

Laporan Kinerja Instansi Pemerintahan (LKj IP)

Tahun Anggaran 2018

DINAS KETENAGAKERJAAN DAN PERINDUSTRIAN



PEMERINTAH KABUPATEN CILACAP
TAHUN 2018

Kata Pengantar

Dengan senantiasa memanjatkan puji syukur kehadiran Allah SWT, atas segala rahmat dan karunia-Nya, penyusunan Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LKj IP) Dinas Ketenagakerjaan dan Perindustrian Kabupaten Cilacap Tahun 2018 ini dapat terselesaikan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Penyusunan LKj IP ini merupakan salah satu sarana untuk menginformasikan pertanggungjawaban kinerja yang telah dicapai oleh Dinas Ketenagakerjaan dan Perindustrian Kabupaten Cilacap tahun 2018, sebagai konsekuensi dan konsistensi terhadap komitmen untuk menciptakan transparansi dan akuntabilitas. Disamping itu, penyusunan LKj IP ini juga sebagai bentuk kepatuhan Dinas Ketenagakerjaan dan Perindustrian selaku SKPD di jajaran Pemerintah Kabupaten Cilacap untuk memenuhi kewajiban sebagaimana diatur dalam ketentuan Pasal 3 Undang-Undang Nomor 28 Tahun 1999 tentang Penyelenggaraan Negara Yang Bersih dan Bebas Kolusi Korupsi dan Nepotisme serta Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 29 tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.

Substansi pokok LKj IP Dinas Ketenagakerjaan dan Perindustrian Kabupaten Cilacap Tahun 2018 ini memberikan gambaran mengenai pencapaian Kinerja Dinas Ketenagakerjaan dan Perindustrian Kabupaten Cilacap selama tahun 2018, pelaksanaan kebijakan, program dan kegiatan yang telah direncanakan sehingga dapat mendukung terwujudnya visi misi Dinas Ketenagakerjaan dan Perindustrian Kabupaten Cilacap sebagaimana ditetapkan dalam RENSTRA Dinas Ketenagakerjaan dan Perindustrian Kabupaten Cilacap 2017-2022.

Namun demikian, dalam penyusunan LKj IP ini masih banyak terdapat kekurangan baik menyangkut format dan substansinya, sehingga kritik dan saran sangat kami harapkan dalam rangka penyempurnaan penyusunan LKj IP dimasa mendatang. Semoga dengan berbagai upaya yang telah dilaksanakan akan mampu menunjukkan kinerja secara lebih nyata sesuai dengan tupoksi serta kewenangan Dinas Ketenagakerjaan dan Perindustrian Kabupaten Cilacap.

Akhir kata, disampaikan terima kasih kepada seluruh pihak yang telah membantu dalam penyusunan LKj IP ini dan semoga dapat menjadi cermin bagi kita semua untuk melakukan evaluasi kinerja organisasi secara menyeluruh selama satu tahun kedepan agar tercipta kinerja yang lebih produktif, efektif dan efisien, baik dari aspek perencanaan, pengorganisasian, manajemen keuangan maupun koordinasi pelaksanaannya oleh masing-masing bagian di Dinas Ketenagakerjaan dan Perindustrian Kabupaten Cilacap secara lebih sinergis.

Cilacap, 31 Desember 2018

KEPALA DINAS
KETENAGAKERJAAN DAN PERINDUSTRIAN
KABUPATEN CILACAP



KOSASIH, S.Sos., M.Si.
Pembina Utama Muda
NIP. 19600414 198308 1 002



IKHTISAR EKSEKUTIF

Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LKj IP) Dinas Ketenagakerjaan dan Perindustrian Kabupaten Cilacap Tahun 2018 menyajikan hasil pengukuran kinerja pencapaian sasaran yang diarahkan untuk dapat mencapai misi dan visi Dinas Ketenagakerjaan dan Perindustrian Kabupaten Cilacap sesuai target kinerja yang telah menjadi komitmen Dinas Ketenagakerjaan dan Perindustrian Kabupaten Cilacap.

Dalam rangka meningkatkan penyelenggaraan pemerintahan yang lebih berdaya guna, berhasil guna, transparansi dan bertanggung jawab serta untuk mewujudkan *clean goverment* dan *good governance*, maka disusun Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LKj IP) sebagaimana diamanatkan Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 29 tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah yang juga selaras dengan Undang-Undang Nomor 28 Tahun 1999 tentang Penyelenggaraan Negara yang Bersih, Bebas Korupsi, Kolusi dan Nepotisme. Dengan demikian, LKj IP Kabupaten Cilacap Tahun 2018 ini disusun sebagai sebuah bentuk pertanggungjawaban atas pelaksanaan kebijakan, program dan kegiatan guna mewujudkan sasaran dan tujuan yang ditargetkan dapat dicapai pada Tahun 2018 sebagai bagian dari upaya pencapaian visi Dinas Ketenagakerjaan dan Perindustrian Kabupaten Cilacap yaitu *“Terwujudnya Tenaga Kerja yang Kompeten, Produktif, dan Hasil Industri Masyarakat Kabupaten Cilacap Berdaya Saing”*.

Secara umum, penyelenggaraan pemerintahan di Dinas Ketenagakerjaan dan Perindustrian Kabupaten Cilacap pada tahun 2018 dapat dikatakan Tinggi. Hal ini, didasarkan pada hasil pengukuran kinerja pencapaian sasaran yang dapat dicapai melalui pelaksanaan berbagai kebijakan, program dan kegiatan sebagaimana tertuang dalam Dokumen Kinerja Dinas Ketenagakerjaan dan Perindustrian Kabupaten Cilacap 2018 yang terdiri dari Rencana Kinerja Tahunan (RKT), Perjanjian Kinerja, Rencana Strategis (RS), Rencana Aksi Tahapan Pencapaian Perjanjian Kinerja dan Rencana Aksi Capaian Anggaran Pendukung Sasaran.

Hasil pengukuran kinerja menunjukkan bahwa dari 3 tujuan 4 sasaran strategis dengan 5 indikator kinerja utama yang telah ditetapkan dalam Perjanjian Kinerja Dinas Ketenagakerjaan dan Perindustrian Kabupaten Cilacap Tahun 2018 menunjukkan bahwa :

- nilai rata-rata capaian kinerja sasaran strategis dari 4 sasaran strategis adalah 93,43% dengan kategori Berhasil. Capaian dari 4 (empat) sasaran strategis, sebanyak 3 sasaran (75%) dengan kategori Sangat



Berhasil. Sebanyak 1 sasaran (25%) dengan kategori Berhasil.

- Adapun Capaian indikator kinerja utama dari 3 indikator kinerja utama, disimpulkan bahwa 2 indikator (66.76%) dikategorikan "Berhasil" dan 1 indikator (33.34%) dikategorikan "Cukup Berhasil".
- Berdasarkan hasil pengukuran kinerja terhadap 5 indikator kinerja tujuan, disimpulkan bahwa 4 indikator (80%) dikategorikan dengan Capaian "Sangat Tinggi", 1 indikator (20%) dikategorikan dengan Capaian "Tinggi".
- Penyerapan belanja langsung Dinas ketenagakerjaan dan Perindustrian Kabupaten Cilacap pada tahun 2018 Rp 4.405.068.244,- atau 92% dari anggaran sebesar Rp 4.776.014.000,- dengan jumlah program 13 dan 33 kegiatan.

Berdasarkan perbandingan antara Penyerapan anggaran belanja langsung sebesar 92% dari total anggaran Dinas Ketenagakerjaan dan Perindustrian pada tahun 2018 dengan nilai rata-rata capaian kinerja sasaran strategi sebesar 93,43%, dapat disimpulkan bahwa manajemen kinerja sudah efektif.

Masih terdapat beberapa indikator kinerja yang capaiannya belum maksimal seperti yang diharapkan sehingga perlu mendapat perhatian pada tahun berikutnya. Beberapa hal yang perlu juga menjadi perhatian terkait hasil pengukuran capaian kinerja Dinas Ketenagakerjaan dan Perindustrian Kabupaten Cilacap Tahun 2018, antara lain:

1. Belum optimalnya pemahaman dan komitmen dalam pencapaian target kinerja sasaran untuk pencapaian tujuan, misi dan visi yang telah ditetapkan didalam RENSTRA dan RPJMD. Umumnya dalam pelaksanaan program tahunan yang tertuang didalam RKPD, penganggaran program dan kegiatan Dinas Ketenagakerjaan dan Perindustrian masih bersifat *project oriented*, belum berorientasi pada pencapaian sasaran yang telah tertuang didalam RENSTRA maupun RPJMD ataupun sasaran strategis. Sehingga terdapat program-program yang kurang relevan dengan pencapaian sasaran tetap memperoleh alokasi pendanaan yang relatif besar. Oleh karena itu perlu adanya komitmen atau penegasan agar program dan kegiatan yang dilaksanakan benar-benar mengacu pada prioritas dan tupoksi Dinas Ketenagakerjaan dan Perindustrian
2. Terbatasnya SDM aparatur yang paham terkait aturan pengelolaan keuangan maupun penyelenggaraan pemerintahan daerah. Sehingga dalam pengusulan dan atau pelaksanaan kegiatan masih sering dijumpai adanya program pembangunan yang kurang selaras dengan sasaran strategis dan prioritas pembangunan yang telah ditetapkan dalam RENSTRA maupun RPJMD.



Untuk itu, kedepan perlu dilakukan beberapa perbaikan agar target kinerja dapat dicapai sesuai dengan yang ditetapkan, antara lain :

1. Perlu adanya pemahaman bahwa dalam perencanaan dan pelaksanaan kegiatan pembangunan harus tetap berpedoman pada capaian kinerja yang telah tertuang didalam RENSTRA. Sehingga program/kegiatan yang direncanakan dan dilaksanakan adalah program/kegiatan yang langsung mengarah pada pencapaian sasaran, tujuan, misi dan visi Dinas Ketenagakerjaan dan Perindustrian Kabupaten Cilacap. Terhadap kegiatan-kegiatan yang sifatnya tidak secara langsung mengarah pada prioritas dalam pencapaian sasaran, misi dan visi dapat dieliminasi atau dikurangi porsi penganggarnya.
2. Totalitas Pelaksanaan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) secara penuh agar segera diterapkan di Dinas Ketenagakerjaan dan Perindustrian, sehingga data dapat terintegrasi antara perencanaan strategis, perencanaan kinerja, pengukuran kinerja dan pelaporan kinerja. Selain itu perencanaan program dan kegiatan akan lebih mengarah pada pencapaian sasaran, misi dan visi Dinas Ketenagakerjaan dan Perindustrian sebagaimana tertuang dalam RENSTRA Dinas Ketenagakerjaan dan Perindustrian 2017-2022.

Semoga, LKj IP ini dapat menjadi bahan evaluasi dalam penyelenggaraan pemerintahan di Dinas Ketenagakerjaan dan Perindustrian maupun Kabupaten Cilacap. Prestasi kinerja yang berhasil diraih merupakan hasil kerja keras seluruh Unit Kerja di Dinas Ketenagakerjaan dan Perindustrian Kabupaten Cilacap bersama dengan stakeholder yang dibingkai semangat kebersamaan dalam memberikan pelayanan yang terbaik kepada masyarakat. Berbagai kekurangan yang ada, tentunya menjadi pemacu untuk memotivasi agar lebih bersemangat dalam bekerja dan berusaha demi terwujudnya Dinas Ketenagakerjaan dan Perindustrian Kabupaten Cilacap sebagai Perangkat Daerah yang mampu memberikan pelayanan prima menuju terciptanya pemerintahan yang tangguh, terpercaya dan mandiri guna mewujudkan *“Terwujudnya Tenaga Kerja yang Kompeten, Produktif, dan Hasil Industri Masyarakat Kabupaten Cilacap Berdaya Saing”*.



DAFTAR ISI

Kata Pengantari	i
Ikhtisar Eksekutif	ii
Daftar Isi	v
Daftar Tabel	vi
Daftar Gambar	vii
BAB IPENDAHULUAN	1
A. GAMBARAN UMUM	1
B. KEDUDUKAN, STRUKTUR ORGANISASI, TUGAS POKOK DAN FUNGSI	2
1. KEDUDUKAN	3
2. STRUKTUR ORGANISASI	3
3. TUGAS POKOK & FUNGSI	4
C. MAKSUD DAN TUJUAN	4
D. SISTEMATIKA PENULISAN	5
BAB IPERENCANAAN KINERJA	6
A. INSTRUMEN GUNA MENDUKUNG PENGELOLAAN KINERJA	6
B. RENCANA STRATEGIS	7
1. VISI DAN MISI DISNAKERIN..	7
2. TUJUAN DAN SASARAN PEMBANGUNAN DAERAH	8
3. STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN	9
C. RENCANA KINERJA TAHUNAN (RKT) TAHUN 2017	10
D. PROGRAM UNTUK PENCAPAIAN SASARAN	11
BAB III AKUNTABILITAS KINERJA	13
A. PENGUKURAN KINERJA	13
B. EVALUASI DAN ANALISIS CAPAIAN KINERJA	15
C. AKUNTABILITAS ANGGARAN	28
D. PRESTASI / PENGHARGAAN YANG DIRAIH	30
BAB IV PENUTUP	31



DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Jumlah PNS berdasarkan tingkat pendidikan	1
Tabel 1.2	Kelompok Tingkat Jabatan Struktural.....	1
Tabel 2.1	Tujuan dan Sasaran Dinas Ketenagakerjaan dan Perindustrian.....	9
Tabel 2.2	Indikator Kinerja Utama Dinas Ketenagakerjaan dan Perindustrian.....	9
Tabel 2.3	Rencana Kinerja Tahunan (RKT) Tahun 2018	11
Tabel 2.4	Program yang dilaksanakan untuk Pencapaian Sasaran Sesuai Perjanjian Kinerja Tahun 2018	12
Tabel 3.1	Pengukuran dengan Skala Ordinal.....	14
Tabel 3.2	Capaian Indikator Kinerja Tahun 2018.....	15
Tabel 3.3	Rata-rata Capaian Sasaran Strategis 2018.....	16
Tabel 3.4	Capaian Kinerja Tujuan 2018	17
Tabel 3.5	Pengukuran Capaian Kinerja Sasaran 1	18
Tabel 3.6	Pengukuran Capaian Kinerja Sasaran 2.....	21
Tabel 3.7	Pengukuran Capaian Kinerja Sasaran 3.....	23
Tabel 3.8	Pengukuran Capaian Kinerja Sasaran 4.....	25
Tabel 3.8	Capaian Anggaran dan Sasaran Tahun 2018	25



DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1	Struktur Organisasi Dinas Ketenagakerjaan Dan Perindustrian	1
Gambar 3.1	Grafik Nilai IKM Dinas Ketenagakerjaan dan Perindustrian.....	19
Gambar 3.2	Pelayanan AK-1 Jemput Bola	19
Gambar 3.3	Peningkatan kerja dan pelayanan Disnakerin	20
Gambar 3.4	Grafik perkembangan Angkatan Kerja (<i>BPS Kabupaten Cilacap,2018</i>)	22
Gambar 3.5	Bursa Kerja Pelaksanaan seleksi calon pegawai Indomart	22
Gambar 3.6	Mediasi Perselisihan Hubungan Industrial.....	24
Gambar 3.7	Perayaan Hari Buruh Internasional (May Day) di Alun-alun Cilacap Tahun 2018	22
Gambar 3.6	Kegiatan Pelatihan dan Pembinaan Industri Disnakerin Kabupaten Cilacap	26



BAB II

PERENCANAAN KINERJA

Berdasarkan Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 29 tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, penyelenggaraan SAKIP meliputi rencana strategis, perjanjian kinerja, pengukuran kinerja, pengelolaan data kinerja, pelaporan kinerja, reviu dan evaluasi kinerja. Rencana strategis menjadi landasan dalam penyelenggaraan SAKIP. Perencanaan strategis merupakan proses yang berorientasi pada hasil yang ingin dicapai dalam kurun waktu 1 (satu) sampai dengan 5 (lima) tahun dengan memperhitungkan seluruh aspek baik yang menyangkut potensi, peluang dan kendala yang ada. Perencanaan strategis harus disusun secara integral komprehensif dan implementatif sehingga dapat dilaksanakan dengan efisien dan efektif serta dapat mencapai hasil yang optimal. Dalam rangka pengintegrasian perencanaan SKPD dalam kerangka sistem pembangunan daerah, maka seluruh SKPD wajib menyusun dokumen perencanaan strategis (RENSTRA) yang merupakan Dokumen Perencanaan Pembangunan Daerah untuk periode 5 (lima) tahun.

Dinas Ketenagakerjaan dan Perindustrian Kabupaten Cilacap telah menyusun RENSTRA Dinas Ketenagakerjaan dan Perindustrian Kabupaten Cilacap 2017-2022 yang ditetapkan dengan Keputusan Kepala Dinas Ketenagakerjaan dan Perindustrian Kabupaten Cilacap Nomor 050/ /2018 tentang Rencana Strategis (RENSTRA) Dinas Ketenagakerjaan dan Perindustrian Kabupaten Cilacap Tahun 2017-2022 setelah mendapat pengesahan oleh Bupati Cilacap atas Rancangan Renstra dengan Surat Peraturan Bupati Cilacap Nomor 113 Tahun 2018 tentang Rencana Strategis Dinas Ketenagakerjaan dan Perindustrian Kabupaten Cilacap Tahun 2017-2022. Selain itu, Dinas Ketenagakerjaan dan Perindustrian juga menyusun Rencana Kerja Tahunan (RKT) untuk setiap jangka waktu tahunan

A. INSTRUMEN GUNA MENDUKUNG PENGELOLAAN KINERJA

Pemantapan manajemen pembangunan berbasis kinerja, menjadi salah satu perhatian bagi Kabupaten Cilacap. Beberapa inovasi / aplikasi yang sudah dikembangkan untuk peningkatan kinerja, adalah:

1. SIMDA Keuangan (DPPKAD);
2. SIM Pelaporan Pembangunan Daerah (Setda);
3. Program Aplikasi SIMDA Barang Milik Daerah (BMD) (DPPKAD);
4. SIM Kepegawaian (BKD);
5. Sistem Perencanaan Pembangunan Daerah (Simrenbangda)/*e-Planning* (*Bappeda*);
6. Pelayanan pembuatan AK-1 Jemput Bola.



B. RENCANA STRATEGIS

Rencana Strategis (RENSTRA) sangat diperlukan oleh masing-masing SKPD, karena dengan adanya rencana strategis akan membantu SKPD dalam menentukan arah dan tujuan yang ingin dicapai, sehingga SKPD dapat lebih berperan dalam memberikan respon terhadap berbagai perubahan dan tuntutan lingkungan. Disamping itu rencana strategis akan memperjelas konsep organisasi Pemerintah Daerah dalam melakukan aktivitas agar tujuan dapat tercapai secara efektif dan efisien dengan mempertimbangkan seluruh potensi dan kemampuan yang ada secara integral komprehensif.

Rencana strategis Dinas Ketenagakerjaan dan Perindustrian Kabupaten Cilacap dimanifestasikan dalam bentuk dokumen Renstra Tahun 2017-2022 yang mencakup Visi, Misi, Tujuan, Sasaran, Strategi, Arah Kebijakan, Program dan Kegiatan, sedangkan uraian target kinerja sasaran yang ingin dicapai dalam tahun 2018 beserta program dan kegiatan pendukungnya dan rencana aksi pencapaiannya akan dijabarkan tersendiri dalam Dokumen Kinerja Dinas Ketenagakerjaan dan Perindustrian Kabupaten Cilacap Tahun 2018.

1. Visi Dan Misi Dinas Ketenagakerjaan dan Perindustrian

Visi Dinas Ketenagakerjaan dan Perindustrian Kabupaten Cilacap Tahun 2017-2022 mengacu pada Visi Pemerintah Kabupaten Cilacap yaitu :

“ Cilacap semakin Sejahtera secara Merata "Bangga Mbangun Desa"”

Untuk mewujudkan visi tersebut, Dinas Ketenagakerjaan dan Perindustrian Kabupaten Cilacap mendukung pencapaian misi Pemerintah Kabupaten Cilacap sebagai berikut :

- a. Mengembangkan Perekonomian yang bertumpu pada potensi lokal dan regional

2. TUJUAN, SASARAN DAN INDIKATOR KINERJA

Tujuan dan sasaran dirumuskan dalam rangka mencapai misi. Tujuan adalah pernyataan-pernyataan tentang hal yang perlu dilakukan untuk mencapai Visi dan melaksanakan misi dengan menjawab isu-isu strategis dan permasalahan pembangunan daerah. Sasaran adalah hasil atau kondisi yang diharapkan dari suatu tujuan yang terukur formulasinya. Indikator Kinerja Utama (IKU) ditetapkan untuk memperoleh ukuran keberhasilan dalam pencapaian suatu tujuan dan sasaran strategis organisasi yang digunakan untuk perbaikan kinerja dan peningkatan akuntabilitas kinerja. Rumusan tujuan, sasaran dan indikator kinerja yang dijabarkan dari visi dan misi yaitu sebagaimana berikut:

Tabel 2.1 Tujuan dan Sasaran Dinas Ketenagakerjaan dan Perindustrian Kab.Cilacap menurut Misi Dinas Ketenagakerjaan dan Perindustrian Kab.Cilacap

Misi 1. Mengembangkan Perekonomian yang bertumpu pada potensi lokal dan regional				
No	Tujuan	Indikator Tujuan	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja Sasaran
1	Meningkatkan Partisipasi Angkatan Kerja & Hubungan Industrial Tenaga Kerja	Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja	Meningkatnya Partisipasi & Peluang Angkatan Kerja	Jumlah Angkatan Kerja yang Bekerja
			Meningkatnya Hubungan Industrial Yang Harmonis	Persentase Perselisihan Hubungan Tenaga Kerja di Perusahaan yang Terselesaikan
2	Meningkatkan Pertumbuhan Industri	Pertumbuhan Industri	Meningkatnya Pertumbuhan Industri, Penataan Struktur & Pengembangan Sentra Industri	Presentase Pertumbuhan Industri
				Presentase Industri Kecil Menengah Aktif
3	Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja Disnakerin	Nilai AKIP Disnakerin	Meningkatnya kinerja dan pelayanan Disnakerin	Nilai IKM/SKM Disnakerin

Tabel 2.2 Indikator Kinerja Utama Dinas Ketenagakerjaan dan Perindustrian Kab.Cilacap

No	Tujuan	Indikator Tujuan	Formula	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Penjelasan
1	Meningkatkan Partisipasi Angkatan Kerja & Hubungan Industrial Tenaga Kerja	Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja	$\frac{\text{Jumlah Angkatan Kerja (:)} \times \text{Jumlah Penduduk Usia 15-64 tahun (x)}}{\text{Jumlah Penduduk Usia 15-64 tahun (x)}} \times 100\%$	Meningkatkan Partisipasi & Peluang Angkatan Kerja	jumlah angkatan kerja yang bekerja	Jumlah penduduk usia produktif yang sudah mempunyai pekerjaan
				Meningkatkan Hubungan Industrial yang harmonis	Persentase perselisihan hubungan tenaga kerja di perusahaan yang terselesaikan	Jumlah Perselisihan yang terselesaikan (:) Jumlah Perselisihan (x) 100%
2	Meningkatkan Pertumbuhan Industri	Pertumbuhan Industri	$\frac{\text{Jumlah Industri tahun n (-)} - \text{Jumlah Industri tahun n-1 (:)}}{\text{Jumlah Industri tahun n-1 (x)}} \times 100\%$	Meningkatkan pertumbuhan industri, penataan struktur dan pengembangan sentra industri kecil menengah	Prosentase Pertumbuhan industri	Jumlah Industri tahun n (-) Jumlah Industri tahun n-1 (:) Jumlah tahun n-1 (x) 100%
					Prosentase industri kecil dan menengah aktif	Jumlah IKM yang aktif (:) Jumlah IKM yang terdaftar (x) 100%

3. STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN



Kompleksitas permasalahan di Dinas Ketenagakerjaan dan Perindustrian Kabupaten Cilacap secara umum masih ditandai dengan relatif rendahnya kualitas tenaga kerja baik dari segi pendidikan formal maupun ketrampilannya. Dampaknya, tingkat produktivitas tenaga kerja menjadi rendah yang berakibat tingkat upah yang rendah, sering terjadinya Perselisihan Hubungan Industrial, Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dan rendahnya jaminan kesejahteraan bagi pekerja. Pada sisi lain perkembangan tuntutan pasar kerja dan persaingan industri dipasar global dimana penggunaan teknologi dan informasi sebagai unggulan disamping faktor ekonomis, menuntut kebutuhan tenaga kerja yang memiliki kompetensi profesional yang mengarah pada standar kualifikasi tenaga kerja berbasis knowledge, skill dan attitude (KSA)serta, ketrampilan sosial (social skill). Pasar kerja di masa mendatang juga menuntut adanya jaminan kondisi iklim ketenagakerjaan yang kondusif, harmonis dan dialogis yang berdampak pada terciptanya suasana hubungan industrial yang ramah dan adanya kepastian dalam berusaha dan berinvestasi.

Strategi dan kebijakan merupakan cara dan arah tindakan yang diambil guna mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan. Strategi dan kebijakan Dinas Ketenagakerjaan dan Perindustrian Kabupaten Cilacap dapat dijabarkan sebagai berikut:

Strategi

Strategi yang digunakan dalam rangka pencapaian sasaran adalah sebagai berikut:

1. Meningkatkan Kualitas serta produktifitas tenaga kerja dengan mengadakan pelatihan-pelatihan;
2. Menyelenggarakan kursus-kursus pelatihan, meningkatkan kualitas sumber daya manusia, memberi kesempatan para TKI bekerja di luar negeri, menyediakan informasi tentang lowongan kerja;
3. Peningkatan investasi dalam rangka pembukaan lapangan kerja baru;
4. Peningkatan penempatan tenaga kerja di berbagai tempat baik AKL, AKAD, dan AKAN;
5. Meningkatkan suasana ketenagakerjaan yang kondusif melalui pembinaan hubungan industrial, dan melaksanakan komunikasi intensif dengan seluruh stakeholder, terutama Asosiasi Pengusaha dan Serikat Pekerja/Buruh (SP/SB);
6. Mendorong Industri besar agar melibatkan IKM dalam rantai nilai industrinya;
7. Menyelenggarakan program pelatihan dan program pendampingan teknologi, guna pemanfaatan teknologi guna bagi para pelaku industri;
8. Melakukan pendampingan teknis terhadap pelaku industri.

Kebijakan

Kebijakan yang diambil dalam rangka pelaksanaan strategi adalah sebagai berikut:

1. Peningkatan keterampilan kompetensi dan kualitas produktifitas tenaga kerja untuk mencetak tenaga kerja dan wirausaha baru yang berdaya saing;
2. Penempatan tenaga kerja pada pekerjaan yang layak di sektor formal dan perlindungan tenaga kerja baik di dalam negeri maupun diluar negeri dan pengembangan dan perluasan penciptaan kesempatan kerja di sektor informal yang produktif dan remuneratif;



3. Pengelolaan iklim kerja yang kondusif melalui hubungan industrial yang dinamis, dialogis dan harmonis serta peningkatan intensitas dan kualitas pengawasan ketenagakerjaan, keselamatan dan kesehatan kerja;
4. Penguatan penataan struktur industri yang mendorong keterkaitan usaha industri hulu dan hilir serta keterkaitan antara IKM dan Industri besar;
5. Peningkatan kemampuan industri dalam adaptasi teknologi dan pengembangan teknologi dalam proses produksi.

C. RENCANA KINERJA TAHUNAN (RKT) 2018

Setiap sasaran telah dirumuskan dalam indikator dan target kinerja yang spesifik dan terukur. Rencana Kinerja Tahunan (RKT) Dinas Ketenagakerjaan dan Perindustrian Kabupaten Cilacap tahun 2018 disajikan sebagai berikut :

Tabel 2.3. Rencana Kinerja Tahunan (RKT) Tahun 2018

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Satuan	Target
1.	Meningkatkan Partisipasi Angkatan Kerja & Hubungan Industrial Tenaga Kerja	Jumlah angkatan kerja yang bekerja	Orang	814.026
		Persentase perselisihan hubungan tenaga kerja di perusahaan yang terselesaikan	%	91,75
2.	Meningkatkan pertumbuhan industri	Prosentase Pertumbuhan industri	%	6
		Prosentase industri kecil dan menengah aktif	%	33
3.	Meningkatnya Kinerja dan Pelayanan Disnakerin	Nilai IKM/SKM Disnakerin	Point	78,5

D. PERJANJIAN KINERJA DAN PROGRAM UNTUK PENCAPAIAN SASARAN

Berdasarkan visi, misi, tujuan, sasaran strategis dan arah kebijakan yang telah ditetapkan dalam Renstra serta RKT tahun 2018 Dinas Ketenagakerjaan dan Perindustrian Kabupaten Cilacap, maka upaya pencapaiannya dijabarkan secara lebih sistematis melalui perumusan program-program prioritas sebagaimana dituangkan dalam Perjanjian Kinerja Tahun 2018 (terlampir). Program-program yang mendukung masing-masing sasaran tahun 2018 sesuai dokumen Perjanjian Kinerja adalah sebagaimana tabel 2.4 di bawah ini. Adapun rencana penggunaan anggaran program kegiatan sebagaimana lampiran Rencana Aksi Anggaran Pendukung Sasaran, sedangkan rencana tahapan pencapaian target kinerja tahun 2018 sebagaimana yang telah diperjanjikan dalam dokumen perjanjian kinerja disajikan pada lampiran Rencana Aksi Capaian Perjanjian Kinerja.



Tabel 2.4. Program yang dilaksanakan untuk Pencapaian Sasaran Sesuai Perjanjian Kinerja Tahun 2018
Dinas Ketenagakerjaan dan Perindustrian Kabupaten Cilacap

No	Tujuan	Indikator Tujuan	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Satuan	Target	Program	Anggaran
1	2	3	4	5	6	7	8	9
1	Meningkatkan Partisipasi Angkatan Kerja & Hubungan Industrial Tenaga Kerja	Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja	Meningkatkan Partisipasi & Peluang Angkatan Kerja	Jumlah angkatan kerja yang bekerja	Orang	814.026	Program Peningkatan Kesempatan Kerja	58.000.000
			Meningkatkan Hubungan Industrial yang harmonis	Persentase perselisihan hubungan tenaga kerja di perusahaan yang terselesaikan	%		91,75	Program Perlindungan Dan Pengembangan Lembaga Ketenagakerjaan
2	Meningkatkan Pertumbuhan Industri	Pertumbuhan Industri	Meningkatkan pertumbuhan industri, penataan struktur dan pengembangan sentra industri kecil menengah	Prosentase Pertumbuhan industri	%	6	Program Pengembangan Industri Kecil dan Menengah	546.800.000
							Program Peningkatan Kemampuan Teknologi Industri	25.000.000
							Program Penataan Struktur Industri	48.300.000
				Prosentase industri kecil dan menengah aktif	%	33	Program Pembinaan dan Pengawasan Bidang Pertambangan	25.000.000
Program Pengembangan Sentra-sentra Industri Potensial	634.036.000							
3	Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja Disnakerin	Nilai AKIP Disnakerin	Meningkatnya kinerja dan pelayanan Disnakerin	Nilai IKM/SKM Disnakerin	Point	78,5	Program Pelayanan Administrasi Perkantoran	1.541.900.000
							Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur	250.000.000
							Program Peningkatan Disiplin Aparatur	29.500.000
							Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur	25.000.000
							Program Perencanaan Pembangunan Daerah	12.000.000

BAB III

AKUNTABILITAS KINERJA

Manajemen pembangunan berbasis kinerja mengandaikan bahwa fokus dari pembangunan bukan hanya sekedar melaksanakan program/ kegiatan yang sudah direncanakan. Esensi dari manajemen pembangunan berbasis kinerja adalah efisiensi dan efektifitas dan berorientasi untuk mendorong perubahan, dimana program/ kegiatan dan sumber daya anggaran adalah alat yang dipakai untuk mencapai rumusan perubahan, baik pada level keluaran, hasil maupun dampak. Pendekatan ini juga sejalan dengan prinsip salah satu pilarnya, yaitu akuntabilitas, akan menunjukkan sejauh mana sebuah instansi pemerintahan telah memenuhi tugas dan mandatnya dalam penyediaan layanan publik yang langsung bisa dirasakan hasilnya oleh masyarakat. Karena itulah, pengendalian dan pertanggungjawaban program/kegiatan menjadi bagian penting dalam memastikan akuntabilitas kinerja Dinas Ketenagakerjaan dan Perindustrian telah dicapai.

A. PENGUKURAN KINERJA

Kerangka Pengukuran kinerja di Dinas Ketenagakerjaan dan Perindustrian Kabupaten Cilacap dilakukan dengan mengacu ketentuan dalam Peraturan Presiden RI Nomor 29 Tahun 2014, Keputusan Kepala LAN Nomor 239/IX/6/8/2003, dan Permenpan RB Nomor 53 Tahun 2014. Adapun pengukuran kinerja tersebut dengan rumus sebagai berikut :

1. Apabila semakin tinggi realisasi menunjukkan semakin tingginya kinerja atau semakin rendah realisasi menunjukkan makin rendahnya kinerja, digunakan rumus :

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

2. Apabila semakin tinggi realisasi menunjukkan semakin rendahnya kinerja atau semakin rendah realisasi menunjukkan semakin tingginya kinerja, digunakan rumus :

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

Atau

$$\text{Capaian indikator kinerja} = \frac{(2 \times \text{Target}) - \text{Realisasi}}{\text{Target}} \times 100\%$$

Penilaian capaian kinerja untuk setiap indikator kinerja sasaran menggunakan interpretasi penilaian dengan pengukuran dengan skala ordinal untuk setiap kategori untuk setiap kategori (Sangat Rendah, Rendah, Sedang, Tinggi, Sangat Tinggi) dengan keterangan sebagai berikut:

Tabel 3.1 Pengukuran dengan Skala Ordinal

Warna	Skala Ordinal	Predikat / Kategori
	0 s/d 50	Sangat Rendah
	50.1 s/d 65	Rendah
	65.1 s/d 75	Sedang
	75.1 s/d 90	Tinggi
	90.1 lebih	Sangat Tinggi

Sumber: Permendagri 54 / 2010

Selanjutnya berdasarkan hasil evaluasi kinerja dilakukan analisa untuk memberikan informasi yang lebih transparan mengenai keberhasilan atau ketidakberhasilan pencapaian kinerja. Untuk capaian masing-masing indikator kinerja sasaran disimpulkan berdasarkan "Metode Rata-rata Data Kelompok". Penyimpulan capaian sasaran nilai *mean* setiap kategori ditetapkan sebagai berikut :

Penyimpulan pada tingkat sasaran dilakukan dengan mengalikan jumlah indikator untuk setiap kategori (sangat berhasil, berhasil, cukup berhasil dan tidak berhasil) yang ada disetiap kelompok sasaran dengan nilai mean skala ordinal dari setiap kategori, dibagi dengan jumlah indikator yang ada di kelompok sasaran tersebut.

$$\text{Capaian Sasaran} = \frac{\text{Jumlah indikator untuk setiap kategori} \times \text{nilai mean setiap kategori}}{\text{Jumlah indikator kinerja sasaran}}$$

Nilai Mean setiap kategori ditetapkan sebagai berikut :

Sangat Tinggi	: 95
Tinggi	: 82.5
Sedang	: 70
Rendah	: 57.5
Sangat Rendah	: 25

B. EVALUASI DAN ANALISIS CAPAIAN KINERJA**Capaian Indikator
Kinerja Utama**

Secara umum Dinas Ketenagakerjaan dan Perindustrian Kabupaten Cilacap telah melaksanakan tugas dalam rangka mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan dalam RENSTRA Dinas Ketenagakerjaan dan Perindustrian Kabupaten Cilacap Tahun 2017-2022. Capaian Indikator Kinerja Dinas Ketenagakerjaan dan Perindustrian Kabupaten Cilacap Tahun 2018 sebagai berikut:

Tabel 3.2 Capaian Indikator Kinerja Tahun 2018

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Satuan	Target	Realisasi	Prosentase	Predikat/ Kategori
1	Meningkatkan Partisipasi & Peluang Angkatan Kerja	Jumlah angkatan kerja yang bekerja	Orang	814.026	799.403	98.20	Sangat Tinggi
	Meningkatkan Hubungan Industrial yang harmonis	Persentase perselisihan hubungan tenaga kerja di perusahaan yang terselesaikan	%	91,75	84	91.55	Sangat Tinggi
2	Meningkatkan pertumbuhan industri, penataan struktur dan pengembangan sentra industri kecil menengah	Prosentase Pertumbuhan industri	%	6	5	83.33	Tinggi
		Prosentase industri kecil dan menengah aktif	%	33	30	90.91	Sangat Tinggi
3	Meningkatnya kinerja dan pelayanan Disnakerin	Nilai IKM/SKM Disnakerin	Point	78,5	76,2	97.07	Sangat Tinggi

Berdasarkan hasil pengukuran kinerja terhadap 4 indikator kinerja, disimpulkan bahwa 3 indikator (75%) dikategorikan dengan Capaian "Sangat Tinggi" , 1 indikator (25%) dikategorikan dengan Capaian "Tinggi".

**Capaian Kinerja
Sasaran**

Dengan telah dilaksanakan pengukuran kinerja, selanjutnya dengan Metode Rata-rata Data kelompok dihitung rata-rata capaian sasaran strategis dari 4 sasaran strategis dengan 6 indikator kinerja tersebut. Pencapaian kinerja masing-masing sasaran dan rata-rata capaian sasaran strategis Dinas Ketenagakerjaan dan Perindustrian Kabupaten Cilacap sebagai berikut :

Tabel 3.3 Rata-rata Capaian Sasaran Strategis 2018

1	SASARAN STRATEGIS	Jumlah Indikator	Rata-rata	Kategori	Rincian Kategori untuk indikator				
					Sangat Rendah (0 s/d 50)	Rendah (50.1 s/d 65)	Sedang (65.1 s/d 75)	Tinggi (75.1 s/d 90)	Sangat Tinggi (90.1 lebih)
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	Meningkatkan Partisipasi & Peluang Angkatan	1	95	Sangat Tinggi	0	0	0	0	1
2	Meningkatkan Hubungan Industrial yang harmonis	1	95	Sangat Tinggi	0	0	0	0	1
3	Meningkatkan pertumbuhan industri, penataan struktur dan pengembangan	2	88,75	Tinggi	0	0	0	1	1
4	Meningkatnya kinerja dan pelayanan Disnakerin	1	95	Sangat Tinggi	0	0	0	0	1
Rata-rata Capaian Sasaran Strategis			93,43	Tinggi	0	0	0	1	4

Rata-rata capaian sasaran strategis sebesar 93,43% dengan kategori “Sangat Tinggi”. Capaian dari 4 (empat) sasaran strategis, sebanyak 3 sasaran (75%) dengan kategori “Sangat Tinggi” , 1 sasaran (25%) dengan kategori “Tinggi”.

**Capaian Indikator
Kinerja Tujuan**

Pencapaian kinerja tujuan Dinas Ketenagakerjaan dan Perindustrian Kabupaten Cilacap sebagai berikut :

Tabel 3.4 Capaian Kinerja Tujuan 2018

No	Tujuan	Indikator Kinerja Tujuan	Satuan	Target	Realisasi	Prosentase	Predikat/ Kategori
1	Meningkatkan Partisipasi Angkatan Kerja & Hubungan Industrial Tenaga Kerja	Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja	%	63.06	62.47	98,91	Hampir Tercapai
2	Meningkatkan Pertumbuhan Industri	Pertumbuhan Industri	%	6	5	83,33	Hampir Tercapai
3	Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja Disnakerin	pengolahan survey kepuasan masyarakat per responden dan per unsur pelayanan	%	60.1	70,02	116	Tercapai

Berdasarkan hasil pengukuran kinerja terhadap 3 indikator kinerja tujuan, disimpulkan bahwa 2 indikator (66.76%) dikategorikan dengan Capaian "Hampir tercapai", 1 indikator (33.34%) dikategorikan dengan Capaian "tercapai".

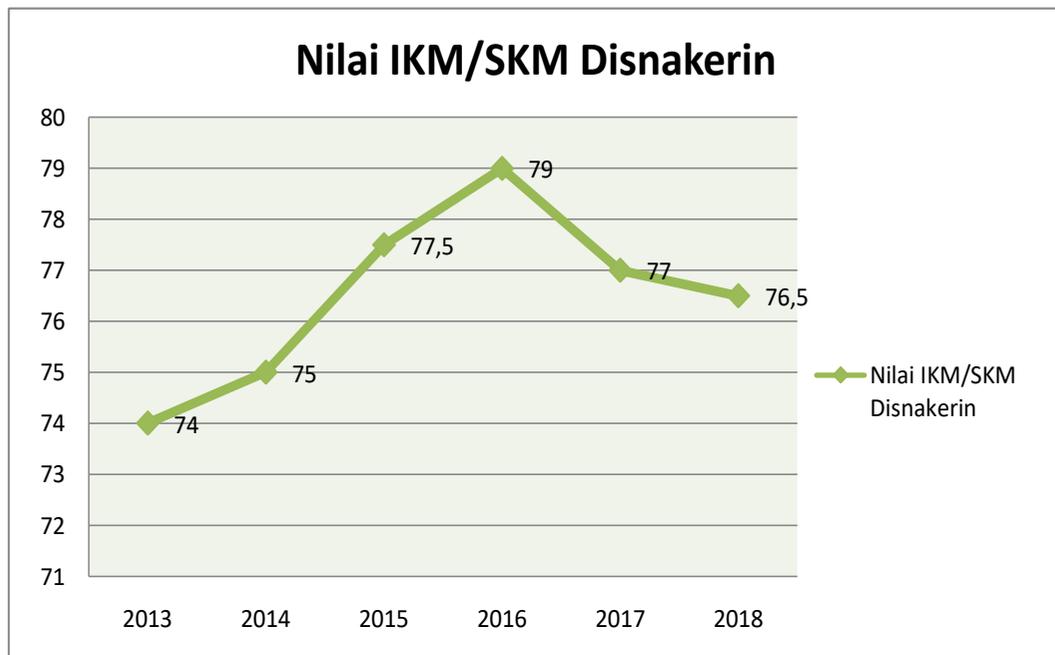
Analisis Capaian Kinerja

Sasaran 1 : Meningkatnya kinerja dan pelayanan Disnakerin

Hasil evaluasi capaian kinerja sasaran 4 dengan 1 indikator kinerja mendapatkan angka nilai capaian sebesar 116% dengan kategori “ Sangat Tinggi”. Capaian kinerja sasaran bisa dikatakan Sangat Berhasil dikarenakan SKPD mampu mengantisipasi dan meminimalisir faktor-faktor yang menjadi hambatan dan memanfaatkan faktor pendukung yang ada sehingga dapat dirumuskan strategi untuk mengatasi hambatan/permasalahan tersebut. Adapun strategi yang akan diterapkan sebagaimana tabel berikut berikut :

Tabel 3.5 Pengukuran Capaian Kinerja Sasaran 1

No	Tujuan / Indikator Tujuan / Sasaran / Indikator Sasaran	Capaian/ Kondisi 2017	2018			Target Akhir RPJMD 2022	Capaian 2018 terhadap 2022 (AKHIR RPJMD)(%)
			Target	Realisasi	% Realisasi		
1	Meningkatkan Akuntabilitas Kinerja Disnakerin						
	Nilai AKIP Disnakerin	60	60.1	70,02	116	60.5	116
1.1	<i>Meningkatnya kinerja dan pelayanan Disnakerin</i>						
1.1.1	Nilai IKM/SKM Disnakerin	78,5	78,5	76,2	97	79,5	95.8
	Faktor Penghambat : -						
	Faktor Pendorong : Optimalisasi Kinerja dan pelayanan Dinas Ketenagakerjaan dan Perindustrian						
	Strategi untuk mewujudkan indikator di tahun 2019 : Memenuhi komponen-komponen evaluasi tahun n-1						



Gambar 3.1 Grafik Nilai IKM Disnakerin Kabupaten Cilacap

Salah satu upaya guna meningkatkan kualitas dasar pelayanan public sebagaimana diamanatkan dalam Undang-undang Republik Indonesia No. 25 Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik dan Peraturan Pemerintah No. 96 Tahun 2012 tentang petunjuk pelaksanaan UU No. 25 tahun 2009 serta Peraturan MenPAN dan Reformasi Birokrasi



Gambar 3.2 Pelayanan AK-1 Jemput bola

RI Nomor 5 Tahun 2014 tentang Standar Pelayanan dan Peraturan MenPAN dan Reformasi Birokrasi RI No 16 Tahun 2014 tentang Survey Kepuasan Masyarakat terhadap Penyelenggaraan Pelayanan Publik menegaskan bahwa penyelenggara wajib melakukan penilaian kinerja penyelenggaraan pelayanan public secara berkala

Data survey kepuasan masyarakat dapat menjadi bahan penilaian terhadap unsur pelayanan yang masih perlu perbaikan dan menjadi pendorong setiap unit penyelenggara pelayanan untuk meningkatkan kualitas pelayanan. Survey kepuasan masyarakat bertujuan untuk mengetahui tingkat kinerja unit pelayanan secara berkala sebagai bahan untuk menetapkan kebijakan dalam rangka peningkatan kualitas public selanjutnya.

Berdasarkan pada hasil survey IKM terhadap penyelenggaraan pelayanan di Dinas Ketenagakerjaan dan Perindustrian Kabupaten Cilacap Tahun 2018 masuk katagori Hijau tua 97% namun mengalami penurunan di dua tahun terakhir, di karenakan peserta pemohon pembuatan kartu AK-1 yang terus meningkat. Dinas Ketenagakerjaan dan Perindustrian Kabupaten Cilacap berupaya mengatasi pelonjakan peserta pemohon pembuatan AK-1 dengan melakukan inovasi pelayanan Jemput Bola yang telah dilakukan di beberapa wilayah di titik peserta pemohon pembuatan AK-1 yang jumlahnya lebih banyak dari beberapa wilayah yang lain, data ini diambil dari data buku pendaftar AK-1 di tahun n-1, pelayanan AK-1 Jemput bola di fokuskan pada lulusan SMA/SMK. Diharapkan Inovasi tersebut dapat mengurangi penumpukan pelayanan AK-1 pada Kantor Dinas Ketenagakerjaan dan Perindustrian Kabupaten Cilacap.



Gambar 3.3 Peningkatan kerja dan Pelayanan Disnakerin

Sasaran ini dicapai dengan melaksanakan 5 (lima) program sebagai berikut :

1. Program Pelayanan Administrasi Perkantoran
2. Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur
3. Program Peningkatan Disiplin Aparatur
4. Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur
5. Program Perencanaan Pembangunan Daerah

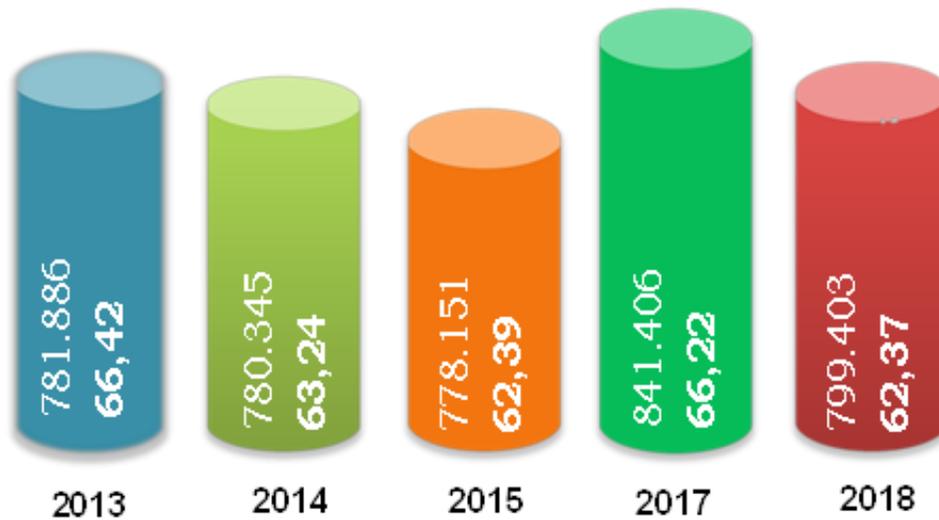
Dana yang digunakan untuk mencapai sasaran tersebut sebesar Rp 1.771.385.162,- dari anggaran sebesar Rp 1.918.900.000,- atau 92.31% dari target. Realisasi keuangan sebesar 92.31% ini tersebut apabila dibandingkan dengan rata-rata capaian kinerja sasaran sebesar 116%, terdapat adanya efisiensi penggunaan sumber daya dalam pencapaian sasaran tersebut. Berdasarkan table 3.5 satu sasaran dan lima Program yang ada pada Dinas Ketenagakerjaan dan Perindustrian Kabupaten Cilacap masuk kategori efisien karena capaian kinerja indikator lebih dari 100% dengan capaian anggaran kurang dari 100%. Meskipun belum mencapai 100%, akan tetapi indikator ini tingkat capaiannya sudah masuk kategori hijau tua atau sangat baik dengan nilai 97%.

Sasaran 2 : Meningkatkan Partisipasi & Peluang Angkatan Kerja

Hasil evaluasi capaian kinerja sasaran 1 dengan 1 indikator kinerja mendapatkan angka nilai capaian sebesar 98,91% dengan kategori “Tinggi”. Adapun strategi yang akan diterapkan sebagaimana tabel berikut berikut :

Tabel 3.6 Pengukuran Capaian Kinerja Sasaran 2

No	Tujuan / Indikator Tujuan / Sasaran / Indikator Sasaran	Capaian/ Kondisi 2017	2018			Target Akhir RPJMD 2022	Capaian 2018 terhadap 2022 (AKHIR RPJMD)(%)
			Target	Realisasi	% Realisasi		
1	Meningkatkan Partisipasi Angkatan Kerja & Hubungan Industrial Tenaga Kerja						
	Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (%)	62.39	63.06	62,37	98,91	63.98	97,48
1.1	<i>Meningkatkan Partisipasi & Peluang Angkatan Kerja</i>						
1.1.1	Jumlah angkatan kerja yang bekerja	801.548	814.026	799.403	98,2	862.652	92,66
	Faktor Penghambat : Kualitas Sumber Daya Manusia yang Masih relative rendah						
	Faktor Pendorong : Mengadakan Pelatihan-pelatihan bagi pencari kerja agar memiliki kemampuan kerja yang dapat di aplikasikan saat bekerja						
	Strategi untuk mewujudkan indikator di tahun 2019 : memberikan pelatihan ketrampilan agar pencari kerja dapat membuka lapangan kerja sendiri dan orang lain						



Gambar 3.4 Grafik perkembangan Angkatan Kerja (BPS Kabupaten Cilacap,2018)

Pada tahun 2013, penduduk Angkatan kerja berjumlah 781.886 jiwa dan TPAK sebesar 66,42. Pada tahun 2018 jumlah angkatan kerja meningkat menjadi 799.403, namun TPAK turun menjadi 62,37. Perubahan jumlah Angkatan Kerja yang kurang seiring dengan perubahan TPAK mengindikasikan cukup tingginya perubahan kegiatan penduduk diatas 15 tahun.



Gambar 3.5 Bursa Kerja Pelaksanaan seleksi calon pegawai Indomart

Sasaran ini dicapai dengan melaksanakan 2 (dua) program sebagai berikut

1. Program peningkatan kesempatan kerja;
2. Program peningkatan Kualitas dan Produktifitas Tenaga Kerja.

Keberhasilan capaian indikator ini disebabkan karena terjalinnya kerjasama yang baik antara perusahaan dengan pengantar kerja Dinas Ketenagakerjaan dan Perindustrian Kabupaten Cilacap sehingga masyarakat/pencari kerja yang telah di tempatkan di perusahaan dapat terlapor ke pemerintah. Selain itu di dukung dengan Penyelenggaraan pelatihan tenaga kerja di Kabupaten Cilacap dalam rangka membekali, meningkatkan, dan mengembangkan kompetensi kerja guna

meningkatkan kemampuan, produktifitas dan kesejahteraan. Melalui pelatihan kerja diharapkan dapat membrikan konstribusi terhadap pengembangan kompetensi kerja, produktifitas, disiplin, sikap dan etos kerja, bagi tenaga kerja di kabupaten cilacap. Tenaga kerja yang sudah mendapatkan pelatihan keterampilan diharapkan sudah siap diterima di pasar kerja sesuai dengan kebutuhan.

Dana yang digunakan untuk mencapai sasaran tersebut sebesar Rp 539.107.000,- dari anggaran sebesar Rp 743.000.000,- atau 72.55% dari target. Realisasi keuangan sebesar 72.55%, hasil tersebut dibandingkan dengan rata-rata capaian kinerja sasaran sebesar 98% tidak terdapat adanya efisiensi penggunaan sumber daya dalam pencapaian sasaran tersebut. Dikarenakan penggunaan anggaran kurang dari 100% degan capaian indikator 98% .

Sasaran 3 : Meningkatkan Hubungan Industrial yang harmonis

Hasil evaluasi capaian kinerja sasaran 2 dengan 1 indikator kinerja mendapatkan angka nilai capaian sebesar 95% dengan kategori “ Sangat Tinggi”. Adapun strategi yang akan diterapkan sebagaimana tabel berikut berikut :

Tabel 3.7 Pengukuran Capaian Kinerja Sasaran 3

No	Tujuan / Indikator Tujuan / Sasaran / Indikator Sasaran	Capaian/ Kondisi 2017	2018			Target Akhir RPJMD 2022	Capaian 2018 terhadap 2022 (AKHIR RPJMD)(%)
			Target	Realisasi	% Realisasi		
1	Meningkatkan Partisipasi Angkatan Kerja & Hubungan Indsutrial Tenaga Kerja						
	Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (%)	62.39	63.06	60.1	98,91	63.98	97,48
1.1	Meningkatkan Hubungan Industrial yang harmonis						
1.1.2	Persentase perselisihan hubungan tenaga kerja di perusahaan yang terselesaikan	91.67	91.75	84	91.55	92.55	90.76
	Faktor Penghambat : Belum optimalnya penyelesaian perselisihan hubungan industrial dikarenakan masih ditemukannya kasus konflik industrial setiap tahun						
	Faktor Pendorong : sosialisasi dan pembinaan hubungan industrial ke perusahaan serta upaya untuk meningkatkan jumlah perusahaan yang mempunyai sarana Hubungan Industrial.						
	Strategi untuk mewujudkan indikator di tahun 2019 : Mediasi perselisihan Hubungan Industrial						

Sasaran ini dicapai dengan melaksanakan 1 (satu) program sebagai berikut

1. Program perlindungan dan Pengembangan Lembaga Ketenagakerjaan



Gambar 3.6 Mediasi Perselisihan Hubungan Industrial

Capaian realisasi indikator Persentase besaran turunnya kasus perselisihan yang diselesaikan melalui mediasi hubungan industrial pada tahun 2018 ini masuk kategori hijau tua atau sangat baik yaitu sebesar 91,55%. Hal ini dikarenakan upaya preventif melalui pembinaan hubungan industrial kepada perusahaan dan masyarakat pekerja serta keberhasilan proses mediasi yang dilakukan oleh

mediator hubungan industrial kepada pihak perusahaan dan pekerja yang berselisih.

Hambatan yang dihadapi dalam pencapaian target Persentase perselisihan hubungan tenaga kerja di perusahaan yang terselesaikan adalah tidak semua kasus dicatatkan karena belum semua pengusaha dan pekerja memahami mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Solusi yang bisa dilakukan adalah dengan sosialisasi dan pembinaan hubungan industrial ke perusahaan serta upaya untuk meningkatkan jumlah perusahaan yang mempunyai sarana Hubungan Industrial.



Gambar 3.7 Perayaan Hari Buruh Internasional (May Day) di Alun-alun Cilacap Tahun 2018

Dana yang digunakan untuk mencapai sasaran tersebut sebesar Rp 652.556.682,- dari anggaran sebesar Rp 683.500.000,- atau 95.47% dari target. Realisasi keuangan sebesar 95.47% ini tersebut apabila dibandingkan dengan rata-rata capaian kinerja sasaran sebesar 91,55%, tidak terdapat adanya efisiensi penggunaan sumber daya dalam pencapaian sasaran tersebut.

Sasaran 4: Meningkatkan pertumbuhan industri, penataan struktur dan pengembangan sentra industri kecil menengah

Hasil evaluasi capaian kinerja sasaran 3 dengan 2 indikator kinerja mendapatkan angka nilai capaian sebesar 81.59% dengan kategori “ Sedang”. Adapun strategi yang akan diterapkan sebagaimana tabel berikut berikut :

Tabel 3.8 Pengukuran Capaian Kinerja Sasaran 4

No	Tujuan / Indikator Tujuan / Sasaran / Indikator Sasaran	Capaian/ Kondisi 2017	2018			Target Akhir RPJMD 2022	Capaian 2018 terhadap 2022 (AKHIR RPJMD)(%)
			Target	Realisasi	% Realisasi		
1	Meningkatkan Pertumbuhan Industri						
	Pertumbuhan Industri	4	6	5	83,3	8	50
1.1	Meningkatkan pertumbuhan industri, penataan struktur dan pengembangan sentra industri kecil menengah						
1.1.1	Prosentase Pertumbuhan industri	4	6	5	83.3	8	50
	Faktor Penghambat : sarana dan prasarana Industri belum merata						
	Faktor Pendorong : Ketersediaan bahan baku yang cukup						
	Strategi untuk mewujudkan indikator di tahun 2019 : strategi peningkatan daya saing industri kecil serta penguatan sentra dan klaster sebagai modal menembus pasar global						
1.1.2	Prosentase industri kecil dan menengah aktif	62.39	33	30	90,9	100	28
	Faktor Penghambat : sikap masyarakat yang Konsumtif						
	Faktor Pendorong : Tenagakerja yang mewedahi						
	Strategi untuk mewujudkan indikator di tahun 2019 : melaksanakan pembinaan dan pendampingan pelatihan ketrampilan untuk menumbuhkan IKM yang aktif						

Sasaran ini dicapai dengan melaksanakan 5 (lima) program sebagai berikut :

1. Program Pengembangan Industri Kecil dan Menengah
2. Program Peningkatan Kemampuan Teknologi Industri
3. Program Penataan Struktur Industri
4. Program Pembinaan dan Pengawasan Bidang Pertambangan
5. Program Pengembangan Sentra-sentra Industri Potensial

Persentase pertumbuhan sektor industri terealisasi sebesar 5% atau lebih rendah dari target yang ditetapkan sebesar 6%, sehingga persentase capaiannya sebesar 83,3%. Upaya-upaya yang telah dilakukan dalam rangka meningkatkan laju pertumbuhan sektor industri pengolahan yang berkualitas yaitu melalui strategi peningkatan daya saing industri kecil serta penguatan sentra dan klaster sebagai modal menembus pasar global, dan juga pengembangan perekonomian yang bertumpu pada potensi lokal dan regional, sedangkan untuk mendukung peningkatan capaian Indikator sasaaran dalam meningkatkan prosentase Pertumbuhan Industri dan Industri Kecil dan Menengah aktif Dinas Ketenagakerjaan dan Perindustrian melalui 5 Program.



Gambar 3.7 Kegiatan Pelatihan dan Pembinaan Industri Disnakerin Kabupaten Cilacap



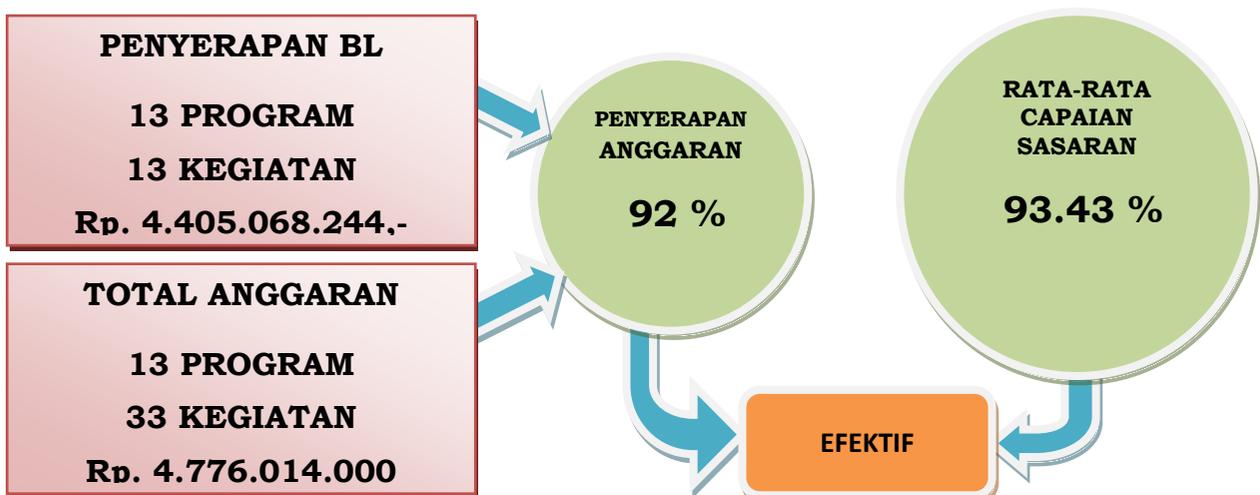
Dana yang digunakan untuk mencapai sasaran tersebut sebesar Rp 1.233.799.800,- dari anggaran sebesar Rp 1.430.614.000,- atau 83.61% dari target. Realisasi keuangan sebesar 83.61% ini tersebut apabila dibandingkan dengan rata-rata capaian kinerja sasaran sebesar 75,76%, terdapat adanya tidak efisiensi penggunaan sumber daya dalam pencapaian sasaran tersebut.

C. AKUNTABILITAS ANGGARAN

Manajemen pembangunan berbasis kinerja mengandaikan bahwa fokus dari pembangunan bukan hanya sekedar melaksanakan program/ kegiatan yang sudah direncanakan. Esensi dari manajemen pembangunan berbasis kinerja adalah orientasi untuk mendorong perubahan, dimana program/kegiatan dan sumber dana/ anggaran merupakan alat yang dipakai untuk mencapai rumusan perubahan, baik pada level keluaran, hasil maupun dampak.

Pendekatan ini juga sejalan dengan prinsip *good governance* dimana salah satu pilarnya, yaitu akuntabilitas, akan menunjukkan sejauh mana sebuah instansi pemerintahan telah memenuhi tugas dan mandatnya dalam penyediaan layanan publik yang langsung bisa dirasakan hasilnya oleh masyarakat. Karena itulah, pengendalian dan pertanggung-jawaban program/kegiatan menjadi bagian penting dalam memastikan akuntabilitas kinerja pemerintah daerah kepada publik telah dicapai.

Penyerapan belanja langsung Dinas Ketenagakerjaan dan Perindustrian pada tahun 2018 sebesar Rp 4.405.068.244,- atau 92% dari anggaran sebesar Rp 4.776.014.000,- dengan jumlah program 13 dan 33 kegiatan. Sedangkan rata-rata pencapaian 4 sasaran dari 5 indikator kinerja sebesar 93.43%. Hal ini menunjukkan bahwa akuntabilitas kinerja beserta penyerapan anggaran efektif (dapat digambarkan pada gambar di bawah ini)



Perbandingan capaian kinerja dan capaian anggaran setiap indikator kinerja dapat dilihat pada tabel 3.9 di bawah ini. Adapun Rincian Anggaran dan realisasi belanja langsung tahun 2018 yang dialokasikan untuk membiayai program/kegiatan dalam pencapaian sasaran pembangunan disajikan sebagaimana lampiran Laporan Capaian Anggaran Pendukung Sasaran



Tabel 3.9. Capaian Anggaran dan Sasaran Tahun 2018

No	Sasaran	Indikator Kinerja	Satuan	Kinerja			Program	Anggaran		
				Target	Realisasi	%Realisasi		Target	Realisasi	%Realisasi
1	Meningkatkan Partisipasi & Peluang Angkatan Kerja	Jumlah angkatan kerja yang bekerja	Orang	814.026	799.403	98,2	Program Peningkatan Kesempatan Kerja	58.000.000	58.000.000	100
							Program Peningkatan Kualitas Dan Produktivitas Tenaga Kerja	685.000.000	672.732.000	98,21
2	Meningkatkan Hubungan Industrial yang harmonis	Persentase perselisihan hubungan tenaga kerja di perusahaan yang terselesaikan	%	91,75	84	91,55	Program Perlindungan Dan Pengembangan Lembaga Ketenagakerjaan	683.500.000	652.556.682	95,47
3	Meningkatkan pertumbuhan industri, penataan struktur dan pengembangan sentra industri kecil menengah	Prosentase Pertumbuhan industri	%	6	5	83,33	Program Pengembangan Industri Kecil dan Menengah	546.800.000	441.086.800	80,67
							Program Peningkatan Kemampuan Teknologi Industri	25.000.000	24.483.000	97,93
							Program Penataan Struktur Industri	48.300.000	44.400.000	91,93
		Prosentase industri kecil dan menengah aktif	%	33	30	90,91	Program Pembinaan dan Pengawasan Bidang Pertambangan	25.000.000	24.805.000	99,22
							Program Pengembangan Sentra-sentra Industri Potensial	634.036.000	556.247.000	87,73
4	Meningkatnya kinerja dan pelayanan Disnakerin	Nilai IKM/SKM Disnakerin	Point	78,5	76,2		Program Pelayanan Administrasi Perkantoran	1.595.400.000	1.485.167.484	96,32
							Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur	250.000.000	245.912.678	98,37
							Program Peningkatan Disiplin Aparatur	29.500.000	29.500.000	100
							Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur	25.000.000	24.750.000	99
							Program Perencanaan Pembangunan Daerah	12.000.000	11.055.000	92,13



D. PRESTASI / PENGHARGAAN YANG DIRAIH

Selama tahun 2018 prestasi/penghargaan yang diraih atas kinerja Dinas Ketenagakerjaan dan Perindustrian Kabupaten Cilacap adalah :

1. Juara 3 Karnaval Pembangunan Mobil Hias Kabupaten Cilacap HUT ke 73 Kemerdekaan RI.

BAB IV PENUTUP

Berdasarkan hasil penilaian terhadap kinerja sasaran strategis dan indikator kinerja utama, dapat disimpulkan bahwa kinerja Dinas Ketenagakerjaan dan Perindustrian Kabupaten Cilacap Tahun 2018 secara keseluruhan sangat berhasil dengan ketentuan :

- nilai rata-rata capaian kinerja sasaran strategis dari 4 sasaran strategis adalah 93,43% dengan kategori Berhasil. Capaian dari 4 (empat) sasaran strategis, sebanyak 3 sasaran (75%) dengan kategori Sangat Berhasil. Sebanyak 1 sasaran (25%) dengan kategori Berhasil.
- Adapun Capaian indikator kinerja utama dari 3 indikator kinerja utama, disimpulkan bahwa 2 indikator (66.76%) dikategorikan "Berhasil" dan 1 indikator (33.34%) dikategorikan "Cukup Berhasil",
- Berdasarkan hasil pengukuran kinerja terhadap 5 indikator kinerja tujuan, disimpulkan bahwa 4 indikator (80%) dikategorikan dengan Capaian "Sangat Tinggi", 1 indikator (20%) dikategorikan dengan Capaian "Tinggi".
- Penyerapan belanja langsung Dinas ketenagakerjaan dan Perindustrian Kabupaten Cilacap pada tahun 2018 Rp 4.405.068.244,- atau 92% dari anggaran sebesar Rp 4.776.014.000,- dengan jumlah program 13 dan 33 kegiatan.

Berdasarkan perbandingan antara Penyerapan anggaran belanja langsung sebesar 92% dari total anggaran Dinas Ketenagakerjaan dan Perindustrian pada tahun 2018 dengan nilai rata-rata capaian kinerja sasaran strategi sebesar 93,43%, dapat disimpulkan bahwa manajemen kinerja Sudah efektif.

Hasil ini tentunya tidak terlepas dari hasil kerja yang ditunjukkan oleh masing-masing unit kerja di Lingkungan Dinas Ketenagakerjaan dan Perindustrian Kabupaten Cilacap yang telah memberikan sumbangan bagi pencapaian tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan oleh sebagaimana tercantum dalam RENSTRA Dinas Ketenagakerjaan dan Perindustrian Kabupaten Cilacap 2017-2022 dan Rencana Kerja Pemerintah Daerah (RKPD) Dinas Ketenagakerjaan dan Perindustrian Kabupaten Cilacap Tahun 2018 serta peran serta masyarakat dan stakeholder.

Disadari bahwa adanya keterbatasan kemampuan menyangkut sumber daya yang ada di Dinas Ketenagakerjaan dan Perindustrian Kabupaten Cilacap, maka Rencana Kinerja Tahun 2018 belum sepenuhnya dapat terealisasi sesuai target yang telah ditetapkan sehingga perlu perhatian pada tahun berikutnya.



Secara umum disimpulkan bahwa pencapaian target terhadap beberapa indikator yang dicantumkan dalam Renstra Dinas Ketenagakerjaan dan Perindustrian Kabupaten Cilacap Tahun 2017-2022, khususnya untuk Tahun Anggaran 2018, dapat dipenuhi sesuai dengan harapan. Jika terdapat indikator sasaran yang belum memenuhi target yang ditetapkan, kami akui semata-mata merupakan kelemahan dan ketidaksempurnaan sebagai manusia, karena disadari kesempurnaan hanyalah milik Allah SWT. Namun demikian segala kekurangan dan ketidaksempurnaan tentunya akan menjadi motivasi untuk lebih baik lagi di esok hari.

Cilacap, 31 Desember 2018

KEPALA DINAS
KETENAGAKERJAAN DAN PERINDUSTRIAN
KABUPATEN CILACAP

KOSASIH, S.Sos, M.Si.
Pembina Utama Muda
NIP. 19600414 198308 1 002