
**INDIKATOR KINERJA UTAMA
(IKU) TAHUN 2024
DINAS TENAGA KERJA
KABUPATEN
TANJUNG JABUNG BARAT**



Pemerintah Kabupaten Tanjung Jabung Barat
Tahun 2024

KATA PENGANTAR

Puji syukur ke Hadirat Illahi Rabbi, karena hanya dengan limpahan rahmat dan karunia-Nya penyusunan dokumen Indikator Kinerja Utama Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tanjung Jabung Barat ini dapat diselesaikan.

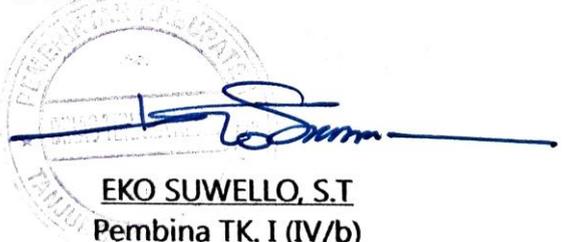
Berdasarkan Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor: PER/09/M.PAN/5/2007, tanggal 31 Mei 2007 tentang Pedoman Umum Penetapan Indikator Kinerja Utama di Lingkungan Instansi Pemerintah, dokumen ini disusun dengan maksud untuk memberikan informasi kinerja yang diperlukan dalam menyelenggarakan manajemen kinerja secara baik serta diperolehnya ukuran keberhasilan dari pencapaian suatu tujuan dan sasaran strategis organisasi guna perbaikan kinerja dan peningkatan akuntabilitas kinerja.

Sesuai dengan fungsinya, maka Indikator Kinerja Utama yang termuat dalam dokumen ini harus memiliki sifat spesifik, dapat dicapai, relevan, menggambarkan sesuatu yang diukur serta dapat dikuantifikasi dan diukur. Indikator Kinerja Utama Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tanjung Jabung Barat ini disusun menggunakan *Outcome* berdasarkan tujuan dan sasaran yang ingin dicapai.

Dalam penyusunan dokumen ini mungkin masih terdapat kekurangan atau keterbatasan-keterbatasan, untuk itu saran dan masukan dari berbagai pihak yang berkompeten dan berwenang sangat kami harapkan.

Ditetapkan di : Kuala Tungkal
Pada tanggal : Januari 2024

KEPALA DINAS TENAGA KERJA
KAB. TANJUNG JABUNG BARAT



EKO SUWELLO, S.T
Pembina TK. I (IV/b)

NIP. 19741022 2005011 010

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dalam kerangka pembangunan *good governance*, kebijakan umum pemerintah adalah ingin menjalankan pemerintahan yang berorientasi pada hasil (*result oriented government*). *Output* merupakan hasil langsung dari program-program atau kegiatan yang dijalankan pemerintah dan dapat berwujud sarana, barang dan jasa pelayanan. Sedangkan *outcome* adalah berfungsinya sarana, barang dan jasa tersebut sehingga memberikan manfaat. *Output* dan *outcome* inilah yang dipandang sebagai kinerja.

Sehubungan dengan itu maka sistem akuntabilitas kinerja instansi pemerintah yang telah dibangun dalam rangka upaya mewujudkan *good governance* dan sekaligus *result oriented government*, perlu terus dikembangkan dan informasi kinerjanya diintegrasikan ke dalam sistem penganggaran dan pelaporan sesuai dengan amanat UU No. 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara dan UU No. 1 Tahun 2004 tentang Perbendaharaan Negara serta berbagai peraturan perundangan di bawahnya.

Salah satu upaya untuk memperkuat akuntabilitas dalam kerangka penerapan tata pemerintahan yang baik di Indonesia adalah dengan dikeluarkannya Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor : PER/09/M.PAN/5/2007, Tanggal 31 Mei 2007, tentang Pedoman Umum Penetapan Indikator Kinerja Utama di Lingkungan Instansi Pemerintah. Berdasarkan Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara, Indikator Kinerja Utama (*Key Performance Indicators*) adalah ukuran keberhasilan dari suatu tujuan dan sasaran strategis organisasi. Setiap Instansi pemerintah wajib menetapkan Indikator Kinerja Utama (IKU) secara formal untuk tujuan dan sasaran strategis untuk masing-masing tingkatan (*level*) secara berjenjang. Indikator Kinerja Utama (IKU) instansi pemerintah harus selaras antar tingkatan unit organisasi meliputi indikator kinerja keluaran (*output*) dan hasil (*outcome*).

Indikator Kinerja Utama Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tanjung Jabung Barat selanjutnya disebut sebagai IKU Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tanjung Jabung Barat merupakan ukuran keberhasilan dari tujuan dan sasaran strategis Dinas Tenaga Kerja dengan melihat hal utama apa yang akan diwujudkan, untuk mewujudkan apa yang dibentuk dan apa yang menjadi *Core area/Business* yang tertuang dalam tugas dan fungsi serta kewenangan Dinas Tenaga Kerja.

B. Tujuan Penyusunan Indikator Kinerja Utama

Tujuan ditetapkannya indikator kinerja utama bagi setiap instansi pemerintah adalah :

1. Untuk memperoleh informasi kinerja yang penting dan diperlukan dalam menyelenggarakan manajemen kinerja secara baik;
2. Untuk memperoleh ukuran keberhasilan dari pencapaian suatu tujuan dan sasaran strategis organisasi yang digunakan untuk perbaikan kinerja dan peningkatan akuntabilitas kinerja.

C. Landasan Hukum

Peraturan perundang-undangan yang melatar belakangi penyusunan IKU Utama Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tanjung Jabung Barat adalah sebagai berikut.:

1. Undang-undang No. 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional;
2. Undang-undang No. 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah no Undang-undang No. 12 Tahun 2008 tentang Perubahan Kedua atas Undang-undang No. 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah;
3. Undang-undang No. 33 Tahun 2004 tentang Perimbangan Keuangan antara Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah;
4. Undang-undang No. 17 Tahun 2007 tentang Rencana Pembangunan Jangka panjang Nasional Tahun 2005-2025.
5. Instruksi Presiden RI No. 3 tahun 2003 tentang kebijakan dan Strategi Nasional Pengembangan e-Goverment;

6. Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor : PER/09/M.PAN/5/2007, tentang Pedoman Umum Penetapan Indikator Kinerja Utama di Lingkungan Instansi Pemerintah
7. Peraturan Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Barat No. 11 Tahun 2011 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang (RPJP) Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Barat Tahun 2005-2025;
8. Peraturan Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Barat No. 2 Tahun 2016 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kabupaten Tanjung Jabung Barat Tahun 2016-2021;
9. Peraturan Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Barat No. 23 tahun 2013 tentang Pokok-Pokok Pengelolaan Keuangan Daerah;
10. Peraturan Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Barat No. 62 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah;

D. Sistematika

Adapun sistematika penyusunan IKU Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tanjung Jabung Barat ini adalah sebagai berikut :

- | | |
|---------|--|
| BAB I | Pendahuluan
Berisi latar belakang perlunya penetapan indikator kinerja utama, maksud dan tujuan penentuan indikator kinerja utama serta landasan hukum |
| BAB II | Pengertian Indikator Kinerja
Berisi definisi serta syarat dan kriteria indikator kinerja umum |
| BAB III | Gambaran Umum
Berisi gambaran umum Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tanjung Jabung Barat meliputi Visi dan Misi, Tugas pokok dan Fungsi serta Arah kebijakan. |
| BAB IV | Penetapan Indikator Kinerja Utama
Berisi Indikator Kinerja Utama Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tanjung Jabung Barat. |
| BAB V | Penutup |

BAB II PENGERTIAN INDIKATOR KINERJA UTAMA

A. Pengertian Indikator Kinerja Utama

Dalam rangka pengukuran dan peningkatan kinerja serta lebih meningkatkan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah, maka setiap instansi pemerintah perlu menetapkan Indikator Kinerja Utama (IKU).

Untuk itu pertama kali yang perlu dilakukan instansi pemerintah adalah menentukan apa yang mejadi kinerja utama dari instansi pemerintah yang bersangkutan. Kinerja utama dari instansi adalah hal utama yang akan diwujudkan oleh instansi yang bersangkutan, atau untuk mewujudkan apa instansi pemerintah tersebut dibentuk, yang menjadi core area/business dan tertuang dalam tugas dan fungsi serta kewenangan utama instansi pemerintah.

Dengan demikian kinerja utama terkandung dalam tujuan dan sasaran strategis instansi pemerintah, sehingga IKU adalah merupakan ukuran keberhasilan dari suatu tujuan dan sasaran startegis instansi pemerintah. Dengan kata lain IKU digunakan sebagai ukuran keberhasilan dari instansi pemerintah yang bersangkutan.

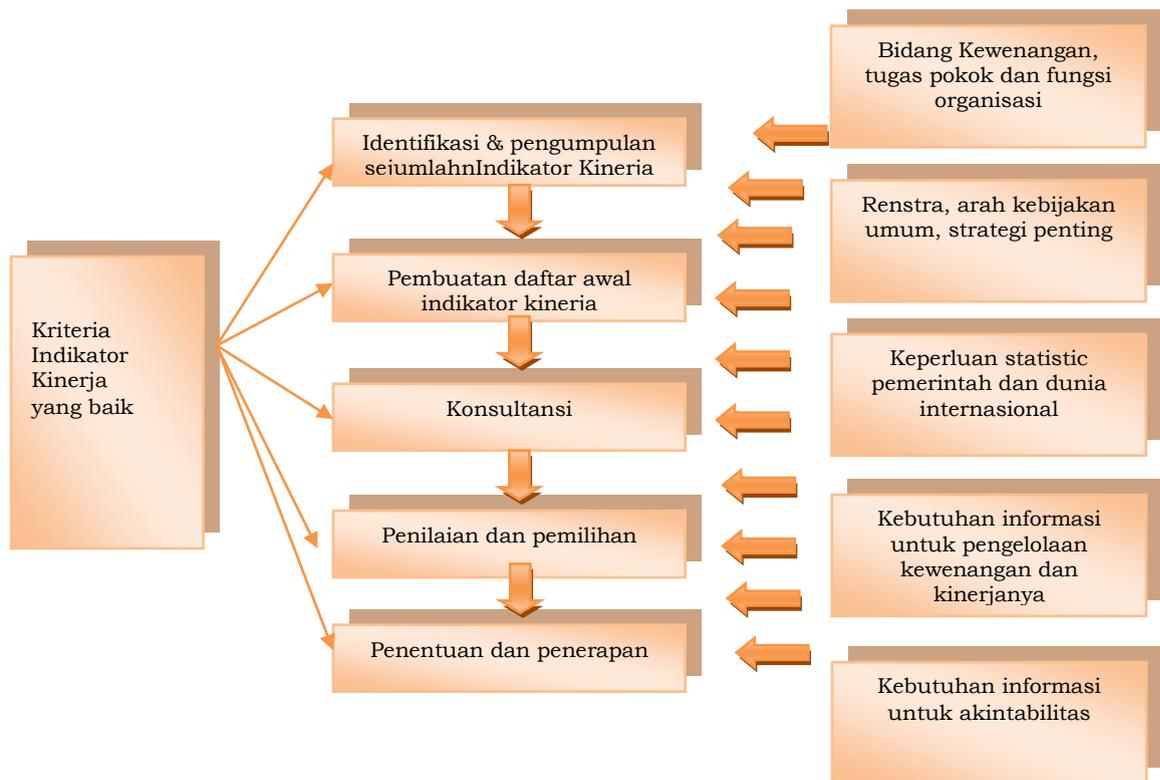
Dengan ditetapkannya IKU, instansi pemerintah dapat menggunakannya untuk beberapa dokumen, antara lain :

- Perencanaan Jangka Menengah
- Perencanaan Tahunan
- Perencanaan Anggaran
- Penyusunan Dokumen Penetapan Kinerja - Pengukuran Kinerja
- Pelaporan Akuntabilitas Kinerja
- Evaluasi Kinerja Instansi Pemerintah
- Pemantauan dan Pengendalian Kinerja Pelaksanaan Program dan Kegiatan

B. Langkah-langkah Penetapan Indikator Kinerja Utama

Dalam menetapkan indikator kinerja utama diperlukan prinsip-prinsip kehati-hatian, kecermatan, keterbukaan, dan transparansi guna menghasilkan kinerja yang handal. IKU pada unit organisasi setingkat eselon II/SKPD/Unit kerja mandiri sekurang-kurangnya menggunakan indikator keluaran (*output*).

Dengan memperhatikan persyaratan dan kriteria indikator kinerja, maka langkah-langkah yang umum dalam penetapan IKU instansi pemerintah dapat dijelaskan melalui gambar berikut :



C. Sumber Data Kinerja

Berdasarkan pendekatan sumber data, data kinerja dapat dibagi menjadi data primer dan data sekunder.

Data Primer adalah data kinerja yang diperoleh langsung dari responden. Data kinerja sekunder adalah data kinerja yang diperoleh secara tidak langsung dari responden tetapi dari pihak/instansi lain.

BAB III
GAMBARAN UMUM
DINAS TENAGA KERJA KABUPATEN
TANJUNG JABUNG BARAT

A. Visi dan Misi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tanjung Jabung Barat

Visi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tanjung Jabung Barat **“Terciptanya Tenaga Kerja yang berdaya Saing dan Profesional, serta Iklim Ketenagakerjaan yang kondusif”** dalam rangka terwujudnya Kabupaten Tanjung Jabung Barat yang sejahtera, maju, aman, adil, dan sejahtera dibawah lindungan Allah SWT Tuhan yang Maha Kuasa.

Visi tersebut dijabarkan dalam 4 misi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tanjung Jabung Barat , yaitu:

1. Meningkatkan kapasitas dan profesionalisme aparatur
2. Mengurangi tingkat pengangguran melalui palatihan kerja, sertifikasi keahlian tenaga kerja dan perluasan kesempatan kerja, serta penempatan dan penyerapan tenaga kerja
3. Meningkatkan kenyamanan, ketenagan dan keselamatan dan kesehatan kerja serta perlindungan hak-hak normative pengusaha dan pekerja
4. Meningkatkan fungsi dan peran sarana hubungan insdustrial serta pengetahuan pekerja, pengguna dan pemberi kerja.

Berdasarkan Visi dan Misi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tanjung Jabung Barat, telah ditetapkan arah kebijakan umum pembangunan untuk mewujudkan visi dan misinya dengan mempertimbangkan sumber daya dalam rangka untuk memantau dan mengukur sejauh mana pencapaian visi, misi kinerja organisasi telah tercapai .

B. Tugas Pokok dan Fungsi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tanjung Jabung Barat

Sesuai dengan Peraturan Bupati Tanjung Jabung Barat Nomor 62 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Dinas Tenaga Kerja (Berita Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Barat Tahun 2016 Nomor 62).

Untuk melaksanakan tugas pokok tersebut, Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tanjung Jabung Barat mempunyai fungsi :

1. perumusan kebijakan dibidang dibidang tenaga kerja;
2. pelaksanaan kebijakan dibidang tenaga kerja;
3. pelaksanaan evaluasi dan pelaporan dibidang tenaga kerja;
4. pelaksanaan administrasi dinas dibidang tenaga kerja; dan
5. pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Bupati terkait dengan tugas dan fungsinya.

C. Arah Kebijakan Umum.

Sesuai dengan rencana untuk mewujudkan Kabupaten Tanjung Jabung Barat di Tahun 2024 yakni menitik beratkan pada kegiatan peningkatan kuantitas dan kualitas Aparatur. Peningkatan kerjasama dan koordinasi yang lebih komprehensif dengan auditor, APIP dan juga dengan BPK.

BAB IV
PENETAPAN
INDIKATOR KINERJA UTAMA

Berdasarkan Tujuan dan Sasaran Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tanjung Jabung Barat, yaitu :

Tujuan :

Meningkatnya Produktitas tenaga kerja untuk mendukung pertumbuhan ekonomi yang berkelanjutan

Sasaran :

1. Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja Dinas Tenaga Kerja
2. Meningkatnya Pelayanan Pelatihan dan Penempatan Tenaga Kerja
3. Meningkatnya Pembinaan Hubungan Industrial

Maka sesuai sasaran dari masing-masing misi diatas, Indikator Kinerja Utama dari Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tanjung Jabung Barat dapat dilihat pada tabel berikut :

**INDIKATOR KINERJA UTAMA
DINAS TENAGA KERJA KABUPATEN TANJUNG JABUNG BARAT**

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja Utama Perangkat Daerah	Target
1	2	3	4
1.	Meningkatnya Pelayanan Pelatihan dan Penempatan Tenaga Kerja	1. Persentase Tenaga Kerja yang dilatih	85%
		2. Persentase pencari kerja yang terdaftar yang ditempatkan	41%
2.	Meningkatnya Pembinaan Hubungan Industrial	1. Persentase perusahaan yang menerapkan tata kelola kerja yang layak (PP/PKB, LKS Bipartit, UMK, Struktur skala upah dan terdaftar peserta BPJS Ketenagakerjaan)	90%
		2. Persentase kasus hubungan industrial yang diselesaikan dengan perjanjian bersama	100%
3.	Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja Dinas Tenaga Kerja	1. Nilai SAKIP Disnaker	72
		2. Indeks Kepuasan Masyarakat	86,50

**INDIKATOR KINERJA UTAMA
DINAS TENAGA KERJA KABUPATEN TANJUNG JABUNG BARAT**

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja Utama Peringkat Daerah	Satuan	Formulasi
1	2	3	4	5
1.	Meningkatnya Pelayanan Pelatihan dan Penempatan Tenaga Kerja	1. Persentase Tenaga Kerja yang dilatih	%	$\frac{\text{Jumlah yang mendaftar} \times 100}{\text{Jumlah yang dilatih}}$
		2. Persentase pencari kerja yang terdaftar yang ditempatkan	%	$\frac{\text{Jumlah yang ditempatkan} \times 100}{\text{Jumlah yang mendaftar}}$
2.	Meningkatnya Pembinaan Hubungan Industrial	1. Persentase perusahaan yang menerapkan tata kelola kerja yang layak (PP/PKB, LKS Bipartit, UMK, Struktur skala upah dan terdaftar peserta BPJS Ketenagakerjaan)	%	$\frac{\text{Jumlah perusahaan yang menerapkan tata kelola kerja yang layak}}{\text{Jumlah seluruh perusahaan}} \times 100$
		2. Persentase kasus hubungan industrial yang diselesaikan dengan perjanjian bersama	%	$\frac{\text{Jumlah kasus yang diselesaikan dengan PB}}{\text{Jumlah Kasus keseluruhan}} \times 100$
3.	Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja Dinas Tenaga Kerja	1. Nilai SAKIP Disnaker	Predikat	Nilai SAKIP
		2. Indeks Kepuasan Masyarakat	Predikat	Nilai IKM

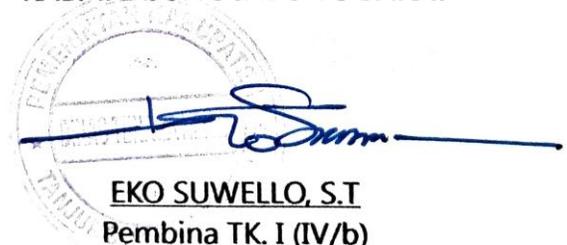
BAB V

PENUTUP

Penetapan indikator merupakan salah satu upaya dalam proses pelaksanaan suatu kegiatan yang digunakan baik oleh para pelaksana maupun pimpinan dalam mengelola usaha-usaha organisasi agar mencapai hasil dan berkinerja tinggi. Dengan memperhatikan kriteria penetapan indikator kinerja yaitu spesifik, dapat dicapai, relevan, menggambarkan sesuatu yang dapat diukur serta dapat dikuantifikasi dan diukur, maka diharapkan penetapan indikator ini dapat memberikan informasi mengenai keberhasilan atau kesesuaian kinerja organisasi. Dengan adanya informasi sebagai hasil dari indikator kinerja yang dibuat, organisasi dapat membuat keputusan-keputusan yang dapat memperbaiki kegagalan, mempertahankan keberhasilan dan meningkatkan kinerjanya di masa yang akan datang.

Penyusunan Indikator Kinerja Utama (IKU) Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tanjung Jabung Barat, didasarkan pada Misi, tujuan sasaran serta arah kebijakan umum. Dari adanya penetapan Indikator Kinerja Utama (IKU) Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tanjung Jabung Barat ini, diharapkan dapat menjadi acuan dalam pembuatan beberapa dokumen dan pelaporan serta menjadi acuan dalam menentukan program dan kegiatan yang akan dilaksanakan pada suatu tahun tertentu.

**KEPALA DINAS TENAGA KERJA
KAB. TANJUNG JABUNG BARAT**



EKO SUWELLO, S.T
Pembina TK. I (IV/b)
NIP. 19741022 2005011 010