 sub kegiatan, dengan rincian sebagai berikut:

1. Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota, kegiatan;
 - a. Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah, sub kegiatan;
 - Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah.
 - Koordinasi dan Penyusunan Dokumen RKA-SKPD.
 - Koordinasi dan Penyusunan Dokumen Perubahan RKA-SKPD.
 - Koordinasi dan Penyusunan DPA-SKPD.
 - Koordinasi dan Penyusunan Perubahan DPA-SKPD.
 - Koordinasi dan Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD.
 - Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah.
 - b. Administrasi Keuangan Perangkat Daerah, sub kegiatan;
 - Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN.
 - Pelaksanaan Penatausahaan dan Pengujian/ Verifikasi Keuangan SKPD.
 - Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD.
 - Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD.
 - Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Bulanan/Triwulanan/Semesteran SKPD.
 - c. Administrasi Umum Perangkat Daerah, sub kegiatan;

- Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor.
 - Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor
 - Penyediaan Bahan Logistik Kantor.
 - Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan.
 - Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan.
 - Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD.
- d. Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah, sub kegiatan;
- Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik.
 - Penyediaan Jasa Peralatan dan Perlengkapan Kantor
 - Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor.
- e. Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah, sub kegiatan;
- Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan dan Pajak Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan.
 - Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak, dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan.
2. Program Pelatihan Kerja dan Produktivitas Tenaga Kerja
- a. Pelaksanaan Pelatihan berdasarkan Unit Kompetensi
- Proses Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Keterampilan bagi Pencari Kerja berdasarkan Klaster Kompetensi.
3. Program Penempatan Tenaga Kerja
- a. Pelayanan Antarkerja di daerah Kabupaten/Kota
- Pelayanan Antar Kerja.
- b. Perlindungan PMI (Pra dan Purna Penempatan) di Daerah Kab/Kota
- Peningkatan Perlindungan dan Kompetensi Calon Pekerja Migran Indonesia (PMI)/Pekerja Migran Indonesia (PMI)
- c. Penerbitan Perpanjangan IMTA yang Lokasi Kerja dalam 1 (Satu) Daerah Kab/Kota
- Koordinasi dan Sinkronisasi Perpanjangan IMTA yang Lokasi Kerja dalam 1 (Satu) Daerah Kab/Kota
4. Program Kawasan Transmigrasi
- A. Pelaksanaan Penataan Penduduk Setempat Sekitar Lokasi Kawasan Transmigrasi

B. PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2022

Penetapan Kinerja yang dituangkan dan ditandatangani dalam Perjanjian Kinerja antara Kepala OPD dengan Bupati Jeneponto merupakan wahana proses yang akan memberikan perspektif mengenai apa yang ingin dihasilkan. Perencanaan kinerja yang dilakukan berguna untuk menyusun prioritas kegiatan yang dibiayai dari sumber dana terbatas. Fokus perencanaan kinerja diharapkan mengarah pada pengelolaan program kegiatan lebih baik, dan terarah. Penyusunan Perjanjian Kinerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Jeneponto mengacu pada dokumen Renstra Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Jeneponto Tahun 2018 - 2023, dokumen Rencana Kerja (Renja) Tahun 2022, dan dokumen Pelaksanaan Anggaran (DPA) Tahun 2022.

Perjanjian Kinerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Jeneponto tahun 2022 terlihat dari Tabel dibawah ini :

Tabel 2.2
Perjanjian Kinerja
Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi
Kabupaten Jeneponto Tahun 2022

No	Sasaran Strategis	Uraian Indikator Kinerja Utama	Satuan	Target	Formulasi Pengukuran
1.	Meningkatnya produktivitas dan pendapatan masyarakat	Persentase tenaga kerja yang mendapatkan pelatihan berbasis kompetensi	%	0,31	Jumlah tenaga kerja yang dilatih dibagi dengan jumlah pendaftar pelatihan berbasis kompetensi dikalikan seratus
		Persentase kesempatan kerja terhadap penduduk usia 15 tahun keatas	%	0,023	kesempatan kerja dibagi jumlah penduduk usia 15 tahun keatas dikalikan seratus
		Cakupan pelaksanaan perlindungan, keselamatan kerja dan pengembangan lembaga TK	%	0,06	Jumlah perusahaan yang menerapkan tata kelola kerja yang layak (PP/PKB, LKS Bipartit, struktur skala upah dan terdaftar peserta BPJS ketenagakerjaan dibagi dengan jumlah perusahaan dikalikan seratus
2.	Meningkatnya produktivitas ekonomi kawasan perdesaan	Persentase transmigran swakarsa	%	7,5	Jumlah transmigran swakarsa dibagi jumlah transmigrasi dikalikan seratus

BAB III

AKUNTABILITAS KINERJA

Akuntabilitas kinerja adalah kewajiban untuk menjawab secara perorangan, badan hukum atau pimpinan kolektif secara transparan mengenai keberhasilan atau kegagalan dalam melaksanakan misi organisasi kepada pihak-pihak yang berwenang menerima pelaporan akuntabilitas/pemberi amanah.

Untuk menilai akuntabilitas tersebut diperlukan pengukuran kinerja yang merupakan suatu alat manajemen untuk meningkatkan kualitas pengambilan keputusan dan akuntabilitas. Pengukuran kinerja memiliki makna ganda, yaitu pengukuran kinerja itu sendiri dan evaluasi kinerja. Pengukuran kinerja menjadi jembatan antara perencanaan strategis dan akuntabilitas.

Untuk menilai keberhasilan pencapaian Tujuan dan Sasaran yang telah ditetapkan dalam rangka mendukung terwujudnya Misi dan Visi Bupati dan Wakil Bupati Jeneponto Tahun 2018-2023 sebagaimana tertuang dalam RPJMD Kabupaten Jeneponto, dilakukan dengan mengacu pada Keputusan Kepala Lembaga Administrasi Negara (LAN) Nomor 239/IX/16/8/2003 tentang Perbaikan Pedoman Penyusunan Pelaporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, yang merupakan penyempurnaan atas keputusan Kepala LAN Nomor:589/IX/6/99 tentang Pedoman Penyusunan Pelaporan Akuntabilitas Kinerja Instansi pemerintah, dan tindak lanjut ataupun pelaksanaan Instruksi Presiden Republik Indonesia Nomor 7 Tahun1999. Laporan tersebut memberikan gambaran penilaian tingkat pencapaian target masing-masing indikator sasaran strategis yang ditetapkan dalam dokumen Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Jeneponto Tahun 2018-2023 maupun Rencana Kerja Tahun 2022. Sesuai dengan ketentuan tersebut, maka pengukuran kinerja digunakan untuk menilai keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan kegiatan sesuai dengan program, sasaran yang telah ditetapkan untuk mewujudkan Visi dan Misi pemerintah.

Untuk lebih meningkatkan pelaksanaan pemerintahan yang lebih berdaya guna, berhasil guna, bersih dan bertanggung jawab, maka diwajibkan kepada setiap instansi pemerintah dan unit kerja untuk menyusun laporan kinerja sebagai wujud pertanggungjawaban. Pertanggungjawaban di maksud selanjutnya dilaporkan kepada pemberi tugas dan wewenang (amanat) melalui Laporan Kinerja Instansi Pemerintah. Sebagaimana tahun-tahun sebelumnya,

pada Tahun 2022 ini Pemerintah Kabupaten Jeneponto berusaha menyusun Laporan Kinerja Instansi Pemerintah secara sistematis untuk menyajikan keberhasilan atau kegagalan dan hambatan serta permasalahan yang dihadapi dalam mencapai Sasaran Strategis RPJMD Kabupaten Jeneponto Tahun 2018-2023. Dalam melakukan evaluasi keberhasilan atau kegagalan capaian kinerja setiap sasaran, maka digunakan skala pengukuran 5 (lima) kategori sebagai berikut:

Tabel 3.1
Skala Pengukuran Capaian Kinerja Sasaran

No	Skala Capaian Kinerja	Kategori
1	90,1 % ≤	Sangat Baik
2	75,1 % s.d90 %	Baik
3	65,1 % s.d75 %	Cukup
4	50,1 % s.d65 %	Kurang
5	5% s.d 50%	Sangat Kurang

3.1 CAPAIAN KINERJA TAHUN 2022

Kinerja instansi pemerintah adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian sasaran ataupun tujuan instansi pemerintah sebagai penjabaran dari visi, misi dan strategi instansi pemerintah yang mengindikasikan tingkat keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan kegiatan-kegiatan sesuai dengan program dan kebijakan yang ditetapkan

Pengukuran capaian kinerja dilakukan dengan membandingkan antara rencana kinerja Program Utama yang hendak dicapai dengan realisasi kinerja organisasi. Selanjutnya dilakukan analisis terhadap penyebab terjadinya celah kinerja (performance gap) yang terjadi serta tindakan perbaikan yang diperlukan di masa mendatang. Hal ini bermanfaat dalam memberikan gambaran kepada pihak-pihak eksternal tentang sejauh mana suatu organisasi telah mewujudkan misi yang telah ditetapkan.

Pengukuran tingkat capaian kinerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Jeneponto tahun 2022 dilakukan dengan cara membandingkan antara pencapaian indikator kinerja yang telah ditetapkan dengan realisasinya, sehingga terlihat apakah sasaran yang telah ditetapkan tercapai atau tidak. Pencapaian indikator kinerja yang telah ditetapkan merupakan keberhasilan dari tujuan dan sasaran pembangunan periode 2018-2023.

1. Perbandingan Target dan Realisasi Kinerja Tahun 2022

Perbandingan Target dan Realisasi Kinerja Tahun 2022 serta Capaian Kinerja diukur berdasarkan Indikator Kinerja Utama dari Sasaran Strategis tergambar pada tabel berikut :

Tabel 3.2
Target dan Realisasi Pencapaian Indikator Kinerja
Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi
Tahun 2022

No	Sasaran Strategis	Uraian Indikator Kinerja Utama	Satuan	Target	Realisasi Capaian
1.	Meningkatnya produktivitas dan pendapatan masyarakat	Persentase tenaga kerja yang mendapatkan pelatihan berbasis kompetensi	%	0,31	59,26
		Persentase kesempatan kerja terhadap penduduk usia 15 tahun keatas	%	0,023	0,46
		Cakupan pelaksanaan perlindungan, keselamatan kerja dan pengembangan lembaga TK	%	0,06	64,28
2.	Meningkatnya produktivitas ekonomi kawasan perdesaan	Persentase transmigran swakarsa	%	7,5	65,5

Dari 4 Indikator Kinerja Utama yang mendukung sasaran strategis tersebut, dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Indikator kinerja tenaga kerja yang mendapatkan pelatihan berbasis kompetensi tahun 2022 dengan target 0,31% terealisasi sebesar 59,26% yang berarti pencapaiannya melebihi target karena pada tahun 2022 banyaknya paket pelatihan yang terlaksana baik APBN maupun APBD.
2. Indikator kinerja kesempatan kerja terhadap penduduk usia 15 tahun keatas dengan target 0,023 % terealisasi sebesar 0,46 % yang pencapaiannya melebihi target karena makin banyaknya kesempatan kerja yang ada.
3. Indikator kinerja pelaksanaan perlindungan, keselamatan kerja dan

pengembangan lembaga TK dengan target 0,06% realisasi sebesar 64,28% yang artinya pencapaiannya melebihi target sudah banyaknya perusahaan yang memiliki tata kelola perusahaan yang layak.

4. Indikator kinerja transmigran swakarsa dengan target 7,5 % realisasi sebesar 65,5% yang artinya pencapaiannya melebihi target karena semakin kurangnya jumlah penduduk transmigrasi yang difasilitasi oleh pemerintah.

2. Perbandingan antara Realisasi dan Capaian Kinerja tahun 2022 dengan tahun sebelumnya

Tabel 3.3
Perbandingan antara Realisasi dan capaian kinerja tahun 2020, 2021 dan 2022

No.	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja Utama	Satuan	Realisasi Capaian			Ket
				2020	2021	2022	
1.	Meningkatnya produktivitas dan pendapatan masyarakat	Persentase tenaga kerja yang mendapatkan pelatihan berbasis kompetensi	%	0	75,1	59,26	
		Persentase kesempatan kerja terhadap penduduk usia 15 tahun keatas	%	-	0,108	0,46	
		Cakupan pelaksanaan perlindungan, keselamatan kerja dan pengembangan lembaga TK	%	-	64,28	64,28	
2.	Meningkatnya produktivitas ekonomi kawasan perdesaan	Persentase Transmigran swakarsa	%	NA	65,5	65,5	

Perbandingan antara Capaian Kinerja Tahun 2020, 2021 dan 2022 dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Indikator kinerja tenaga kerja yang mendapatkan pelatihan berbasis kompetensi tahun 2020 tidak ada realisasi karena adanya refocusing anggaran yang membuat tidak terselenggaranya

pelatihan sedangkan tahun 2021 terealisasi sebesar 75,1 % dan di tahun 2022 terealisasi sebesar 59,26 %.

2. Indikator kinerja kesempatan kerja terhadap penduduk usia 15 tahun keatas merupakan indikator kinerja yang baru dimasukkan sebagai indikator kinerja RPJMD Perubahan tahun 2021 sehingga tidak ada realisasi tahun 2020, sedangkan tahun 2021 terealisasi sebesar 0,108 % dan tahun 2022 sebesar 0,46%.
3. Indikator kinerja pelaksanaan perlindungan, keselamatan kerja dan pengembangan lembaga TK merupakan indikator kinerja yang baru dimasukkan sebagai indikator kinerja RPJMD Perubahan tahun 2021 sehingga tidak ada realisasi tahun 2020, sedangkan tahun 2021 terealisasi sebesar 64,28% dan di tahun 2022 terealisasi sebesar 64,28%.
4. Indikator kinerja transmigran swakarsa merupakan indikator yang sudah ada di tahun 2020 tapi dengan target yang tidak terukur (NA), sedangkan berdasarkan RPJMD perubahan tahun 2021 dengan target sebesar 7,5% terealisasi sebesar 65,5% dan tahun 2022 sebesar 65,5%.

3. Perbandingan Realisasi Kinerja Tahun 2022 dengan Target Jangka Menengah

Perbandingan Realisasi Kinerja Tahun 2022 dengan Target Jangka Menengah dapat digambarkan dalam tabel dibawah ini :

**Tabel 3.5.
Perbandingan Realisasi Kinerja Tahun 2022
dengan Target Akhir Renstra (2023)**

No.	Sasaran Strategis	Uraian Indikator Kinerja Utama	Realisasi Capaian Kinerja	Target Akhir RPJMD
1.	Meningkatnya produktivitas dan pendapatan masyarakat	Persentase tenaga kerja yang mendapatkan pelatihan berbasis kompetensi	59,26	0,31
		Persentase kesempatan kerja terhadap penduduk usia 15 tahun keatas	0,46	0,023

		Cakupan pelaksanaan perlindungan, keselamatan kerja dan pengembangan lembaga TK	64,28	0,06
2.	Meningkatnya produktivitas ekonomi kawasan perdesaan	Persentase Transmigran swakarsa	65,5	7,5

1. Indikator kinerja tenaga kerja yang mendapatkan pelatihan berbasis kompetensi tahun 2022 dengan target 0,31% sudah melebihi target RPJMD.
2. Indikator kinerja kesempatan kerja terhadap penduduk usia 15 tahun keatas dengan target 0,023 % sudah melebihi target RPJMD.
3. Indikator kinerja pelaksanaan perlindungan, keselamatan kerja dan pengembangan lembaga TK dengan target 0,06% sudah melebihi target RPJMD.
4. Indikator kinerja transmigran swakarsa dengan target 7,5 % sudah melebihi target RPJMD.

d. Faktor Penyebab Keberhasilan/Kegagalan atau Peningkatan / Penurunan Kinerja serta Alternative Solusi

Berdasarkan capaian diatas, ternyata keberhasilan tersebut didukung beberapa faktor yang turut menunjang pencapaian kinerja. Program/Kegiatan yang menunjang keberhasilan Pencapaian Kinerja sasaran yaitu :

1. Program Pelatihan Kerja dengan alokasi anggaran sebesar Rp. 150.000.000,-
2. Program Penempatan Tenaga Kerja dengan alokasi sebesar Rp. 107.047.000,-
3. Program Hubungan Industrial dengan alokasi anggaran sebesar Rp.40.000.000,-
4. Program Pembangunan Kawasan Transmigrasi dengan Alokasi Anggaran sebesar Rp. 20.000.000,-

3. 2 CAPAIAN INDIKATOR KINERJA UTAMA

Sesuai dengan Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 29 Tahun 2010 tentang Pedoman Penyusunan Penetapan Kinerja dan Pelaporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah dan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah.

Sebelum menguraikan hasil pengukuran kinerja, perlu kiranya dijelaskan mengenai proses pengukuran kinerja terlebih dahulu. Proses pengukuran kinerja didahului dengan penetapan indikator kinerja kegiatan yaitu ukuran kuantitatif dan kualitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu kegiatan.

Indikator Kinerja Kegiatan yang dipakai dalam pengukuran ini meliputi Masukan (input), Keluaran (output) dan Hasil (outcome) masing-masing sebagai berikut :

- a. Masukan (input) adalah segala sesuatu yang dibutuhkan agar pelaksanaan kegiatan dan program dapat berjalan atau dalam rangka menghasilkan keluaran (output) misalnya sumber daya manusia, dana, material, waktu, teknologi dan sebagainya.
- b. Keluaran (output) adalah segala sesuatu berupa produk/jasa (fisik dan/atau non fisik) sebagai hasil langsung dari pelaksanaan suatu kegiatan dan program berdasarkan masukan (input) yang digunakan.
- c. Hasil (outcome) adalah segala sesuatu yang mencerminkan berfungsinya keluaran (output) kegiatan. Hasil (outcome) merupakan ukuran seberapa jauh setiap produk/jasa dapat memenuhi kebutuhan dan harapan masyarakat.

Adapun pengukuran kinerja dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Apabila semakin tinggi realisasi menunjukkan semakin tingginya kinerja atau semakin rendah realisasi menunjukkan makin rendahnya kinerja
2. Apabila semakin tinggi realisasi menunjukkan semakin rendahnya kinerja atau semakin rendah realisasi menunjukkan semakin tinggi kinerja.

3. Capaian Indikator Kinerja Utama penilaian capaian kinerja untuk setiap indikator kinerja sasaran menggunakan interpretasi penilaian dengan pengukuran dengan skala ordinal untuk kinerja organisasi yang dilaporkan bentuk outcome.

3. 3 REALISASI ANGGARAN

untuk melaksanakan kegiatan pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Jeneponto mengeluarkan belanja yang terdiri dari belanja pegawai, barang dan jasa, serta belanja modal. Yang dirinci sebagai berikut:

Tabel 3.6

Realisasi belanja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Jeneponto Tahun 2022

NO.	URAIAN	ANGGARAN	REALISASI
1.	Belanja Operasi	4.172.373.290,-	4.075.788.237,-
2.	Belanja Modal	70.340.000,-	69.560.000,-
	TOTAL BELANJA	4.172.373.290,-	4.145.348.237,-

Adapun Penyerapan Anggaran per kegiatan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Jeneponto adalah sebagaimana tabel 3.6 dibawah ini :

Program/Kegiatan	Target Kinerja dan Anggaran	Realisasi Kinerja dan Anggaran	Tingkat Capaian Kinerja (%)
Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	8.000.000	7.967.000	99,58
Koordinasi dan Penyusunan Dokumen RKA - SKPD	7.000.000	6.968.000	99,54
Koordinasi dan Penyusunan Dokumen Perubahan RKA - SKPD	7.000.000	6.973.000	99,61
Koordinasi dan Penyusunan DPA - SKPD	7.000.000	6.972.000	99,6
Koordinasi dan Penyusunan Perubahan DPA - SKPD	7.000.000	6.974.000	97,05
Koordinasi dan Penyusunan Laporan	8.000.000	8.000.000	100

Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD			
Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	8.000.000	7.526.000	94,07
Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	3.230.504.554	3.142.707.209	97,28
Pelaksanaan Peatausahaan dan Pengujian / Verifikasi Keuangan SKPD	18.300.000	18.298.000	99,98
Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD	5.000.000	5.000.000	100
Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Bulanan/Triwulan /Semesteran SKPD	5.000.000	4.976.000	99,52
Pengadaan Pakaian Dinas beserta Atribut Kelengkapannya	20.000.000	20.000.000	100
Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor	11.330.000	11.330.000	100
Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor	70.340.000	69.560.000	98,89
Penyediaan Bahan Logistik Kantor	15.440.000	15.390.000	99,67
Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan	17.000.000	17.000.000	100
Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan	10.000.000	9.400.000	99
Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	217.561.736	217.221.728	99,84
Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	74.000.000	70.772.057	95,63
Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	97.840.000	97.690.000	99,84
Penyediaan Jasa Pemeliharaan dan Pajak Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan	39.630.000	38.823.113	97,96
Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak, dan Perizinan kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan	60.990.000	59.290.000	97,21
Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya	730.000	650.000	84,04
Proses pelaksanaan pendidikan dan pelatihan keterampilan bagi pencari kerja berdasarkan klaster kompetensi	150.000.000	148.956.000	99,3

Pelayanan Antar Kerja	20.000.000	20.000.000	100
Koordinasi dan Sinkronisasi perpanjangan IMTA yang Lokasi Kerja dalam 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota	52.047.000	52.978.130	99,86
Penyelenggaraan Pendataan dan Informasi Sarana Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja serta Pengupahan	20.000.000	19.976.000	99,88
Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja, dan Penutupan Perusahaan yang Berakibat/Berdampak pada kepentingan di 1 Daerah Kabupaten/Kota	20.000.000	20.000.000	100

BAB IV

PENUTUP

4.1 Kesimpulan

Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKJiP) Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Jeneponto Tahun 2022 ini merupakan pertanggung jawaban tertulis atas penyelenggaraan pemerintah yang baik (Good Governance) Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Jeneponto Tahun 2022. Penyusunan LKJiP ini merupakan amanat yang tertuang dalam Inpres Nomor 7 Tahun 1999 tentang Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP), sebagai upaya untuk penyelenggaraan pemerintahan yang baik sesuai harapan semua pihak. LKJiP Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Jeneponto tahun 2022 ini menggambarkan kinerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Jeneponto dan Evaluasi terhadap kinerja yang telah dicapai baik berupa kinerja kegiatan, maupun kinerja sasaran dan kinerja anggaran, juga dilaporkan analisis kinerja yang mencerminkan keberhasilan dan kegagalan.

Selama Tahun 2022 pelaksanaan program dan kegiatan dalam rangka menjalankan tugas pokok dan fungsi untuk mewujudkan pencapaian target kinerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Jeneponto tahun 2022. Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Jeneponto dalam Tahun Anggaran 2022 mendapat Alokasi dana sebesar **Rp. 4.242.713.290,-** yang terdiri dari Belanja Operasi sebesar **Rp. 4.172.373.290,-** dan Belanja Modal sebesar **Rp. 70.340.000,-** yang membiayai 5 Program dan 29 Sub Kegiatan. Dalam jumlah tersebut di atas, terealisasi sebesar **Rp. 4.145.348.237,-** Belanja Operasi sebesar **Rp. 4.075.788.237,-** dan Belanja Modal sebesar **Rp. 69.560.000,-** atau sekitar **97,71 %** dari anggaran. Secara efektif anggaran tersebut telah mewujudkan capaian kinerja untuk menunjang pencapaian Misi dan Visi Kabupaten Jeneponto. Hal tersebut menunjukkan bahwa perencanaan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Jeneponto masuk dalam kategori memuaskan, namun masih banyak yang harus diperbaiki dalam upaya meningkatkan kinerja serta pencapaian Visi dan Misi Kabupaten Jeneponto.

4.2 Permasalahan Utama

Dalam rangka pencapaian visi dan misi Kabupaten Jeneponto yang tertuang didalam RPJMD serta Renstra dan Renja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Jeneponto Tahun 2022 ditemui berbagai permasalahan, diantaranya adalah :

- a. Masih tingginya angkatan kerja sebagai penyumbang utama pengangguran;
- b. Belum optimalnya kualitas tenaga kerja untuk memenuhi kompetensi yang dibutuhkan pasar kerja;
- c. Kurangnya SDM di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Jeneponto sehingga memperlambat kinerja pencapaian sasaran dan tujuan program/kegiatan;
- d. Fungsi pembinaan lembaga ketenagakerjaan masih belum berjalan secara optimal;
- e. Transmigrasi lokal yang ada di Kabupaten Jeneponto merupakan kawasan transmigrasi yang belum terdaftar di Provinsi dan Pusat.

4.3. LANGKAH KEDEPAN

Untuk mengatasi permasalahan diatas, langkah-langkah yang harus dilaksanakan kedepan antara lain :

1. Menahan laju angkatan kerja dengan memberikan keterampilan dan informasi kerja online
2. Pelatihan keterampilan berbasis kompetensi lebih ditingkatkan baik kualitas maupun kuantitasnya;
3. Penambahan SDM dilingkungan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Jeneponto termasuk meningkatkan kapabilitas dan profesionalitas kerja;
4. Meningkatkan koordinasi dan konsultasi dengan Pemerintah Provinsi serta Kementrian yang menangani ketransmigrasian serta melakukan peninjauan dan kerjasama dengan Pemerintah Daerah tujuan agar kawasan transmigrasi lokal yang ada di kabupaten Jeneponto mendapatkan pengakuan (terdaftar).

KEPALA DINAS

EDY IRATE, SH., MM

Pangkat : Pembina Utama Muda
NIP. 19640428 199203 1 004

STRUKTUR ORGANISASI DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI

