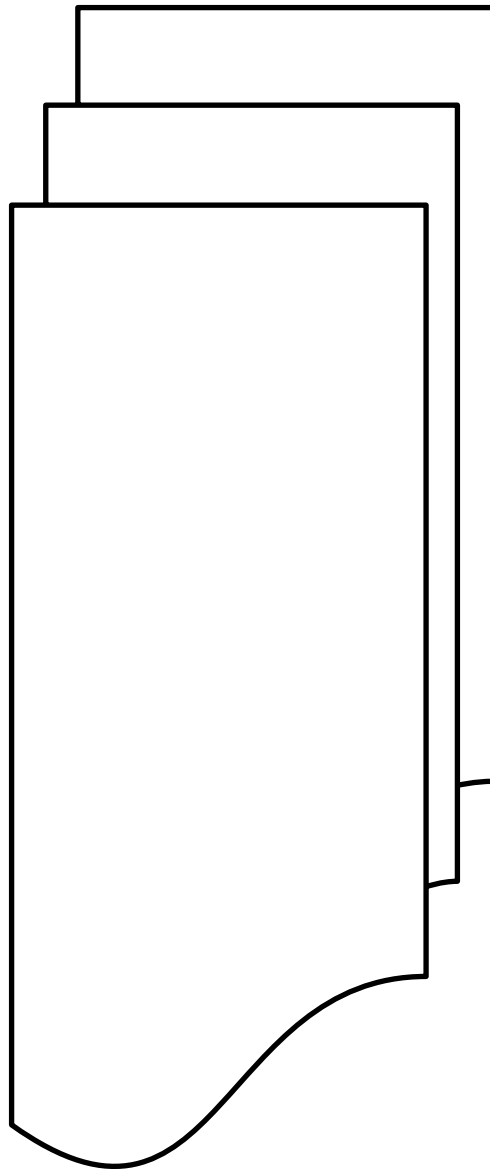


LAPORAN KINERJA INSTANSI PEMERINTAH
(L K I P)
TAHUN 2018



DINAS TRANSMIGRASI DAN TENAGA KERJA
KABUPATEN ROTE NDAO
TAHUN 2019

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadirat Tuhan Yang Maha Esa karena rahmat dan karuniaNya, Penyusunan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKIP) Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Rote Ndao Tahun 2018 dapat diselesaikan tepat waktu. Sebagai media pertanggung jawaban kinerja, Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Rote Ndao akan menyajikan capaian kinerja dalam menjalankan roda pemerintahan, pembangunan dan kemasyarakatan yang di dalamnya berisi informasi tentang uraian pertanggung jawaban mengenai keberhasilan ataupun kegagalan dalam mencapai tujuan dan sasaran strateginya dalam rangka pencapaian visi dan misi yang dijabarkan melalui program-program pembangunan.

LKIP juga merupakan sarana pengendalian dan penilaian kinerja dalam rangka mewujudkan penyelenggaraan pemerintah yang baik dan bersih, bebas dari KKN akan menjadi umpan balik dalam perencanaan dan pelaksanaan pembangunan pada tahun berikutnya.

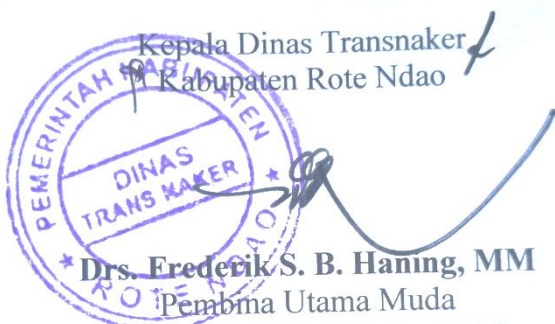
Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Rote Ndao disusun berdasarkan realisasi kinerja yang ditetapkan dalam Penetapan Kinerja Tahun 2018 berisi tentang analisis pencapaian sasaran serta pengukuran atas sasaran yang ditetapkan dalam Rencana Strategik Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Rote Ndao Tahun 2018 untuk tahun pelaksanaan 2018.

Dalam penyusunan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Rote Ndao Tahun 2018, kami menyadari masih terdapat kekurangan dalam menyajikan informasi kinerja secara lengkap dan sempurna. Untuk itu semua masukan berupa saran dan kritik konstruktif dari berbagai pihak kami menyambut baik.

Semoga Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Rote Ndao menjadi media informasi tentang pelaksanaan pembangunan dan menjadi bahan evaluasi kinerja demi pencapaian dan kesinambungan pembangunan demi kesejahteraan rakyat.

Baa, 16 Januari 2019

Kepala Dinas Transnaker
Kabupaten Rote Ndao



Drs. Frederik S. B. Haning, MM
Pembina Utama Muda
NIP. 19630921 198903 1 015

IKTISAR EKSEKUTIF

Dalam rangka mewujudkan Visi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Rote Ndao sebagaimana tertuang dalam Rencana Strategik Tahun 2015 – 2019 yaitu *“Terciptanya Lapangan Kerja, Terciptanya Kawasan Transmigrasi sebagai Pusat Pertumbuhan Ekonomi”*, maka berbagai kebijakan, program dan kegiatan diimplementasikan.

Untuk itu, sebagai wujud pertanggung jawaban kinerja terhadap apa yang menjadi komitmen dan tekad Dinas yang tertuang dalam RENSTRA dan Penetapan Kinerja Tahun 2018, maka Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Rote Ndao menyusun Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKIP) Tahun 2018, sebagai bentuk aplikasi dari penyelenggaraan pemerintah yang transparan dan akuntabel. Laporan Kinerja Instansi Pemerintah memuat tentang capaian kinerja sasaran dengan indikator-indikator yang jelas dan terukur.

Dalam Laporan Kinerja Instansi Pemerintah ini dijelaskan keberhasilan dan kegagalan serta hambatan-hambatan/kendala yang dijumpai dalam pelaksanaan pembangunan. Selain itu, strategi pemecahan masalah yang akan dilaksanakan di masa mendatang juga dijelaskan secara rinci agar sasaran yang telah ditetapkan dapat tercapai sesuai target yang ditetapkan.

Pencapaian kinerja sasaran Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Rote Ndao Tahun 2018 dapat digambarkan sebagai berikut :

NO	S A S A R A N	RATA-RATA CAPAIAN KINERJA (%)	SKALA ORDINAL
1.	Terwujudnya Perluasan Lapangan Kerja Dan Kesempatan Kerja	100 %	Sangat Berhasil
2.	Tersedianya Informasi Bursa Pasar Kerja	100 %	Sangat Berhasil
3.	Tersedianya Sarana dan Prasarana Sosial Ekonomi bagi Transmigrasi	100 %	Sangat Berhasil
4.	Tersedianya Dokumen Perencanaan	100 %	Sangat Berhasil
5.	Terciptanya Hubungan Industrial yang harmonis, dinamis, berkeadilan, bermartabat	100 %	Sangat Berhasil
6.	Terwujudnya Lokasi Transmigrasi yang memenuhi Catur Layak (layak huni, layak usaha, layak berkembang dan layak lingkungan)	100 %	Sangat Berhasil
7.	Tersedianya Peraturan Daerah Izin Penggunaan Tenaga Kerja Asing (IMTA)	7,51 %	Tidak Berhasil

Walaupun secara keseluruhan capaian kinerja sasaran tercapai dan berhasil namun masih ada kendala-kendala yang dihadapi seperti :


1. Terbatasnya sarana dan prasarana;
2. Keterbatasan aparatur baik secara kualitatif maupun kuantitatif;
3. Terbatasnya anggaran yang dialokasikan sehingga ada beberapa Program/Kegiatan yang tidak bisa diakomodir;
4. Kurangnya pemahaman masyarakat terhadap Program/Kegiatan bidang Transmigrasi dan Tenaga Kerja.

Terhadap kendala-kendala permasalahan yang dihadapi diupayakan dilakukan perbaikan dari tahun ke tahun untuk pencapaian sasaran kinerja.

Pencapaian kinerja sasaran tahun 2018 memberikan kontribusi terhadap kinerja Pemerintah Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Rote Ndao secara umum dan Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja pada khususnya. Dengan demikian pembangunan bidang Transmigrasi dan Tenaga Kerja ke depannya diharapkan akan menjangkau seluruh masyarakat Kabupaten Rote Ndao.

Baa, 16 Januari 2018

Kepala Dinas Transnaker
Kabupaten Rote Ndao



Drs. Frederik S. B. Haning, MM
Pembina Utama Muda
NIP. 19630921 198903 1 015

DAFTAR ISI

Kata Pengantar	i
Iktisar Eksekutif	iii
Daftar Isi	v
Bab I Pendahuluan.....	1
A. Latar Belakang	1
B. Maksud dan Tujuan	2
C. Gambaran Umum Pelaksanaan Tugas Pokok dan Fungsi Organisasi	3 - 11
D. Dasar Hukum	11
E. Sistematika Laporan	11
Bab II Perencanaan Kinerja	13
A. Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Rote Ndao Tahun 2015 – 2019	13-19
B. Perjanjian Kinerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Rote Ndao Tahun 2016	20-22
Bab III Akuntabilitas Kinerja	23
A. Capaian Kinerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kab. Rote Ndao	23-37
B. Realisasi Anggaran Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kab. Rote Ndao	37-38
Bab IV P e n u t u p	39-40

BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Terselenggaranya *good governance* merupakan prasyarat bagi setiap pemerintahan untuk mewujudkan aspirasi masyarakat guna mencapai tujuan serta cita-cita bangsa dan negara untuk mewujudkan masyarakat yang adil dan makmur sebagaimana tercantum dalam Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945. Untuk dapat mewujudkan penyelenggara negara yang mampu menjalankan fungsi dan tugasnya secara sungguh-sungguh dan penuh tanggung jawab yang dilaksanakan secara efektif, efisien, bebas dari korupsi, kolusi dan nepotisme.

Laporan Kinerja merupakan bentuk akuntabilitas dari pelaksanaan tugas dan fungsi yang diemban setiap instansi pemerintah dalam penyusunan laporan kinerja dan evaluasi serta pengungkapan (*disclosure*) secara memadai hasil analisis terhadap pengukuran kinerja.

Laporan Kinerja dipergunakan sebagai :

1. Sarana/Instrumen penting untuk melaksanakan reformasi dalam penyelenggaraan tugas-tugas Pemerintahan, Pembangunan dan pelayanan Masyarakat.
2. Cara dan sarana yang efektif untuk mendorong seluruh aparatur pemerintah dalam menerapkan prinsip-prinsip *Good Governance* dan fungsi-fungsi manajemen kinerja secara taat asas (konsisten).
3. Cara dan sarana yang efektif untuk meningkatkan kinerja instansi pemerintah /unit kerja berdasarkan rencana kerja yang jelas dan sistematis dengan sasaran kinerja yang terukur secara berkelanjutan.
4. Alat untuk mengetahui dan mengukur tingkat keberhasilan/kegagalan dari setiap pimpinan instansi/unit kerja dalam menjalankan misi, tugas/jabatan, sehingga dapat dijadikan factor utama. Dalam evaluasi kebijakan/program kerja, struktur organisasi dan penetapan alokasi anggaran setiap tahun bagi setiap instansi/unit kerja dan.
5. Cara dan sarana untuk mendorong usaha penyempurnaan struktur organisasi, kebijakan publik, ketatalaksanaan, mekanisme pelaporan, metode kerja dan prosedur pelayanan masyarakat berdasarkan permasalahan nyata yang dihadapi dalam pelaksanaan manajemen pemerintahan secara berkelanjutan.

Dalam kerangka pembangunan *good governance*, kebijakan umum pemerintah adalah ingin menjalankan pemerintahan yang berorientasi pada hasil (*result oriented government*). Orientasi pada input, terutama uang seperti yang selama ini dijalankan, hendaknya sudah harus bergeser dari pola pikir berapa besar dana yang telah dan akan dihabiskan menjadi berapa besar kinerja yang dihasilkan dan kinerja tambahan yang diperlukan agar tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai.

Pemerintahan yang berorientasi pada hasil pertama-tama akan fokus pada kesejahteraan masyarakat, berupa upaya untuk menghasilkan *output* dan *outcome* yang sesuai dengan

kebutuhan masyarakat. *Output* merupakan hasil langsung dari program-program atau kegiatan yang dijalankan pemerintah dan dapat berwujud sarana, barang dan jasa pelayanan kepada masyarakat, sedang *outcome* adalah berfungsinya sarana, barang dan jasa tersebut sehingga memberi manfaat bagi masyarakat.

Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kab. Rote Ndao berkewajiban mempertanggungjawabkan kepada pihak yang memberikan amanah. Pertanggungjawaban tersebut diwujudkan dalam Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Rote Ndao.

Dalam Laporan Kinerja Instansi Pemerintah ini akan menjelaskan tentang capaian dan informasi kinerja penyelenggaraan pemerintahan secara mendetail sebagai masukan yang sangat bermanfaat untuk perbaikan dan peningkatan kinerja Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Rote Ndao pada masa mendatang.

B. MAKSUD DAN TUJUAN

Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Rote Ndao mempunyai tiga fungsi utama yaitu :

1. Menggambarkan tercapainya kinerja Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Rote Ndao yang terukur pada setiap kegiatan;
2. Sebagai bahan evaluasi bagi pimpinan SKPD dan pimpinan instansi yang lebih tinggi tentang keberhasilan yang di capai serta upaya untuk menyelesaikan permasalahan yang dihadapi;
3. Laporan Kinerja merupakan sarana evaluasi atas pencapaian kinerja Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Rote Ndao sebagai upaya untuk memperbaiki kinerja di masa datang.

Adapun tujuan penyusunan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Rote Ndao Tahun 2017 berpatokan pada 3 (tiga) aspek utama sebagai berikut:

- 1. Aspek Akuntabilitas Kinerja** yaitu sebagai sarana pertanggungjawaban atas capaian kinerja yang berhasil di peroleh dan di laksanakan selama tahun 2017.
- 2. Aspek Manajemen Kinerja** yaitu sebagai media untuk mendapat umpan balik terhadap setiap keberhasilan dan atau kegagalan kinerja yang ditemukan, sehingga kedepan dapat dirumuskan strategi dan pemecahan masalahnya sehingga capaian kinerja Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Rote Ndao dapat ditingkatkan secara berkelanjutan.
- 3. Aspek penerapan SKIP** yaitu untuk mendorong menerapkan Sistem Kinerja Instansi Pemerintah secara benar sehingga terciptanya Sistem Kinerja Instansi Pemerintah sebagai salah satu prasyarat terciptanya pemerintahan yang baik dan terpercaya.

C. GAMBARAN UMUM PELAKSANAAN TUGAS POKOK DAN FUNGSI ORGANISASI

Tugas pokok dan fungsi Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Rote Ndao sesuai Peraturan Daerah Kabupaten Rote Ndao Nomor 3 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Rote Ndao sebagai berikut:

1. Tugas Pokok

Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Rote Ndao sesuai Peraturan Bupati Rote Ndao Nomor 43 Tahun 2016 Bab I pasal 1 yaitu membantu Bupati dalam melaksanakan urusan pemerintah dan tugas pembantuan bidang transmigrasi dan tenaga kerja berdasarkan asas otonomi

2. Fungsi

Untuk dapat melaksanakan tugas pokok sebagaimana dimaksud diatas Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja mempunyai fungsi :

- a. Perumusan kebijakan teknis bidang Transmigrasi dan Tenaga Kerja;
- b. Pelaksanaan kebijakan bidang Transmigrasi dan Tenaga Kerja;
- c. Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan bidang Transmigrasi dan Tenaga Kerja;
- d. Pelaksanaan administrasi dinas di bidang Transmigrasi dan Tenaga Kerja;
- e. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Bupati dan amanat Peraturan Perundang-undangan yang berlaku terkait dengan tugas dan fungsinya.

3. Gambaran Umum Struktur dan Organisasi

Susunan Organisasi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Rote Ndao sebagaimana di maksud dalam Peraturan Bupati Kabupaten Rote Ndao Nomor 43 Tahun 2016 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Dinas-Dinas Daerah Kabupaten Rote Ndao.

Struktur Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Rote Ndao terdiri dari :

1. Kepala Dinas Eselon II-b : Drs. Frederik S. B. Haning, MM/NIP. 19630921 198903 1 015
2. Sekretaris, Eselon III-a : Nikolas Pala. S.Fil/NIP. 19681231 199707 1 005
 - Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian, Eselon IV-a : Sonya Annike Pellokilla, SE/NIP. 19811015 201101 2 2 007
 - Kepala Sub Bagian Keuangan dan Aset, Eselon IV-a : Maria D. Tanof/NIP. 19661219 1987032 005
 - Kepala Sub Bagian Perencanaan Evaluasi dan Pelaporan, Eselon IV-a :
Lowong
3. Kepala Bidang Pembinaan Transmigrasi, Eselon III-b : Charles Y. M. Hailitik, SE/NIP. 19810917 200604 1 012
 - Kepala Seksi Pengembangan Masyarakat di Kawasan Transmigrasi, Eselon IV-a : Febrianty Lalu Achmad, SE/NIP. 19780225 200701 2 007
 - Kepala Seksi Pengembangan Sosial Ekonomi dan Budaya, Eselon IV-a :
Lowong
 - Kepala Seksi Pengembangan sarana/Prasarana & Penyerasian Lingkungan, Eselon IV-a : Yeriet A. Kama, ST/NIP. 19770122 200904 1 001

4. Kepala Bidang Pemberdayaan Kawasan Transmigrasi, Eselon III-b : Albeniaftes J. P. siokain, S.STP, M.Si/NIP. 19850624 200312 1 001
 - Kepala Seksi Pengerahan Pemandangan dan Penempatan Transmigrasi, Eselon IV-a : Rominson Ishak Laapen, SH/NIP.19770615 200604 1 022
 - Kepala Seksi Penyedia sarana dan Prasarana Transmigrasi, Eselon IV-a : Ricard Manafe, ST/NIP. 19840513 200904 1 004
 - Kepala Seksi Pengembangan Kawasan, Eselon IV-a : Imanuel F. D. Anin, ST/NIP. 19751209 200312 1 005
5. Kepala Bidang Pelatihan dan Penempatan Tenaga Kerja , Eselon III-b : Abia Mbooh, SH/NIP. 19651024 198903 1 008
 - Kepala Seksi Informasi Tenaga Kerja dan Penempatan Tenaga Kerja, Eselon IV-a : Adibu Papa Dethan, S.STP/NIP.19870217 200602 1 002
 - Kepala Seksi Pelatihan dan Pemagangan Tenaga Kerja, Eselon IV-a : Abdon Manafe, A.Md/NIP. 19800504 200604 1 010
 - Kepala Seksi Standarisasi dan Sertifikasi Pelatihan : Eselon IV-a : Lowong
6. Kepala Bidang Pembinaan Hubungan Industrial dan Pengawasan Ketenagakerjaan, Eselon III-b : Imanuel P. Oktavianus, SH/NIP. 19630715 199403 1 006
 - Kepala Seksi Syarat dan Perselisihan Hubungan Industrial, Eselon IV-a : Lowong
 - Kepala Seksi Pengawasan Tenaga Kerja Eselon IV-a : Bernadus Baleng, SE/NIP.19680828 199703 1 007
 - Kepala Seksi Pengupahan Jaminan Sosial dan Penyuluhan, Eselon IV-a : Anita Selfester Adoe, SH/NIP. 19830403 201101 2 012
7. Pelaksana :
 - a. Golongan III : 7 Orang, terdiri dari :
 - S1 : 4 Orang
 - Diploma : 1 Orang
 - SLTA : 2 Orang
 - b. Golongan II : 4 Orang, terdiri dari
 - SLTA : 4 Orang

Struktur Organisasi (Terlampir).

8. Sumber Daya Manusia

Adapun Jumlah Pegawai pada Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Rote Ndao keadaan Pegawai Negeri Sipil 31 Desember 2018 berjumlah 28 orang yang terdiri dari 21 orang laki-laki dan 7 orang perempuan.

Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Rote Ndao mempunyai pegawai sebanyak 28 Orang dengan perincian berdasarkan struktur dan tingkat pendidikan sebagai berikut :

Tabel 4.1 Struktur Kepegawaian

NO	JABATAN	JUMLAH	JENIS KELAMIN		KET.
			L	P	
1	Kepala Dinas	1 Orang	1 Orang	-	
2	Sekretaris	1 Orang	1 Orang	-	
3	Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian	1 Orang	-	1 Orang	
4	Kepala Sub Bagian Keuangan dan Aset	1 Orang	-	1 Orang	
5.	Kepala Sub Bagian Perencanaan Evaluasi dan Pelaporan	-	-	-	
6.	Kepala Bidang Pembinaan Transmigrasi	1 Orang	1 Orang	-	
7.	Kepala Seksi Pengembangan Masyarakat di Kawasan Transmigrasi	1 Orang	-	1 Orang	
8.	Kepala Seksi Pengembangan Sarana/Prasarana & Penyerasian Lingkungan	1 Orang	1 Orang	-	
9.	Kepala Bidang Pemberdayaan Kawasan Transmigrasi	1 Orang	1 Orang	-	
10	Kepala Seksi Pengarahan Pemindahan & Penempatan Transmigrasi	1 Orang	1 Orang	-	
11	Kepala Seksi Penyedia Sarana dan Prasarana Transmigrasi,	1 Orang	1 Orang	-	
12	Kepala Seksi Pengembangan Kawasan	1 Orang	1 Orang	-	
13	Kepala Bidang Pelatihan dan Penempatan Tenaga Kerja	1 Orang	1 Orang	-	
14	Kepala Seksi Informasi TK & Penempatan TK	1 Orang	1 Orang	-	
15	Kepala Seksi Pelatihan & Pemagangan TK	1 Orang	1 Orang	-	

16	Kepala Bidang Pembinaan HI & Pengawasan Ketenagakerjaan	1 Orang	1 Orang	-	
17	Kepala Seksi Pengawasan Ketenagakerjaan	1 Orang	1 Orang	-	
18	Kepala Seksi Pengupahan Jamsos dan Penyuluhan	1 Orang	-	1 Orang	
15.	Pelaksana (PNS)	12 Orang	8 Orang	4 Orang	
16.	Staf Tenaga Kontrak	19 Orang	13 Orang	6 Orang	

Tenaga Kontrak Daerah berjumlah 20 Orang dengan rincian sebagai berikut :

- Tenaga Administrasi : 11 Orang
- Penjaga Kantor : 1 Orang
- Supir Kepala Dinas : 1 Orang
- Cleaning Service : 1 Orang
- Teknisi RO : 2 Orang
- Kepala UPT : 3 Orang
- Operator RO : 1 Orang
- Jumlah = 20 Orang**

9. Tingkat Pendidikan

Tingkat pendidikan Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Rote Ndao keadaan sampai dengan saat ini berpendidikan Sarjana/ Diploma dan Sekolah Lanjutan Tingkat Atas (SLTA) atau sederajat.

Tabel 4.2 Data Pegawai Berdasarkan Tingkat Pendidikan dan Jenis Kelamin

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah	Jenis Kelamin	
			L	P
1	S2	2 Orang	2 Orang	-
2	S1	17 Orang	14 Orang	3 Orang
3	D3	2 Orang	2 Orang	-
4	SLTA/SMK	7 Orang	3 Orang	4 Orang

Sumber Data Tahun 2018 (Data per 31 Desember)

Jenjang Kepangkatan dan Jabatan Struktural

Susunan kepegawaian pada Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Rote Ndao dapat dilihat pada Tabel 1.4 sebagai berikut :

Tabel 4.3
DAFTAR NAMA PNS
DINAS TRANSMIGRASI DAN TENAGA KERJA
KABUPATEN ROTE NDAO
(Data Per Desember 2017)

NO	NAMA	JABATAN	PENDIDIKAN
1.	Drs. Frederik S. B. Haning, MM NIP. 19630921 198903 1 015	Kepala Dinas IV/c	S2
2.	Nikolas Pala, S.Fil NIP. 19681231 199707 1 006	Sekretaris IV/b	S1
3.	Abia Mbooh, SH NIP. 19651024 198903 1 008	Kabid. Pelatihan & Penempatan TK IV/a	S1
4.	Immanuel P. Oktavianus, SH NIP. 19630715 199403 1 005	Kabid. Pembinaan HI & Pengawasan Ketenagakerjaan III/d	S1
5.	Charles Y. M. Hailitik, SE NIP. 19810917 200604 1 012	Kabid, Pembinaan Transmigrasi III/d	S1
6.	Albeniaftes J. P. Siokain, S.STP, M.Si NIP. 19850624 200312 1 001	Kabid. Pemberdayan Kawasan Transmigrasi III/c	S2
7.	Maria D. Tanof NIP. 19661219 198703 2 005	Kasubag. Keuangan dan Aset III/d	SLTA
8.	Rominson Ishak Laapen, SH NIP. 19770615 200604 1 022	Kasie Pengarahan Pemindahan dan Penempatan Transmigrasi III/d	S1
9.	Febrianty Lalu Achmad, SE NIP. 19780225 200701 2 007	Kasie Pengembangan Masyarakat di Kawasan Transmigrasi III/d	S1
10.	Yeriet A. Kama, ST NIP. 19770122 200904 1 001	Kasie. Pengembangan Sarana/Prasarana dan Penyerasian Lingkungan III/d	S1
11.	Immanuel F. D. Anin, ST NIP. 19751209 200312 1 005	Kasie Pengembangan Kawasan	S1
12.	Richard Manafe, ST NIP. 19840513 200904 1 004	Kasie Penyediaan Sarana dan Prasarana Transmigrasi III/c	S1
13.	Sonya A. Pellokila, SE NIP. 19811015 201101 2 007	Kasubag. Umum dan Kepegawaian III/c	S1
14.	Anita S. Adoe, SH NIP. 19830403 201101 2 012	Kasie Pengupahan Jaminan Sosial dan Penyuluhan III/c	S1
15.	Bernadus Baleng, SE NIP. 19680828 199703 1 007	Kasie Pengawasan Ketenagakerjaan III/b	S1
16.	Abdon Manafe, A.Md NIP. 19800504 200604 1 010	Kasie Pelatihan Dan Pemagangan Tenaga Kerja	D3

17.	Adibu Papa Dethan, S.STP NIP. 19870217 200602 1 002	Kasie Informasi Tenaga Kerja dan Penempatan Tenaga Kerja	S1
18.	Maria F. Tilman NIP. 19630105 198603 2 015	Pelaksana III/b	SLTA
19.	Salmun Makankari NIP. 19620921 199403 1 002	Pelaksana III/b	SLTA
20.	Jusuf D. Adang, S.Si NIP. 19811004 201001 1 018	Pelaksana III/b	S1
21.	Juneman J. Manafe, A.Md NIP. 19781617 200501 1 011	Pelaksana III/a	D3
22.	Nimrot Herewila NIP. 19751009 200604 1 013	Pelaksana III/a	S1
23.	Elias Lifu NIP. 19781203 200604 1 007	Pelaksana III/a	S1
24.	Syarif M. Akbar, S.STP NIP. 19940422 201609 1 003	Pelaksana III/a	S1
25.	Melki Mboe NIP. 19760617 200701 1 026	Pelaksana II/c	SLTA
26.	Mery Wadu NIP. 19800504 200701 2 011	Pelaksana II/c	SLTA
27.	Joice D. Lesik NIP. 19740626 200701 1 018	Pelaksana II/b	SLTA
28.	Tressya Y. Malelak NIP. 19860625 201212 2 002	Pelaksana II/a	SLTA

D. Dasar Hukum

Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKIP) Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kab. Rote Ndao di susun berdasarkan :

1. Ketetapan MPR Nomor 11/ MPR/ 1998 tentang Penyelenggaraan Negara yang Bersih dan Bebas Korupsi, Kolusi dan Nepotisme;
2. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 1999 tentang Penyelenggaraan Negara yang Bersih dan Bebas Korupsi, Kolusi dan Nepotisme;
3. Perpres Nomor 29 tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP);
4. Permenpan Nomor 53 tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan tata cara Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah.

E. Sistematika Laporan

LKIP Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Rote disusun dengan sistematika sebagai berikut :

Kata Pengantar

Ikhtisar Eksekutif

Daftar Isi

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini dijelaskan mengenai latar belakang, maksud dan tujuan, dasar hukum, metode penyusunan serta sistematika penyusunan LKIP Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Rote Ndao Tahun 2018.

- A. Latar Belakang
Menguraikan mengenai ketentuan yang melandasi penyusunan LKIP.
- B. Maksud dan Tujuan
Menjelaskan dalam rangka apa disusunnya LKIP dan apa manfaat yang diharapkan dari penyusunan LKIP tersebut.
- C. Gambaran Umum SKPD
Menjelaskan secara singkat gambaran umum Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Rote Ndao Tahun 2018 mengenai struktur organisasi, tugas pokok dan fungsi organisasi.
- D. Dasar Hukum
Menjelaskan mengenai peraturan – peraturan yang mendasari penyusunan LKIP Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Rote Ndao 2018.
- E. Sistematika Laporan

BAB II PERENCANAAN KINERJA

- A. Rencana Strategis (Renstra Tahun 2014-2019)
Pada bagian ini disajikan gambaran mengenai Renstra Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Rote Ndao Tahun 2014-2019 dan Penetapan Kinerja Tahun 2018.
 - a. Pernyataan Visi dan Misi
 - 1. Visi
Menguraikan mengenai definisi dari visi dan mengungkapkan pernyataan visi Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Rote Ndao beserta kandungan maknanya.
 - 2. Misi
Menjelaskan mengenai definisi dari misi dan menguraikan mengenai pernyataan misi Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Rote Ndao.
 - b. Penetapan Tujuan, Sasaran, Strategi dan Kebijakan
 - 1. Tujuan
Menjelaskan mengenai definisi/makna dari tujuan dan menguraikan seluruh tujuan per masing-masing misi Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Rote Ndao.
 - 2. Sasaran
Menjelaskan mengenai definisi/makna dari sasaran dan menguraikan seluruh sasaran yang ditetapkan pada masing – masing tujuan yang hendak dicapai Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Rote Ndao.
 - 3. Strategi
Menguraikan Strategi yang dilakukan untuk mencapai sasaran yang telah ditentukan.

4. Kebijakan

Menguraikan kebijakan dan program-program pada masing – masing tujuan dan misi yang telah ditetapkan.

B. Perjanjian Kinerja SKPD 2018

Menguraikan sasaran, indikator kinerja sasaran dan targetnya pada masing – masing indikator kinerja.

BAB III AKUNTABILITAS KINERJA

A. Capaian Kinerja Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Rote Ndao

Menyajikan capaian kinerja organisasi untuk setiap pernyataan kinerja sasaran strategis organisasi sesuai dengan pengukuran kinerja organisasi tahun 2018.

B. Realisasi Anggaran Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Rote Ndao Menyajikan ringkasan anggaran dan realisasi anggaran Tahun 2018 beserta rincian belanja per kegiatan.

BAB IV PENUTUP

Menjelaskan kesimpulan dari LKIP

BAB II

PERENCANAAN KINERJA

Perencanaan Kinerja, merupakan langkah awal yang harus dilakukan oleh Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Rote Ndao.

Perencanaan Kinerja merupakan proses sistimatis yang setidaknya memuat visi, misi, tujuan, sasaran, strategi, kebijakan dan program serta ukuran keberhasilan dan kegagalan dalam pelaksanaan yang berkelanjutan dari pengambilan keputusan yang beresiko tentang masa depan. Untuk itu dalam rangka pengintegrasian perencanaan maka Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Rote Ndao berkewajiban menyusun dokumen RENSTRA Tahun 2015-2019 untuk periode lima tahunan.

RENSTRA Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Rote Ndao Tahun 2015-2019 merupakan Penjabaran dari Visi, Misi, dan Program Bupati Rote Ndao yang penyusunannya berpedoman pada RPJMD Kabupaten Rote Ndao Tahun 2015-2019.

A. RENCANA STRATEGIS DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI KABUPATEN ROTE NDAO TAHUN 2016-2020

1. Rencana Strategik Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Rote Ndao Tahun 2015-2019 merupakan penjabaran lebih lanjut dari Visi, Misi dan Agenda Kepala Daerah.
2. Penyusunan RENSTRA Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Rote Ndao Tahun 2015-2019 ini tentunya tidak terlepas dari pelaksanaan pembangunan pada periode waktu sebelumnya dari berbagai rangkaian dan periodisasi kepemimpinan daerah sesuai dengan penekanan dan tema yang didasarkan pada berbagai perspektif, kondisi dan perkembangan pembangunan saat itu. Untuk itulah maka penyusunan RPJMD Kabupaten Rote Ndao Tahun 2015-2019 disusun dengan strategi *keberlanjutan* yaitu dengan prinsip tetap memperhatikan program-program pembangunan yang telah dilaksanakan pada periode kepemimpinan sebelumnya yang telah memberikan sejumlah hasil dan capaian pembangunan kesejahteraan bagi masyarakat.

a. Pernyataan Visi dan Misi

1. Visi

Sesuai amanat Undang – undang Nomor 32 Tahun 2004 pasal 150 ayat 3 (tiga) huruf b bahwa Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) untuk jangka waktu lima tahun merupakan penjabaran dari visi, misi dan program Kepala Daerah. Mengacu pada visi Kabupaten Rote Ndao, Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja sebagai bagian dari pelaksana untuk menjabarkan visi Kabupaten Rote Ndao di Bidang Ketransmigrasian dan Ketenagakerjaan dalam memberikan pelayanan kepada Kepala Daerah/Wakil Kepala Daerah dalam rangka peningkatan pembangunan di Kabupaten Rote Ndao, menetapkan Visi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Rote Ndao sebagai berikut :

“Terciptanya Lapangan Kerja dan Kesempatan Kerja, Terciptanya Kawasan Transmigrasi sebagai Pusat Pertumbuhan Ekonomi”

Pernyataan Visi ini mengandung nilai strategis karena diharapkan Visi ini menjadi alat pendorong dan penyatuan komitmen bersama dalam rangka mencapai tujuan pembangunan Ketenagakerjaan dan Ketransmigrasian 5 (lima) tahun ke depan. Penetapan Visi diatas dalam rangka mewujudkan Visi dan Misi Pemerintah Kabupaten Rote Ndao Tahun 2015-2019, yang berfokus pada misi ketiga yaitu **Menciptakan dan Membina Kawasan Transmigrasi menjadi Pusat Pertumbuhan Ekonomi dan Alkukturasi Budaya yang menyerap Tenaga Kerja** sebagai upaya untuk mewujudkan penyelenggaraan pemerintahan yang baik (*good government*) dan bersih (*clean government*) serta kualitas kebijakan pelayanan publik yang unggul, mampu menjawab kebutuhan masyarakat dan mempersiapkan secara dini segala kebutuhan Pimpinan Daerah Kabupaten Rote Ndao sesuai sumber daya yang ada terhadap urusan Ketenagakerjaan dan Ketransmigrasian pada Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Rote Ndao.

2. Misi

Untuk mewujudkan Visi yang telah dikemukakan di atas merupakan suatu tantangan yang dihadapi oleh segenap aparat Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Rote Ndao. Oleh karena itu penetapan Misi Dinas merupakan Misi yang mempermudah dan menjembatani pencapaian Visi Dinas.

Sehubungan dengan hal tersebut, maka ditetapkan Misi yang diemban oleh Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Rote Ndao sebagai berikut :

- Mendorong terciptanya lapangan kerja dan kesempatan kerja;
- Mewujudkan hubungan industrial yang harmonis;
- Menciptakan dan membina kawasan transmigrasi menjadi pusat pertumbuhan ekonomi dan alkulturasi budaya yang menyerap tenaga kerja;
- Menciptakan mobilitas penduduk yang terarah untuk mendayagunakan potensi dan memenuhi kebutuhan daerah;
- Menciptakan aparatur dan tenaga kerja yang berkualitas dan bermoral.

b. Penetapan Tujuan, Sasaran, Strategi dan Kebijakan

Berdasarkan Misi tersebut di atas, maka tujuan, sasaran, strategi dan kebijakan pembangunan Ketenagakerjaan dan Ketransmigrasian Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Rote Ndao dalam lima tahun kedepan adalah :

Misi 1 : Mendorong terciptanya lapangan kerja dan kesempatan kerja

Tujuan :

Perluasan lapangan kerja dan kesempatan kerja

Sasaran :

1. Terwujudnya perluasan lapangan kerja dan kesempatan kerja

Strategi :

1. Pengembangan system pelatihan yang mengacu pada kebutuhan dunia kerja;
2. Perluasan jenjang kerjasama bidang standarisasi, sertifikasi dan pelatihan ditingkat lokal, regional dan nasional;
3. Penguatan kelembagaan dan mendukung operasional Badan Nasional Sertifikasi Profesi (BNPS);
4. Pemberdayaan lembaga pelatihan tenaga kerja, produktifitas tenaga dan transmigrasi dengan membangun jaringan kerjasama dengan pihak ketiga.

Kebijakan :

1. Peningkatan kompetensi, kualitas dan produktivitas tenaga kerja untuk mencetak tenaga kerja dan wirausahawan baru yang berdaya saing

Misi 2 : *Mewujudkan hubungan industrial yang harmonis.*

Tujuan :

Menciptakan hubungan industrial yang harmonis, dinamis, berkeadilan dan bermartabat.

Sasaran :

Terciptanya hubungan industrial yang harmonis, dinamis, berkeadilan dan bermartabat.

Strategi :

1. Pengelolaan iklim kerja yang kondusif dan penguatan hubungan industrial yang harmonis.

Kebijakan :

1. Pengelolaan iklim kerja yang kondusif melalui hubungan industrial yang harmonis

Misi 3 : *Menciptakan dan membina kawasan transmigrasi menjadi pusat pertumbuhan ekonomi dan alkulturasi budaya yang menyerap tenaga kerja.*

Tujuan :

Memfasilitasi terwujudnya pusat-pusat pertumbuhan ekonomi dan alkulturasi budaya untuk mewujudkan peluang berusaha dan kesempatan.

Sasaran :

1. Terwujudnya pemberdayaan masyarakat.

Strategi :

1. Pengembangan sarana dan prasarana;
2. Pengembangan usaha ekonomi dan sumber daya masyarakat transmigran;
3. Peningkatan kapasitas sumber daya manusia dan masyarakat;
4. Dukungan manajemen dan dukungan teknis lainnya.

Kebijakan :

1. Pembinaan dan pemberdayaan masyarakat transmigrasi dan pengembangan kawasan transmigrasi sebagai pusat pertumbuhan ekonomi dan alkulturasi budaya untuk mewujudkan kemandirian masyarakat dan daya saing kawasan transmigrasi.

Misi 4 : *Menciptakan mobilitas penduduk yang terarah untuk mendayagunakan potensi dan memenuhi kebutuhan daerah.*

Tujuan :

Mengembangkan kawasan transmigrasi menjadi hunian yang cepat tumbuh, cepat berkembang, layak usaha dengan lingkungan yang serasi dan terlaksananya pemindahan serta penempatan transmigrasi pada lokasi yang sesuai dengan kompetensinya.

Sasaran :

1. Terwujudnya penyebaran penduduk dan tersedianya lokasi transmigran yang memenuhi catur layak (layak huni, layak usaha, layak berkembang dan layak lingkungan).

Strategi :

1. Fasilitas penempatan transmigrasi;
2. Pembangunan permukiman dan infrastruktur transmigrasi;
3. Penyediaan tanah;
4. Partisipasi Masyarakat;
5. Dukungan manajemen dan dukungan teknis lainnya.

Kebijakan :

1. Fasilitasi perpindahan dan penempatan penduduk untuk memenuhi kebutuhan sumber daya manusia dan member peluang usaha.

Misi 5 : *Menciptakan Aparatur dan tenaga kerja yang berkualitas dan bermoral.*

Tujuan :

Meningkatkan kualitas aparatur.

Sasaran :

1. Terwujudnya aparatur yang berkualitas.

Strategi :

1. Pengembangan pelayanan administrasi perkantoran yang efisien, efektif sesuai prosudural;
2. Peningkatan sarana dan prasarana aparatur;
3. Peningkatan disiplin aparatur;
4. Peningkatan kapasitas sumber daya aparatur.

Kebijakan :

1. Peningkatan fungsi pembinaan manajemen, dukungan administratif, keuangan, sumberdaya manusia dan asset serta peningkatan fungsi perencanaan program, pelaporan dan evaluasi serta pengembangan pengelolaan data dan informasi.

Untuk mencapai Tujuan, Sasaran, Strategi dan Kebijakan tersebut di atas, maka dirumuskan program dan kegiatan strategis sebagai berikut :

1. Program Pelayanan Administrasi Perkantoran

Kegiatan dari program ini meliputi :

- a. Penyediaan jasa surat menyurat;
- b. Penyediaan jasa komunikasi, sumber daya air dan listrik;
- c. Penyediaan jasa pemeliharaan dan perizinan kendaraan dinas/operasional;
- d. Penyediaan jasa kebersihan kantor;
- e. Penyediaan jasa perbaikan peralatan kerja;
- f. Penyediaan alat tulis kantor;
- g. Penyediaan barang cetakan dan penggandaan;
- h. Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan bangunan kantor;
- i. Penyediaan peralatan dan perlengkapan kantor;
- j. Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundangan
- k. Rapat-rapat koordinasi dan konsultasi ke luar daerah;
- l. Penyediaan jasa administrasi perkantoran;
- m. Koordinasi dan konsultasi pelaksanaan tugas dalam wilayah Provinsi NTT.

2. Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur

Kegiatan dari program ini meliputi :

- a. Pemeliharaan Rutin/Berkala Gedung Kantor;
- b. Pemeliharaan Rutin/Berkala kendaraan dinas/operasional.

3. Program Pengembangan Wilayah Transmigrasi

Kegiatan dari program ini meliputi :

- a. Pengembangan Jaringan Perpipaan;
- b. Pengembangan Permukiman, Sarana dan Prasarana Transmigrasi serta Penempatan dan Pembinaan transmigrasi;
- c. Perencanaan Pembentukan Kawasan Transmigrasi di Daerah.

4. Program Peningkatan Kualitas dan Produktivitas Tenaga Kerja

Kegiatan dari program ini meliputi :

- a. Kegiatan Pendidikan dan Pelatihan Ketrampilan bagi Pencari Kerja;

5. Program Peningkatan Kesempatan Kerja

Kegiatan dari program ini meliputi :

- a. Penyusunan Informasi Bursa Tenaga Kerja.

6. Program Transmigrasi Lokal

Kegiatan dari program ini meliputi :

- a. Penyuluhan Transmigrasi Lokal.

7. Program Perlindungan dan Pengembangan Lembaga Ketenagakerjaan

Kegiatan dari program ini meliputi :

a. Sosialisasi berbagai Peraturan Pelaksanaan tentang Ketenagakerjaan .

B. PERJANJIAN KINERJA DINAS TRANSMIGRASI DAN TENAGA KERJA KAB. ROTE NDAO TAHUN 2017

Perjanjian Kinerja merupakan tekad dan janji kinerja tahunan yang akan dicapai antara pihak yang menerima amanah/tanggungjawab kinerja dengan pihak yang member amanah/tanggungjawab. Dengan demikian Perjanjian kinerja merupakan tekad dan janji Kinerja Tahunan yang sangat penting yang perlu dilakukan oleh pimpinan SKPD karena merupakan wahana proses yang akan memberikan perspektif mengenai apa yang diinginkan untuk dihasilkan. Perencanaan dan perjanjian kinerja yang dilakukan oleh SKPD akan dapat berguna untuk menyusun prioritas kegiatan yang dibiayai dari sumber dana yang terbatas. Dengan perencanaan kinerja tersebut diharapkan fokus dalam mengarahkan dan mengelola program atau kegiatan SKPD akan lebih baik, sehingga diharapkan tidak ada kegiatan yang tidak terarah.

Rencana Kinerja Tahunan Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Rote Ndao Tahun 2018 merupakan perencanaan kinerja yang menjabarkan potret permasalahan serta indikasi kebijakan, program dan kegiatan yang akan dilaksanakan untuk memecahkan permasalahan dimaksud secara terencana dan bertahap melalui sumber pembiayaan APBD, dengan mengutamakan kewenangan wajib disusul kewenangan lainnya sesuai dengan prioritas dan kebutuhan. Rencana Kinerja Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Rote Ndao ini merupakan alat ukur yang bermanfaat untuk mengecek apakah SKPD dapat melaksanakan tugas yang telah dibebankan dan mengukur seberapa besar pencapaian target-target yang telah ditetapkan.

Selain itu dengan rencana kinerja akan lebih mudah mengukur tingkat capaian kinerja pemerintah pada akhir tahun 2018 karena dapat segera dilakukan perbandingan antara rencana dan realisasi dengan menggunakan sedapat mungkin lima indikator kinerja yaitu masukan, keluaran, hasil, manfaat dan dampak.

Selain Penetapan Kinerja dan Rencana Kinerja Tahunan, Indikator Kinerja Utama (IKU) yang diatur dengan Peraturan Bupati Nomor 49 Tahun 2015 tanggal 19 September 2015 menjadi acuan dalam penyusunan LKIP, RKT dan PK tahun 2018.

Penyusunan Penetapan Kinerja Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Rote Ndao tahun 2018 mengacu pada APBD Tahun 2018, Strategi dan Prioritas APBD Tahun 2018 dan DPA SKPD Tahun 2018.

Penetapan Kinerja Pemerintah Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Rote Ndao Tahun 2018 adalah dengan uraian sebagai berikut:

Tabel 2.1
Perjanjian Kinerja Tahun 2018
Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Rote Ndao

SASARAN		INDIKATOR		TARGET
1		2		3
1	Terwujudnya Perluasan Lapangan Kerja dan Kesempatan Kerja	1.1.	Jumlah Pencari Kerja yang mendapat Ketrampilan Kerja	20 Orang
		1.2.	Jumlah Peningkatan Lowongan Kerja	2 Lowongan
		1.3.	Jumlah Penurunan Pengganguran	20 Orang
2	Tersedianya Informasi Bursa Pasar Kerja	2.1.	Jumlah Informasi Bursa Kerja	1 Paket
3	Tersedianya Sarana dan Prasarana Sosial Ekonomi bagi transmigrasi	3.1.	Jumlah Sarana dan Prasarana yang disediakan : <ul style="list-style-type: none"> • RTJK • SAB 	18 Unit 1 Paket
		3.2.	Jumlah Lahan yang dibagikan	36 Bidang
		3.3.	Jumlah Bantuan yang diberikan : <ul style="list-style-type: none"> • Bantuan sarana pertanian, jaminan hidup dan perbekalan 	43 KK
		3.4.	<ul style="list-style-type: none"> • Bantuan ternak dan bangunan pendukung 	1 Paket
		3.5.	Jumlah Pelatihan : <ul style="list-style-type: none"> • Pelatihan Dasar Umum • Pelatihan Menjahit 	50 Orang 20 Orang
4	Tersedianya Dokumen Perencanaan	4.1.	Jumlah Dokumen Perencanaan <ul style="list-style-type: none"> • RTSP • RSKP 	1 Dokumen 1 Dokumen
5	Terciptanya Hubungan Industrial yang harmonis, dinamis, berkeadilan, bermartabat	5.1.	Jumlah Kasus yang diselesaikan	4 Kasus
		5.2.	Jumlah Sosialisasi peraturan Ketenagakerjaan	1 Kali
6	Terwujudnya Lokasi Transmigrasi yang memenuhi Catur Layak (Layak huni, layak usaha, layak berkembang dan layak lingkungan)	6.1.	Jumlah Sosialisasi Ketransmigrasian yang dilaksanakan	1 kali
7.	Tersedianya Peraturan Daerah Izin Penggunaan Tenaga Kerja Asing (IMTA)	7.1.	Jumlah Perda	1 Perda

BAB III

AKUNTABILITAS KINERJA

Laporan Kinerja Instansi Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Rote Ndao merupakan pertanggungjawaban atas pelaksanaan Program dan Kegiatan, dalam rangka mewujudkan tujuan dan sasaran sesuai visi, misi yang telah ditetapkan sesuai kewenangan yang dimiliki Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Rote Ndao.

Instrumen pertanggungjawaban tersebut antara lain meliputi pengukuran, penilaian, evaluasi dan analisis kinerja, serta akuntabilitas keuangan yang dilaporkan secara menyeluruh dan terpadu untuk memenuhi kewajiban dalam mempertanggungjawabkan keberhasilan/kegagalan pelaksanaan tugas pokok dan fungsi, sasaran, tujuan, misi dan visi dan sasaran strategis organisasi.

Untuk mengukur capaian kinerja yang telah ditetapkan dan diperjanjikan dalam Renstra dan Penetapan Kinerja maka dilakukan pengukuran capaian kinerja dan metode yang digunakan adalah pengukuran kinerja.

A. CAPAIAN KINERJA DINAS TRANSMIGRASI DAN TENAGA KERJA KABUPATEN ROTE NDAO

Dalam menjalankan Program dan Kegiatan, Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Rote Ndao didukung oleh Perangkat Daerah untuk melaksanakan pelayanan kepada publik maupun aparatur sebagai upaya mengimplementasikan tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan dalam dokumen RPJMD Pemerintah Kabupaten Rote Ndao Tahun 2015-2019. Pengukuran kinerja dilakukan dengan membandingkan target dan realisasidengan capaian kinerja tahun sebelumnya (Tahun Lalu 2017). Acuan untuk menilai kinerja Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Rote Ndao adalah Renstra (2015-2019), RKT 2018 dan Penetapan Kinerja 2018. Sedangkan Indikator Kinerja Utama (IKU)/Key Performance Indikator merupakan acuan untuk mengukur keberhasilan dan kegagalan capaian kinerja prioritas yang bersifat strategis.

Dalam melakukan pengukuran capaian kinerja digunakan metode :

PENGUKURAN KINERJA

1. Metode Pengukuran Kinerja

Pengukuran kinerja dilakukan dengan membandingkan rencana dan realisasi sebagai berikut:

- a) Apabila semakin tinggi realisasi menunjukkan semakin tingginya kinerja atau semakin rendah realisasi menunjukkan semakin rendahnya kinerja, digunakan rumus:

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

b) Apabila semakin tinggi realisasi menunjukkan semakin rendahnya kinerja atau semakin rendah realisasi menunjukkan semakin tingginya kinerja, digunakan rumus:

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

Atau:

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

Pengukuran kinerja dilakukan dengan menggunakan indikator kinerja sasaran untuk menunjukkan secara langsung kaitan antara sasaran dengan indikator kerjanya, sehingga keberhasilan sasaran berdasarkan rencana yang ditetapkan dapat dilihat dengan jelas. Selain itu, untuk memberikan penilaian yang lebih independen melalui indikator-indikator *outcomes* atau minimal *outputs* dari kegiatan yang terkait langsung dengan sasaran yang diinginkan.

2. Metode Penyimpulan Capaian Sasaran

Hasil pengukuran capaian kinerja disimpulkan baik untuk masing-masing indikator kerjanya maupun untuk capaian pada tingkat sasaran. Penyimpulan dilakukan dengan menggunakan skala pengukuran ordinal sebagai berikut :

- $X \geq 85\%$: Sangat Berhasil
- $70\% \leq X < 85\%$: Berhasil
- $55\% < X < 70\%$: Cukup Berhasil
- $X \leq 55\%$: Belum Berhasil

Berdasarkan hasil pengukuran capaian kinerja sasaran Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Rote Ndao Tahun 2017 maka dapat dijelaskan sebagai berikut :

SASARAN 1	Terwujudnya Perluasan Lapangan Kerja dan Kesempatan Kerja
------------------	--

Sasaran ini diarahkan untuk menciptakan lapangan pekerjaan bagi masyarakat pencari kerja.

Untuk pencapaian sasaran ini, didukung dengan Program Peningkatan Kualitas dan Produktivitas Tenaga Kerja dimana adanya Pelatihan Ketrampilan bagi Pencari Kerja dan didukung dengan anggaran sebesar **Rp. 236.000.000,-** (*Dua ratus tiga puluh enam juta rupiah*), dan terealisasi sebesar **Rp. 227.707.500,-** (*dua ratus dua puluh tujuh juta tujuh ratus tujuh ribu lima ratus rupiah*) atau sebesar **96,49 %**.

**Tabel 1.1. Capaian Indikator Kinerja Sasaran
Terwujudnya Perluasan Lapangan Kerja dan Kesempatan Kerja**

No	Indikator Kinerja	Satuan	Tahun Dasar 2017	2018		Capaian (%)	Renstra 2019
				Target	Realisasi		
1.	Jumlah Pencari kerja yang mendapat Ketrampilan Kerja	Jumlah	30 Orang	20 Orang	20 Orang	100 %	150 orang
2.	Jumlah Peningkatan Lowongan Kerja	Jumlah	2 Lowongan	2 Lowongan	2 Lowongan	100 %	100 %
3.	Jumlah Penurunan Pengangguran	Jumlah	10 Orang	20 orang	20 orang	100 %	100 %
Rata-rata						100 %	

Penjelasan dari pencapaian indikator capaian kinerja sasaran ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Jumlah pencari kerja yang mendapat ketrampilan kerja pada tahun 2018 ditargetkan 20 orang sedangkan realisasi capaian target 20 orang atau 100 %. Jika dibandingkan dengan tahun 2017 maka realisasi capaian target 30 orang dengan demikian mengalami Penurunan pencari kerja sebanyak 10 orang yang mendapat ketrampilan kerja, maka kesimpulannya tidak mencapai target.
- Jumlah Peningkatan Lowongan Kerja
Jumlah Peningkatan Lowongan Kerja pada Tahun 2018 ditargetkan sebesar 2 Lowongan berupa pelatihan menjahit, jika dibandingkan dengan tahun 2017 maka realisasi capaian target sama sebanyak sebesar 2 lowongan berupa Pelatihan Menjahit, dan Mengelas Dasar, maka kesimpulannya mencapai target.
- Jumlah Penurunan Pengangguran
Jumlah Penurunan Pengangguran pada Tahun 2018 ditargetkan 20 jika dibandingkan dengan tahun 2017 mengalami penurunan pengangguran sebanyak 10 orang maka kesimpulannya mencapai target.

Dari penjelasan diatas maka dapat disimpulkan bahwa tingkat capaian kinerja sasaran “**Terwujudnya Perluasan Lapangan Kerja dan Kesempatan Kerja**” adalah sebesar **100 %** atau dikategorikan *Sangat Berhasil*.

Hambatan :

- Masyarakat/pencari kerja belum memahami akan aturan yang terkait dengan ketenagakerjaan serta kurangnya informasi kepada masyarakat tentang kesempatan kerja baik didalam negeri maupun diluar negeri.

Solusi :

- Perlu dilakukan sosialisasi berbagai peraturan ketenagakerjaan serta memberikan informasi kepada masyarakat akan lowongan pekerjaan baik didalam maupun diluar negeri.

SASARAN 2	Tersedianya Informasi Bursa Pasar Kerja
------------------	--

Sasaran ini diarahkan untuk pencari kerja, tersedianya Informasi Bursa Pasar Kerja berupa Tenaga Kerja AKAD (Antar Kerja Antar Daerah) dan AKAN (Antar Kerja Antar Negara). Program yang mendukung sasaran ini adalah Program Peningkatan Kesempatan Kerja dimana adanya Penyebaran Informasi Bursa Kerja dengan pagu anggaran sebesar Rp. 50.000.000 dan realisasi sebesar Rp. 50.000.000 atau sebesar **100 %**.

**Tabel 2.1. Capaian Indikator Kinerja Sasaran
Tersedianya Informasi Bursa Pasar Kerja**

No	Indikator Kinerja	Satuan	Tahun Dasar 2017	2018		Capaian (%)	RENSTRA 2019
				Target	Realisasi		
1.	Jumlah Informasi Bursa Kerja	jumlah	1 Paket	1 Paket	1 Paket	100%	100 %
Rata – Rata						100 %	

Penjelasan dari pencapaian indikator capaian kinerja sasaran ini dapat dijelaskan sebagai berikut : Indikator Kinerja Tahun 2018 dengan target 1 Paket yaitu data pencari kerja dengan tingkat pendidikan keseluruhan selama 1 tahun (12 bulan) berupa Buku Laporan Informasi Pasar Kerja (IPK) raelisasinya 1 paket atau 100 %, bila dibandingkan dengan Tahun 2017 indikator tetap sama .

Dari penjelasan di atas disimpulkan bahwa capaian kinerja sasaran “**Tersedianya Informasi Bursa Pasar Kerja**” adalah sebesar **100 %** atau dikategorikan *Sangat Berhasil*.

Hambatan :

- Belum semua Masyarakat mengetahui tentang Informasi Bursa Pasar Kerja.

Solusi :

- Melakukan Sosialisasi ke Kecamatan-kecamatan menyangkut dengan Informasi Bursa Pasar Kerja.

SASARAN 3	Tersedianya Sarana dan Prasarana Sosial Ekonomi bagi Transmigrasi
------------------	--

Sasaran ini diarahkan untuk sarana pendukung pada satuan permukiman transmigrasi.

Program yang mendukung sasaran ini adalah Program Pengembangan Wilayah Transmigrasi dengan Kegiatan Penyediaan dan Pengelolaan Prasarana dan Prasarana Sosial Ekonomi di Kawasan Transmigrasi Pagu Anggaran sebesar Rp. 170.000.000 dan realisasi sebesar Rp. 170.000.000 . Kegiatan Pengembangan Permukiman, sarana dan Prasarana Transmigrasi serta penempatan dan pembinaan transmigran Pagu Anggaran sebesar Rp. 1.948.707.000 dan realisasi sebesar Rp. 1.937.282.600. Kegiatan Perencanaan Pembentukan Kawasan transmigrasi di Daerah pagu Anggaran sebesar Rp. 1.099.053.000 dan realisasi sebesar Rp. 1.094.504.600. **Jumlah ke 3 kegiatan diatas dengan pagu anggaran sebesar Rp. 3.217.757, dan Terealisasi sebesar Rp. 3.201.787.200 atau sebesar 99,50 %**

**Tabel 3.1. Capaian Indikator Kinerja Sasaran
Tersedianya Sarana dan Prasarana Sosial Ekonomi bagi Transmigrasi**

No	Indikator Kinerja	Satuan	Tahun Dasar 2017	2018		Capaian (%)	RENSTRA 2019	
				Target	Realisasi			
1.	Jumlah sarana dan Prasarana yang disediakan							
	* RTJK	Jumlah	25 Unit 1 Paket	18 unit	18 unit	100%	100 %	
2.	Jumlah lahan yang dibagikan	• SAB	Jumlah	I Paket	1 Paket	1 Paket	100%	100%
		Jumlah	50 Bidang	36 Bidang	36 Bidang	100%	100%	
3.	Jumlah bantuan yang diberikan :							
	• Bantuan Sarana pertanian, Jadup & perbekalan	Jumlah	50 KK	43 KK	43 KK	100 %	100 %	
4.	Jumlah Pelatihan	• Bantuan ternak & bangunan pendukung	Jumlah	-	1 Paket	1 Paket	100 %	100 %
		• PDU	Jumlah	-	50 Orang	50 Orang	100 %	100 %
	• Menjahit	Jumlah	-	20 Orang	20 Orang	100 %	100 %	
Rata – Rata						100 %		

Penjelasan dari pencapaian indikator capaian kinerja sasaran ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Jumlah Sarana dan Prasarana yang disediakan pada tahun 2018 adalah sebanyak 18 Unit sedangkan realisasi capaian target 18 unit atau 100 %, jika dibandingkan dengan tahun 2017 maka realisasi capaian target sebanyak 25 Unit, maka dikategorikan sangat berhasil.
- Jumlah Lahan yang dibagikan pada tahun 2018 ditargetkan 36 Bidang sedangkan realisasi capaian target 36 Bidang atau 100 %. Jika dibandingkan dengan tahun 2017 maka realisasi capaian target sebanyak 50 Bidang, maka dikategorikan sangat berhasil
- Jumlah Bantuan yang diberikan berupa Bantuan sarana Pertanian, Jadup dan Perbekalan
- pada tahun 2018 ditargetkan 43 KK dengan realisasi capaian target 43 KK atau 100 %. jika dibandingkan dengan tahun 2017 maka realisasi capaian target sebanyak 25 KK, maka dikategorikan sangat berhasil.
- Jumlah Pelatihan pada Tahun 2018 ada 2 kegiatan yaitu Pelatihan Dasar Umum (PDU) bagi Transmigran Berbasis Kompetensi dan Pelatihan Menjahit bagi Warga Transmigrasi.
Untuk Pelatihan PDU pada Tahun 2018 jumlah peserta sebanyak 50 orang sedangkan realisasi capaian target 50 orang atau 100 %, jika dibandingkan dengan tahun 2017 tidak ada, maka dikategorikan sangat berhasil.
Untuk Pelatihan Menjahit pada Tahun 2017 jumlah peserta sebanyak 20 orang sedangkan realisasi capaian target 20 orang atau 100 %, jika dibandingkan dengan tahun 2017 tidak ada, maka dikategorikan sangat berhasil.

Dari penjelasan di atas disimpulkan bahwa capaian kinerja sasaran “**Tersedianya sarana dan Prasarana Sosial Ekonomi bagi transmigrasi**” adalah sebesar **100 %** atau dikategorikan **Sangat Berhasil**.

Hambatan :

- Kurang pahamnya masyarakat akan program ketransmigrasian sehingga banyak dari para transmigran yang belum mematuhi ketentuan perundang-undangan tentang penyelenggaraan transmigrasi

Solusi :

- Perlu dilakukan sosialisasi secara berkesinambungan tentang penyelenggaraan transmigrasi.

SASARAN 4	Tersedianya Dokumen Perencanaan
------------------	--

Sasaran ini diarahkan untuk membuat dokumen perencanaan pembentukan Kawasan Transmigrasi di Daerah yang menjadi cikal bakal pelaksanaan pembangunan permukiman transmigrasi di Kabupaten Rote Ndao. Program yang mendukung sasaran ini adalah Program Pengembangan Wilayah Transmigrasi dengan pagu anggaran sebesar Rp. 1.099.053.000 dan realisasi sebesar Rp. 1.094.504.600 atau sebesar 99,59 %.

**Tabel 4.1. Capaian Indikator Kinerja Sasaran
Tersedianya Dokumen Perencanaan**

No	Indikator Kinerja	Satuan	Tahun Dasar 2017	2018		Capaian (%)	RENSTRA 2019
				Target	Realisasi		
1.	Jumlah Dokumen Perencanaan						
	• RTSP	Jumlah	1 Dokumen	1 Dokumen	1 Dokumen	100%	100 %
	• RSKP	Jumlah	-	1 Dokumen	1 Dokumen	100%	100 %
Rata – Rata						100 %	

Penjelasan dari pencapaian indikator capaian kinerja sasaran ini dapat dijelaskan sebagai berikut :

- Jumlah Dokumen Perencanaan berupa RTSP pada tahun 2018 ditargetkan 1 dokumen sedangkan realisasi capaian target 1 dokumen atau 100 %, jika dibandingkan dengan tahun 2017 maka realisasi capaian target sama sebanyak 1 dokumen, maka dikategorikan sangat berhasil.
- Jumlah Dokumen Perencanaan berupa RSKP pada tahun 2018 ditargetkan 1 dokumen sedangkan realisasi capaian target 1 dokumen atau 100 % jika dibandingkan dengan tahun 2017 tidak ada, maka dikategorikan sangat berhasil.

Dari penjelasan di atas disimpulkan bahwa capaian kinerja sasaran “**Tersedianya Dokumen Perencanaan**” adalah sebesar **100 %** atau dikategorikan *Sangat Berhasil*.

Hambatan :

- Adanya sengketa legalitas kepemilikan lahan dimasyarakat sehingga membutuhkan waktu tambahan dalam pelaksanaan kegiatan.

Solusi :

- Sebelum melaksanakan pekerjaan perlu dilakukan inventarisasi dan identifikasi kepemilikan lahan yang lebih cermat sehingga pada saat pelaksanaan pekerjaan tersebut tidak mengalami hambatan.

SASARAN 5	Terciptanya Hubungan Industrial yang harmonis, dinamis, berkeadilan, bermartabat
------------------	---

Sasaran ini diarahkan dalam rangka untuk memberikan pembelaan hak dan kepentingan serta meningkatkan kesejahteraan yang layak bagi pekerja/buruh dan keluarganya Program yang mendukung sasaran ini adalah Program Perlindungan dan Pengembangan

Lembaga Ketenagakerjaan dengan kegiatan Sosialisasi berbagai peraturan pelaksanaan tentang ketenagakerjaan dengan pagu anggaran sebesar Rp. 50.000.000, dan terealisasi sebesar Rp. 46.729.000 atau sebesar **93,46 %**.

**Tabel 5.1. Capaian Indikator Kinerja Sasaran
Terciptanya Hubungan Industrial yang harmonis, dinamis, berkeadilan, bermartabat**

No	Indikator Kinerja	Satuan	Tahun Dasar 2017	2018		Capaian (%)	RENSTRA 2019
				Target	Realisasi		
1.	Jumlah kasus yang diselesaikan	Jumlah		4 Kasus	4 Kasus	100%	100%
2.	Jumlah Sosialisasi Peraturan Ketenagakerjaan		1 Kali	1 Kali	1 Kali	100%	100 %
Rata – Rata						100 %	100%

Penjelasan dari pencapaian indikator capaian kinerja sasaran ini dapat dijelaskan sebagai berikut :

- Jumlah kasus yang diselesaikan pada tahun 2018 adalah 4 kasus berupa :
(1. Kasus Upah Pekerja Dosen UNSTAR sebanyak 7 orang Dosen dengan Rektor UNSTAR belum disesuaikan dengan Upah Minimum Provinsi (UMP); 2. Kasus Upah Pekerja Dosen atas nama Drs. Dominikus Batang, M.Pd dengan Rektor UNSTAR belum disesuaikan dengan Upah Minimum Provinsi (UMP);; 3 . Kasus penyelesaian uang fee dan pinjaman yang belum diberikan sebesar Rp. 2.800.000 (dua juta delapan ratus ribu rupiah) dari saudara Davidson Pandey (Korwil Pt. Citra Kartini Mandiri) kepada Saudara Ronny Suwongto (Korwil PT. Citra Bina Tenaga Mandiri); 4. Penyelesaian mengenai kerugian uang transportasi udara dari Pangkal Pinang ke Kupang sebesar Rp. 1.000.000 (satu juta rupiah) dari Saudara Ronny Suwongto kepada Saudari Adriany Rambitan
Jika dibandingkan dengan tahun 2017 tidak ada, maka kesimpulannya mencapai target.
- Jumlah Sosialisasi Peraturan Ketenagakerjaan pada tahun 2018 ditargetkan 1 kali sosialisasi sedangkan realisasi capaian target 1 kali sosialisasi atau 100 %. Jika dibandingkan dengan tahun 2017 maka realisasi capaian target sama sebanyak 1 kali sosialisasi, maka dikategorikan sangat berhasil.

Dari penjelasan di atas disimpulkan bahwa capaian kinerja sasaran **“Terciptanya Hubungan Industrial yang harmonis, dinamis, berkeadilan bermartabat”** adalah sebesar **100 %** atau dikategorikan **Sangat Berhasil**.

Hambatan :

- Pemberi kerja dan Pekerja belum memahami tentang regulasi yang berkaitan dengan tenaga kerja sehingga sering terjadi perselisihan Hubungan Industrial
- Keterbatasan jumlah tenaga fungsional mediator hubungan industrial di Kabupaten Rote Ndao

Solusi :

- Dilakukan sosialisasi kepada pemberi kerja dan pekerja tentang regulasi ketenagakerjaan
- Mengusulkan pegawai di Bidang Hubungan Industrial untuk mengikuti diklat mediator hubungan industrial dalam rangka menambah tenaga mediator hubungan industrial.

SASARAN 6	Terwujudnya Lokasi Transmigrasi yang memenuhi Catur Layak (layak huni, layak usaha, layak berkembang, dan layak lingkungan)
------------------	--

Sasaran ini diarahkan dalam rangka untuk memberikan sosialisasi kepada transmigrasi lokal di Desa Temas, Desa Oebela, Desa Tolama, Desa Balaoli, Desa Holulai Kecamatan Rote Barat Laut

Program Penyuluhan Transmigrasi Lokal dengan kegiatan Sosialisasi Ketransmigrasian yang dilaksanakan dengan pagu anggaran sebesar Rp. 25.000.000, dan terealisasi Rp. 25.000.000 atau sebesar 100 % .

Tabel 6.1. Capaian Indikator Kinerja Sasaran

Terwujudnya Lokasi Transmigrasi yang memenuhi Catur Layak (layak huni, layak usaha, layak berkembang, dan layak lingkungan)

No	Indikator Kinerja	Satuan	Tahun Dasar 2017	2018		Capaian (%)	RENSTRA 2019
				Target	Realisasi		
1.	Jumlah Sosialisasi Ketransmigrasian yang dilaksanakan	Jumlah	1 Kali	1 Kali	1 Kali	100%	100 %
Rata – Rata						100 %	

Penjelasan dari pencapaian indikator capaian kinerja sasaran ini dapat dijelaskan sebagai berikut :

- Pengembangan daerah ekonomi baru diarahkan dalam memberikan Penyuluhan Untuk Transmigrasi Lokal di di Desa Temas, Desa Oebela, Desa Tolama, Desa

Balaoli, Desa Holulai Kecamatan Rote Barat Laut dengan jumlah 50 Peserta untuk tersedianya lahan dalam pembangunan kawasan transmigrasi. Penyuluhan Transmigrasi Lokal bertujuan untuk memberikan Pemahaman kepada masyarakat terkait tujuan transmigrasi dan tahapan penyelenggaraan Ketransmigrasian sebagaimana diamanatkan dalam undang-undang nomor 29 Tahun 2009 tentang ketransmigrasian

- Jumlah sosialisasi ketransmigrasian yang dilaksanakan pada tahun 2018 ditargetkan 1 kali sedangkan realisasi capaian target 1 kali atau 100 %. Jika dibandingkan dengan tahun 2017 maka realisasi capaian target sama 1 kali sosialisasi ketransmigrasian, maka dikategorikan sangat berhasil.

Dari penjelasan di atas disimpulkan bahwa capaian kinerja sasaran “**terwujudnya Lokasi Transmigrasi yang memenuhi Catur Layak (layak huni, layak usaha, layak berkembang, dan layak lingkungan)**” adalah sebesar **100 %** atau dikategorikan **Sangat Berhasil**.

Hambatan :

- Ketersediaan lahan transmigrasi di Kabupaten Rote Ndao tidak mencukupi untuk dilakukan pembinaan masyarakat transmigrasi pada skala besar, lahan yang tersedia dalam kategori standar sebagaimana diamanatkan dalam UU ketransmigrasian.
- Clear dan clean tanah sering terkendala karena status kepemilikan lahan/tanah yang belum jelas

Solusi :

- Perlunya dilakukan penyuluhan kembali terhadap masyarakat pemilik lahan bahwa penyerahan lahan yang diserahkan tersebut sepenuhnya digunakan untuk program ketransmigrasian yang nantinya kembali dinikmati oleh masyarakat guna peningkatan kesejahteraan mereka sendiri
- Dilakukan pembinaan masyarakat transmigran pada skala standar dan difokuskan pada pemanfaatan lahan pekarangan dan lahan usaha dengan teknologi pertanian modern
- Dilakukan musyawarah konsolidasi tanah serta pengecekan kembali status kepemilikan tanah yang akan dihibahkan dengan melibatkan masyarakat Desa/Kelurahan dan Kecamatan serta Kantor Agraria Kabupaten.

SASARAN 7	Tersedianya Peraturan Daerah Izin Penggunaan Tenaga Kerja Asing (IMTA)
------------------	---

- Program yang mendukung sasaran ini adalah Program Penataan Peraturan Perundang-undangan dengan pagu anggaran sebesar Rp. 100.000.000, dan terealisasi Rp. 7.512.500 atau sebesar 7,51 % .

**Tabel 7.1. Capaian Indikator Kinerja Sasaran
Tersedianya Peraturan Daerah Izin Penggunaan Tenaga Kerja Asing
(IMTA)**

No	Indikator Kinerja	Satuan	Tahun Dasar 2017	2018		Capaian (%)	RENSTRA 2019
				Target	Realisasi		
1.	Jumlah Perda	Jumlah	-	1 Perda	1 Perda	100%	100 %
Rata – Rata						100 %	

- Penjelasan dari pencapaian indikator capaian kinerja sasaran ini dapat dijelaskan sebagai berikut : Surat Edaran Kementerian Tenaga Kerja RI nomor 5 Tahun 2018 tentang Proses peralihan Pelayanan Perizinan Tenaga kerja Asing yakni proses penhajuan pengesahan Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing (RPTKA) maupun IMTA diberlakukan batas 31 Oktober 2018, sehingga penggunaan dana hanya untuk makan/minum Rapat Asistensi tingkat eksekutif dan perjalanan konsultasi Ranperda/IMTA di Kanwil Hukum dan Ham Provinsi NTT.

Dari penjelasan di atas disimpulkan bahwa capaian kinerja sasaran “**Tersedianya Peraturan daerah Izin Penggunaan Tenaga Kerja Asing (IMTA)**” adalah sebesar **7,51 % %** atau dikategorikan **Tidak Berhasil**

Hambatan :

- : Surat Edaran Kementerian Tenaga Kerja RI nomor 5 Tahun 2018 terlambat dikeluarkan dan kurang atau terlambat koordinasi dengan Pemerintah Pusat/ Provinsi.

Solusi :

- Tingkatkan Koordinasi dengan Pemerintah Pusat dan Pemerintah Provinsi NTT.

B. REALISASI ANGGARAN DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI KAB. ROTE NDAO

Realisasi Anggaran merupakan suatu bentuk pertanggungjawaban pengelolaan keuangan yang digunakan untuk membiayai kegiatan-kegiatan dalam rangka mewujudkan suatu sasaran yang telah ditetapkan.

Terkait pengelolaan keuangan daerah, tingkat akuntabilitas dapat disajikan dalam bentuk laporan realisasi anggaran yang memberikan informasi kinerja keuangan daerah berupa perbandingan antara anggaran dan realisasi keuangan dalam kurun waktu satu tahun. Adapun kinerja keuangan Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Rote Ndao Tahun Anggaran 2016 bersumber dari APBD dan APBN dengan rinciannya dapat dii gambarkan sebagai berikut:

Tabel 3.4.
Alokasi dan Realisasi Pelaksanaan Anggaran Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kab.
Rote Ndao
Tahun Anggaran 2018

NO	URAIAN	ANGGARAN (Rp)	REALISASI (Rp)	PROSENTASE (%)
1	2	3	4	5
A.	APBD			
I	Belanja Tidak Langsung (Gaji dan Tunjangan Penghasilan)	6.081.689.399	5.910.142.599	97,18 %
II	Belanja Langsung	4.332.882.000	4.180.142.500	96,47 %
1.	Program Pelayanan Administrasi Perkantoran	445.793.000	443.149.900	97,16 %
2.	Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur	158.332.000	141.905.000	89,52 %
3.	Program Pengembangan Wilayah Transmigrasi	3.217.757.000	3.201.787.200	99,50 %
4.	Program Peningkatan Kualitas dan Produktivitas Tenaga Kerja	236.000.000	227.707.500	96,49 %
5.	Program Peningkatan Kesempatan Kerja	50.000.000	48.615.200	97,23 %
6.	Program Transmigrasi Lokal	25.000.000	25.000.000	99,98 %
7.	Program Perlindungan dan Pengembangan Lembaga Ketenagakerjaan	100.000.000	94.465.600	94,47 %
8.	Program Penataan Peraturan Perundang-undangan	100.000.000	7.512.500	7,51 %
T o t a l		4.332.882.000	4.180.142.500	96,47 %

BAB IV

P E N U T U P

Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKIP) sebagai media untuk menjawab amanah yang diberikan oleh stakeholders kepada Pemerintah pada dasarnya adalah menyajikan kinerja tahunan dalam periode perencanaan strategik (Renstra) yang telah ditetapkan. Kinerja tahunan dimaksud adalah keberhasilan dan kegagalan pemerintah dalam hal ini Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Rote Ndao dalam pencapaian sasaran-sasaran yang telah disajikan dalam Rencana Kinerja (Renja) yang merupakan penjabaran dari Rencana Strategi (Renstra).

Dari angka perolehan pencapaian kinerja yang telah dipaparkan di atas memang masih ada beberapa kegiatan yang belum mencapai hasil yang baik seperti yang diharapkan, hal ini disebabkan adanya berbagai tantangan dan kendala baik internal maupun eksternal.

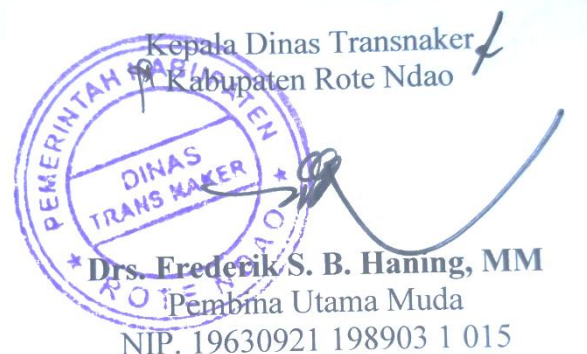
Dalam lingkup internal mencakup keterbatasan jumlah sumber daya manusia aparatur, keterbatasan anggaran, sarana dan personalia, sedangkan lingkup eksternal diakibatkan oleh kondisi alam yang tidak bersahabat, sehingga beberapa kegiatan pengadaan barang/jasa mengalami hambatan pada tahap mobilisasi.

Pemecahannya adalah dengan meningkatkan jumlah sumberdaya aparatur baik kualitas maupun kuantitas dan menambah jumlah anggaran agar proses pelaksanaan kegiatan benar-benar berhasil sesuai dengan apa yang telah ditargetkan.

Pencapaian Kinerja demikian senantiasa diupayakan untuk ditingkatkan terus menerus pada tahun-tahun yang akan datang serta diupayakan agar setiap aspirasi masyarakat dan kepentingannya dapat terus terakomodasikan dalam APBD Kabupaten Rote Ndao setiap tahun, dimana APBD itu adalah merupakan kristalisasi dari prioritas-prioritas dan pencapaian-pencapaian yang harus diwujudkan setiap tahunnya.

Baa, 16 Januari 2019

Kepala Dinas Transnaker
Kabupaten Rote Ndao



Drs. Frederik S. B. Haning, MM
Pembina Utama Muda
NIP. 19630921 198903 1 015