



PEMERINTAH DAERAH KOTA CIMAHI

DINAS TENAGA KERJA

Komp. Perkantoran Pemkot Cimahi, Gedung C Lantai II
Telp.: 022-6631883, e-mail : disnakercimahi@gmail.com



LKIP

LAPORAN KINERJA INSTANSI PEMERINTAH
TAHUN 2018

KATA PENGANTAR

Segala Puji dan Syukur kami panjatkan kehadirat Allah SWT, sehingga Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKIP) Dinas Tenaga Kerja, Kota Cimahi Tahun 2018 dapat diselesaikan.

Penyajian Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Tahun 2018 Dinas Tenaga Kerja Kota Cimahi, merupakan penjelasan pelaksanaan program kerja yang telah dilaksanakan selama satu tahun periode bulan Januari sampai dengan Desember 2018, yang secara nyata telah dilaksanakan dan dicapai sebagai upaya pemenuhan tuntutan terciptanya **“Good Governance”** melalui pengawasan yang proporsional.

Penyusunan LKIP merupakan kewajiban kami untuk mempertanggungjawabkan pelaksanaan tugas pokok dan fungsi yang dipercayakan kepada Dinas Tenaga Kerja dalam melaksanakan urusan Ketenagakerjaan dan Transmigrasi berdasarkan Rencana Strategis (RENSTRA) Tahun 2017-2022.

Dengan telah tersusunnya LKIP Dinas Tenaga Kerja Kota Cimahi Tahun 2018 ini, maka kami menyampaikan terima kasih kepada berbagai pihak yang telah banyak membantu hingga selesainya penyusunan LKIP ini, juga kepada pelaksana kegiatan yang bekerja secara maksimal dalam melaksanakan kegiatan selama tahun 2018.

Penyusunan LKIP Dinas Tenaga Kerja ini telah kami upayakan sebaik mungkin, namun demikian LKIP ini tidak terlepas dari kekurangan-kekurangan sehubungan dengan adanya permasalahan yang kami hadapi. Namun demikian Dinas Tenaga Kerja telah mengupayakan untuk mengatasi permasalahan tersebut melalui koordinasi dengan masing-masing pelaksana kegiatan. Semoga LKIP Dinas Tenaga Kerja ini telah dapat mencerminkan kinerja Dinas Tenaga Kerja Kota Cimahi Tahun 2018.

Cimahi, Februari 2019

**KEPALA DINAS TENAGA
KERJA, KOTA CIMAHI**



Drs. HERRY ZAINY Z, M.M

Pembina TK. I

NIP. 19630309 198903 1 008

LAPORAN KINERJA INSTANSI PEMERINTAH

RINGKASAN EKSEKUTIF

Pada dasarnya Laporan Kinerja (LKIP) Dinas Tenaga Kerja Kota Cimahi Tahun merupakan laporan yang memberikan penjelasan mengenai pencapaian kinerja Dinas Tenaga Kerja Kota Cimahi selama Tahun 2018. Capaian kinerja (*performance results*) Tahun 2018 tersebut dibandingkan dengan Penetapan Kinerja (*performance agreement*) Tahun 2018 sebagai tolok ukur keberhasilan Tahunan organisasi. Analisis atas capaian kinerja terhadap rencana kinerja ini akan memungkinkan diidentifikasikannya sejumlah celah kinerja (*performance gap*) bagi perbaikan kinerja di masa datang. Sistematika penyajian Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKIP) Dinas Tenaga Kerja Kota Cimahi berpedoman pada Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 29 Tahun 2010 Tentang Pedoman Penyusunan Penetapan Kinerja dan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.

Pengukuran kinerja dilakukan dengan menggunakan indikator kinerja pada level sasaran dan kegiatan. Pengukuran dengan menggunakan indikator kinerja pada level sasaran digunakan untuk menunjukkan secara langsung kaitan antara sasaran dengan indikator kerjanya, sehingga keberhasilan sasaran berdasarkan rencana kinerja tahunan 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.

Berdasarkan hasil pengukuran, tingkat pencapaian sasaran Dinas Tenaga Kerja Kota Cimahi tahun 2018, dengan jumlah keseluruhan sasaran sebanyak 2 sasaran dengan 2 Indikator sasaran. Hal ini menunjukkan bahwa capaian seluruh sasaran program Dinas Tenaga Kerja telah mencapai target yang telah ditetapkan dengan harapan semoga di tahun mendatang dapat dipertahankan dan lebih ditingkatkan untuk mencapai tujuan dan sasaran organisasi yang harus diupayakan semaksimal mungkin dalam pencapaiannya.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Pembangunan Daerah merupakan salah satu sub sistem dari pembangunan nasional yang meliputi kehidupan bermasyarakat, berbangsa dan bernegara yang ditujukan untuk meningkatkan harkat, martabat dan memperkuat jati diri serta kepribadian masyarakat dalam pendekatan lokal, nasional dan global. Dalam perspektif perencanaan pembangunan, Pemerintah Daerah harus memperhatikan keseimbangan berbagai aspek dalam satu kesatuan wilayah pembangunan ekonomi, hukum, sosial, budaya, politik, pemerintahan dan lingkungan hidup untuk mendukung pembangunan yang berkelanjutan, dengan diikuti oleh penyelenggaraan pemerintahan yang akuntabel (*Good Governance*).

Kepemerintahan yang akuntabel merupakan sebuah keharusan yang perlu dilaksanakan dalam usaha mewujudkan visi misi pembangunan daerah dan aspirasi serta cita-cita masyarakat dalam mencapai masa depan yang lebih baik. Berkaitan dengan hal itu, diperlukan pengembangan dan penerapan sistem pertanggungjawaban yang tepat, jelas dan terukur, sehingga penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan dapat berlangsung secara berdaya guna, berhasil guna, serta bebas dari korupsi, kolusi dan nepotisme. Salah satu tuntutan publik pada saat ini adalah adanya transparansi dan akuntabilitas pengelolaan keuangan negara. Muara tuntutan ini pada intinya adalah terselenggaranya tata pemerintahan yang baik (*Good Governance*), sehingga penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan dapat berlangsung secara berdaya guna, berhasil guna, bersih dan bertanggungjawab serta bebas dari korupsi, kolusi dan nepotisme.

Sejalan dengan hal tersebut dalam rangka pelaksanaan Tap. MPR RI Nomor IX/MPR/1998 dan Undang-undang Nomor 28 Tahun 1999 tentang Penyelenggaraan Negara Yang Bersih dan Bebas Dari Korupsi, Kolusi dan Nepotisme, maka diterbitkan Inpres Nomor 7 tahun 1999 tentang Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah. Dalam ketentuan tersebut dinyatakan bahwa azas-azas umum penyelenggaraan negara meliputi kepastian hukum, azas tertib penyelenggaraan negara, azas kepentingan umum, azas keterbukaan, azas proporsionalitas dan

profesionalitas serta akuntabilitas. Dari 7 (tujuh) azas-azas umum penyelenggaraan negara tersebut dinyatakan bahwa azas akuntabilitas merupakan azas yang paling utama yang mensyaratkan bahwa setiap kegiatan dan hasil akhir dari kegiatan penyelenggara Negara harus dipertanggungjawabkan kepada masyarakat dan rakyat sebagai pemegang kedaulatan tertinggi negara sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Inpres Nomor 7 Tahun 1999 mewajibkan setiap instansi pemerintah sebagai unsur penyelenggara negara mulai dari pejabat eselon II ke atas untuk mempertanggungjawabkan pelaksanaan tugas pokok dan fungsinya yang dipercayakan padanya berdasarkan Rencana Strategis (RENSTRA) yang dirumuskan sebelumnya. Pertanggungjawaban dimaksud disampaikan kepada atasan masing-masing, kepada lembaga-lembaga pengawasan dan penilai akuntabilitas yang berkewenangan, dan akhirnya kepada Presiden selaku Kepala Pemerintahan serta dilakukan melalui sistem akuntabilitas dan media pertanggungjawaban yang harus dilaksanakan secara periodik dan melembaga.

1.2. Tugas, Fungsi dan Struktur Organisasi SKPD

Sebagai unsur pelaksana yang melaksanakan sebagian urusan Pemerintah Daerah yaitu di Bidang Ketenagakerjaan dan Transmigrasi, Dinas Tenaga Kerja Kota Cimahi memiliki Tugas Pokok dan Fungsi sesuai dengan Peraturan Wali Kota Cimahi Nomor 33 Tahun 2016 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas Dan Fungsi Serta Tata Kerja Perangkat Daerah Kota Cimahi adalah melaksanakan sebagian kegiatan teknis operasional dan/atau kegiatan teknis penunjang yang mempunyai wilayah kerja wewenang Daerah di bidang tenaga kerja dan transmigrasi dan yang menyelenggarakan fungsi perumusan kebijakan teknis, urusan pemerintahan dan pelayanan umum, pembinaan dan pelaksanaan tugas di bidang Tenaga Kerja dan Transmigrasi meliputi Pengawasan, Pelatihan dan Penempatan Tenaga Kerja dan Transmigrasi serta Hubungan Industrial, pelaksanaan urusan Kesekretariatan terdiri atas Sekretaris dan 2 Sub Bagian. Adapun fungsi Dinas Tenaga Kerja Kota Cimahi berdasarkan Peraturan Daerah tersebut di atas adalah :

1. perumusan kebijakan Urusan Pemerintahan di bidang tenaga kerja dan transmigrasi;

2. pelaksanaan kebijakan Urusan Pemerintahan di bidang tenaga kerja dan transmigrasi;
3. pelaksanaan evaluasi dan pelaporan Urusan Pemerintahan di bidang tenaga kerja dan transmigrasi;
4. pelaksanaan administrasi Dinas Tenaga Kerja;
5. pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Wali Kota terkait dengan tugas dan fungsinya.

Tugas pokok dan fungsi yang diemban oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Cimahi dilakukan secara profesional oleh Sumber Daya Aparatur yang ada di dalamnya dan tergambar pada struktur organisasi sebagai berikut :

- a. Kepala Dinas;
- b. Sekretariat, membawahi :
 1. Subbagian Umum dan Kepegawaian; dan
 2. Subbagian Program dan Keuangan.
- c. Bidang Pelatihan, Penempatan Tenaga Kerja dan Transmigrasi membawahi :
 1. Seksi Pelatihan dan Produktivitas; dan
 2. Seksi Penempatan Tenaga Kerja dan Transmigrasi.
- d. Bidang Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja, membawahi :
 1. Seksi Syarat Kerja dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja; dan
 2. Seksi Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.
- e. Unit Pelaksana Teknis (UPT) Dinas Daerah;
- f. Kelompok Jabatan Fungsional.

Sumber daya aparatur pada Dinas Tenaga Kerja saat ini adalah sebagai berikut :

- | | | |
|-----------------------|-------|------------|
| a. Jabatan eselon | II B | : 1 orang |
| b. Jabatan eselon | III A | : - orang |
| c. Jabatan eselon | III B | : 2 orang |
| d. Jabatan eselon | IV A | : 6 orang |
| e. Jabatan Fungsional | | : 1 orang |
| f. Unsur Pelaksana | | : 12 orang |
| Jumlah keseluruhan | | : 22 orang |

Gambaran Pegawai Dinas Tenaga Kerja Kota Cimahi dilihat dari aspek golongan, pendidikan dan masa kerja adalah sebagai berikut:

1. Pejabat Struktural

No	Jabatan/Bagian	Gol/Ruang dan masa kerja	Jenjang pendidikan/jurusan	Jumlah Personil
1.	Kepala Dinas	IV/b, 26 th	S2 /Magister Managemen	1
2.	Sekretaris	-	-	-
	Kasubbagian Umum dan Kepegawaian;	III/d, 24 th	S1 / STKS	1
	Kasubbagian Program dan Keuangan.	IV/a, 24 th	S2 /Magister Pemerintahan	1
3.	Kepala Bidang Pelatihan, Penempatan Tenaga Kerja dan Transmigrasi	IV/a, 28 th	S.1/Pendidikan Sendratasik	1
	Seksi Pelatihan dan Produktivitas; dan	III/d, 29 th	S.2/Managemen	1
	Seksi Penempatan Tenaga Kerja dan Transmigrasi.	IV/a, 26 th	S.2/Adm. Publik	1
4.	Kepala Bidang Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja	IV/a, 24 th	S.1/Pendidikan Olah Raga	1
	Kepala Seksi Syarat Kerja dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja;	III/d,13 th	S.1/ Ilmu Komunikasi	1
	Kepala Seksi Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.	III/d,16 th	S.2/Managemen	1
J u m l a h				9

2. Umum

No	Uraian	Jumlah	Keterangan
A.	Masa Kerja		
	0-5 tahun	1 Orang	Dihitung berdasarkan Masa kerja seluruhnya.
	6-10 tahun	7 Orang	
	11-15 tahun	5 Orang	
	16-20 tahun	2 Orang	
	21-25 tahun	2 Orang	
	26-30 tahun	3 Orang	
	30 tahun ke atas	1 Orang	
B.	Golongan		
	I	-	
	II	5 Orang	
	III	12 Orang	
	IV	5 Orang	
C.	Pendidikan		
	SMP	1 Orang	
	SMA	3 Orang	
	DIII	3 Orang	
	S.1	10 Orang	
	S.2	5 Orang	

3. Asset

NO	NAMA BARANG	JUMLAH	KETERANGAN
1	MOBIL	3	
2	MOTOR	7	
3	MEJA KERJA	20	
4	LEMARI BESI	20	
5	KOMPUTER	26	
6	FILLING KABINET	5	

1.3. PERMASALAHAN DAN ISU - ISU STRATEGIS

Permasalahan dan isu-isu strategis merupakan salah satu bagian terpenting dokumen LKIP karena menjadi dasar utama visi dan misi pembangunan jangka menengah. Oleh karena itu, penyajian analisis ini harus dapat menjelaskan butir-butir penting isu-isu strategis yang akan menentukan kinerja pembangunan dalam 5 (lima) tahun mendatang. Penyajian isu-isu strategis meliputi permasalahan pembangunan daerah dan isu strategis.

Identifikasi Permasalahan berdasarkan Tugas dan Fungsi Pelayanan SKPD :

1. Terbatasnya kesempatan kerja yang disebabkan oleh :

- a. Adanya kesenjangan yang signifikan antara kesempatan kerja yang ada dengan kebutuhan akan pekerjaan
- b. Penyerapan angkatan kerja yang ada tidak sebanding dengan pertumbuhan angkatan kerja sehingga jumlah pengangguran terus bertambah.
- c. Lowongan kerja yang ada tidak mampu diserap oleh pencari kerja, dikarenakan keterbatasan tingkat kompetensi keterampilan yang dimiliki,
- d. Belum tersedianya tenaga kerja sesuai kualifikasi sehingga masih banyak yg belum diterima di pasar kerja.
- e. Ketersediaan informasi pasar kerja belum optimal.

2. Rendahnya kualitas dan produktivitas tenaga kerja yang disebabkan oleh :

- a. Berdasarkan data pencari kerja yang membuat AK 1 masih berorientasi pada pasar kerja di sector formal
- b. Belum tergalinya potensi pencari kerja
- c. Belum teridentifikasinya faktor-faktor penyebab terjadinya pengangguran
- d. Belum menjadi pilihan bagi pencari kerja mengenai peluang usaha non formal

3. Belum optimalnya perlindungan tenaga kerja dan pengembangan lembaga tenaga kerja, yang disebabkan oleh :

- a. Belum optimalnya perlindungan tenaga kerja dan pengembangan lembaga tenaga kerja karena belum maksimal berfungsinya lembaga tenaga kerja.
- b. Belum semua fasilitas kesejahteraan di fasilitasi dalam perusahaan itu sendiri.
- c. Lemahnya penegakan hukum ketenagakerjaan sehingga belum memiliki efek jera bagi pengusaha.
- d. Rendahnya pemahaman pekerja dan pengusaha terhadap Peraturan Perundang-Undangan Ketenagakerjaan dan tata cara serta mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial.
- e. Lemahnya kuantitas dan pemahaman Sumber Daya Manusia (SDM) pada totalitas kerja dan peraturan perundangan ketenagakerjaan.
- f. Tidak adanya fungsi pengawasan norma kerja di tenaga kerja Kabupaten /Kota menjadikan berkurangnya kewenangan pembinaan hukum terhadap perusahaan.

4. Belum optimalnya pengembangan wilayah transmigrasi yang disebabkan oleh:

- a. Kurang optimalnya daerah penempatan transmigrasi dalam persiapan pemukiman (ketersediaan lahan, bangunan & sarpras lainnya)
- b. Minimnya SDM yang membidangi Ketransmigrasian.
- c. Kurang optimalnya penyiapan calon transmigran yang terampil dalam mengelola potensi SDA di lokasi tujuan.
- d. Kurangnya informasi mengenai transmigrasi.

Adapun isu-isu strategi yang berpengaruh adalah sebagai berikut :

Pertumbuhan yang terus dipacu, terkadang belum memperhatikan kualitas pertumbuhan itu sendiri. Seharusnya peningkatan pertumbuhan ekonomi harus bisa memperluas kesempatan kerja - dan dengan demikian akan mengakibatkan penurunan tingkat pengangguran. Akan tetapi yang terjadi justru kebalikan, pertumbuhan ekonomi di Kota Cimahi hingga tahun 2018 masih menyisakan permasalahan berupa tingginya tingkat pengangguran terbuka.

Kota Cimahi merupakan salah satu kota dengan tingkat pengangguran terbuka yang tinggi, walaupun pada tahun 2018 TPT di Kota Cimahi jumlahnya lebih rendah dari TPT Jawa Barat, hal ini patut di syukuri karena selama ini TPT Kota Cimahi selalu lebih besar dari TPT Jawa Barat. Data tingkat pengangguran terbuka di Kota Cimahi tahun 2018 mencapai angka sebesar 7.93% - yang berarti 7.93% dari angkatan kerja yang ada di Kota Cimahi masih belum mendapatkan pekerjaan - lebih rendah dari TPT Provinsi Jawa Barat yang sebesar 8,17%.

Tingginya tingkat pengangguran terbuka di Kota Cimahi ditandai juga oleh besarnya nilai TPAK, yaitu sebesar 64,09 (data BPS 2017) yang berarti ada sebanyak 64,09% dari penduduk usia kerja yang termasuk kedalam angkatan kerja. Angka TPAK Kota Cimahi tahun 2017 lebih besar dibandingkan dengan angka TPAK Provinsi Jawa Barat yang hanya sebesar 60,34% (data BPS 2017) adanya sebanyak 60,34% dari penduduk usia kerja yang berpotensi sebagai angatan kerja. dua data tersebut menggambarkan bahwa Kota Cimahi termasuk daerah yang memiliki TPAK besar dengan pengguran terbuka yang besar juga di Jawa Barat, kondisi ini memiliki arti bahwa banyak angkatan kerja di Kota Cimahi yang belum mendapat kerja, yang menyebabkan Kota Cimahi termasuk kedalam salah satu daerah yang memiliki pengangguran besar dengan TPAK yang juga besar di Jawa Barat.

Nilai TPAK yang besar dan penurunan TPT yang disertai dengan laju pertumbuhan ekonomi yang juga besar, pada akhirnya berdampak pada penurunan ketimpangan pendapatan antar golongan pendapatan. Hal ini disebabkan karena peningkatan pertumbuhan ekonomi mulai dapat dinikmati secara lebih merata masyarakat. Akibatnya jelas terlihat bahwa nilai dari Gini Rasio Kota Cimahi paling kecil dibanding periode tahun 2012 - 2017.

Gini Ratio Menurut Kabupaten/Kota di Jawa Barat, 2012-2017

WILAYAH	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Kota Cimahi	0.373	0.404	0.388	0.395	0.416	0.365