

**LAPORAN AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH
(LAKIP)**



**DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI
KABUPATEN SUMBA BARAT DAYA
TAHUN 2026**

BAB I PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sumba Barat Daya, yang dibentuk berdasarkan Peraturan Bupati Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi dan Tugas Fungsi dan Tata Kerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi. Dengan demikian, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi merupakan salah satu unsur pelaksana pemerintahan daerah yang dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya bertanggung jawab langsung kepada

Sebagai unit otonom, maka Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi diberi ruang untuk melaksanakan program / kegiatan strategis. Untuk melaksanakan program / kegiatan tersebut, maka dialokasikan anggaran yang bersumber dari Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah.

Pelaksanaan program / kegiatan dan anggaran tersebut, wajib dipertanggungjawabkan secara transparan setelah tahun anggaran berjalan. Sarana yang digunakan untuk mempertanggungjawabkan adalah Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKIP). Dasar acuannya Peraturan Menteri (Permen) PAN-RB RI No. 53 Tahun 2014 Tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah dan Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 Tentang Sistem Kinerja Instansi Pemerintah.

Dalam Permen PAN-RB Bab IV Pasal 12, disebutkan LKIP adalah laporan kinerja tahunan yang berisi pertanggungjawaban kinerja suatu instansi dalam mencapai tujuan / sasaran strategis instansi. Pada Pasal 16 ayat 1, menyebutkan LKIP berisi ikhtisar pencapaian sasaran sebagaimana ditetapkan dalam dokumen penetapan kinerja dan dokumen perencanaan. Pencapaian sasaran, sesuai ayat 2, sekurang-kurangnya menyajikan informasi tentang :

1. Pencapaian tujuan dan sasaran organisasi;

2. Realisasi pencapaian indikator kinerja utama;
 3. Penjelasan yang memadai atas pencapaian kinerja; dan
 4. Perbandingan capaian indikator kinerja sampai dengan tahun berjalan dengan target kinerja 5 (lima) tahunan yang direncanakan.
- Dengan berakhirnya Tahun Anggaran 2025, maka Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi wajib membuat LKIP tahun 2025.

B. TUJUAN DAN MANFAAT LKIP

Tujuan dan manfaat pembuatan LKIP yang disampaikan di sini sesuai Peraturan Menteri (Permen) PAN-RB RI No. 53 Tahun 2014 Tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah dan Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 Tentang Sistem Kinerja Instansi Pemerintah sebagai berikut:

1. Tujuan

Tujuan pembuatan LKIP yaitu:

- a. Memberi pertanggungjawaban pelaksanaan program / kegiatan dan anggaran pada tahun anggaran yang telah berjalan kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah.
- b. Memberi dasar bagi pengambilan keputusan untuk perbaikan dalam mencapai kehematan, efisiensi dan efektivitas pelaksanaan Tugas Pokok dan Fungsi (Tupoksi), dalam upaya mencapai visi dan misi.
- c. Memberi masukan untuk memperbaiki perencanaan baik jangka pendek maupun menengah.

2. Manfaat

Manfaat pembuatan LKIP yaitu:

- a. Mendorong instansi pemerintah, unit Bagian Organisasi, untuk menyelenggarakan tugas pemerintahan (dan pembangunan) secara baik dan benar (*good governance*).
- b. Mendorong tumbuhnya instansi pemerintah yang akuntabel, sehingga beroperasi secara efisien, efektif dan responsif terhadap masyarakat dan lingkungannya.

- c. Memberi masukan dan umpan balik bagi yang berkepentingan untuk dasar pengambilan keputusan dan peningkatan kinerja instansi pemerintah.
- d. Memelihara kepercayaan masyarakat kepada pemerintah.

C. PROFIL Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi

1. Struktur Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi

Struktur organisasi pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sumba Barat Daya, sesuai dengan Perbub No. 6 Tahun 2023 Tentang Kedudukan, Susunan organisasi, tugas, fungsi serta tata kerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi sebagai berikut :

- a. Kepala Dinas
- b. Sekertaris Daerah :
 - 1) Sub Bagian Kepegawaian dan Umum.
 - 2) Sub Bagian Keuangan dan Aset
 - 3) Kelompok Jabatan Fungsional
- c. Bidang Pelatihan dan Tenaga Kerja
- 2. Kelompok Jabatan Fungsional
 - a. Bidang Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kesempatan Kerja
 - b. Bidang Pembinaan Hubungan Industrial dan Pengawasan Tenaga Kerja
 - c. Bidang Transmigrasi

Sedangkan Bagan struktur Organisasi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi, sesuai dengan Perbub No. 6 Tahun 2023 tersebut, sebagai berikut :

2. Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia yang dimaksud adalah keadaan pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Sampai dengan Bulan Desember 2025, pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi sebanyak 25 ASN orang dengan perincian sebagai berikut :

a. Menurut latar belakang pendidikan :

No	Jenjang Pendidikan	Jumlah (Orang)
1	Sarjana S 1	21 Orang
2	Diploma 3	- Orang
3	SLTA	5 Orang
4	SD	-

b. Menurut golongan :

No	Golongan	Jumlah (Orang)
1	Golongan II	1 Orang
2	Golongan III	10 Orang
3	Golongan IV	6 Orang
4	PPPK	8 Orang

b. Menurut Diklat Penjenjangan dan Perencanaan yang diikuti :

No	Diklat Penjenjangan	Jumlah (Orang)
1	Pim III	-
2	Pim IV	6

c. Menurut Jabatan Struktural :

No	Eselon	Jumlah (Orang)
1	Eselon II	1
2	Eselon III	5
3	Eselon IV	-

3. Sarana dan Prasarana

a. Sarana dan prasarana perkantoran

Sarana dan prasarana perkantoran yang disampaikan disini terbatas pada keadaan Kendaraan operasional dan ekonomi produktif, sebagaimana disajikan berikut ini.

Keadaan sarana dan prasarana yang ada yaitu :

No.	Jenis Barang	Jumlah	Keterangan
1	Kendaraan		
	a. Roda Empat	- unit	
	b. Roda Dua	- unit	
2	Komputer		
	a. Komputer Intel pentium	5 unit	
	b. Laptop	5 unit	
	c. UPS	- unit	
3	Perlengkapan Kantor		
	a. AC Panasonic	-----	
	b. Kamera	- unit	
4	Meubelair		
	a. Meja Biro	10 unit	
	b. Meja Setengah Biro	5 buah	
	c. Kursi putar	1 buah	
	d. Kursi pimpinan	8 buah	
	e. Kursi tamu	- buah	
	f. Kursi kayu Jati	12 buah	
	g. Lemari	6 buah	
	h. Papan Stuktur	-	
	i. Papan Informasi	1 buah	
	j. Papan Kipkir		

D. SISTEMATIKA PENYAJIAN LKIP

LKIP ini diawali dengan Kata Pengantar, Daftar Isi dan Ringkasan Eksekutif, sebagai penuntun bagi pimpinan dan pihak yang berkepentingan untuk memperoleh gambaran singkat tentang informasi yang disampaikan dalam Batang Tubuh LKIP.

Sedang Batang Tubuh LKIP dibagi dalam 4 (empat) bab yang meliputi:

Bab I. Pendahuluan

Pada Bab I ini menguraikan Latar Belakang, Tujuan dan Manfaat LKIP, Profil Bagian Organisasi, dan Sistematika Penyajian LKIP.

Bab II. Perencanaan dan Perjanjian Kinerja

Pada Bab II ini menyajikan Perencanaan Kinerja yang meliputi Pernyataan Visi, Pernyataan Misi, Penetapan Tujuan, dan Penetapan Sasaran. Disamping itu, juga diuraikan tentang Rencana dan Penetapan Kinerja Tahun 2023 serta Rencana Anggaran Tahun 2023

Bab III. Akuntabilitas Kinerja

Pada Bab III ini menyajikan proses pengukuran kinerja yang meliputi penetapan indikator kinerja, penetapan kinerja dan pengukuran kinerja. Setelah itu dilakukan uraian hasil pengukuran kinerja, evaluasi dan analisis akuntabilitas kinerja, dan akuntabilitas keuangan.

Bab IV. Penutup

Pada Bab IV ini menyampaikan simpulan akuntabilitas kinerja dan rencana tindak strategis untuk peningkatan kinerja.

BAB II

PERENCANAAN STRATEGIS

A. PERENCANAAN KINERJA

- Visi pembangunan daerah Kabupaten Sumba Barat Daya tahun 2009 – 2025 sesuai RPJPD adalah “Masyarakat Sumba Barat Daya Yang Aman, Maju, Demokratis dan Berdaya Saing”. Sedangkan Misinya adalah :
 1. Membangun ekonomi rakyat yang berbasis sumber daya local
 2. Meningkatkan pelestarian sumber daya alam dan lingkungan hidup.
 3. Membangun sumber daya manusia bermutu dan beretos kerja.
 4. Membangun infrastruktur sosial dan ekonomi yang bermutu dan merata.
 5. Meningkatkan penegakan supremasi hukum

6. Menumbuhkembangkan tata Kelola pemerintahan yang baik.
7. Menumbuhkembangkan kehidupan demokrasi partisipatif.
8. Menumbuhkembangkan kemampuan daya saing dikalangan Masyarakat dan pemerintah daerah

➤ **Penetapan Sasaran**

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sumba Barat Daya Kabupaten Sumba Barat Daya menetapkan 1 (Satu) sasaran strategis sebagai berikut : “Meningkatnya pertumbuhan ekonomi dari sektor pertanian, perdagangan, perindustrian, dan UMKM yang berbasis ekonomi kerakyatan”

B. PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2025

Rencana Kinerja Tahunan (RKT) Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sumba Barat Daya Kabupaten Sumba Barat Daya Tahun 2025 disusun mengacu pada Renstra Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sumba Barat Daya. RKT tersebut telah ditindak lanjuti menjadi Penetapan Kinerja PK Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sumba Barat Daya Tahun 2025.

Penetapan Kinerja (PK) Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi **pada tahun 2025, sebagai berikut :**

PERJANJIAN KINERJA

TINGKAT SATUAN KERJA PERANGKAT DAERAH

Satuan	:	Dinas Tenaga Kerja dan
Kerja		Transmigrasi
Perangkat		
Daerah		

Tahun : 2025
Anggaran

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target
(1)	(2)	(3)	(4)
1	Tenaga kerja bersertifikat	Persentase pencari kerja yang dilatih	69,26%
		Persentase Peningkatan produktifitas tenagakerja	0,94%
2	Tingkat penempatan tenaga kerja	Persentase pencari kerja yang terdaftar yang ditempatkan	96,15%
3	Jumlah perusahaan yang telah terdaftar sebagai peserta BPJS Ketenagakerjaan	Persentase perusahaan yang telah terdaftar sebagai peserta BPJS Ketenagakerjaan	50,91
	Penyelesaian kasus HI	presentase perselisihan hubungan industrial yang	100%

4		diselesaikan melalui perjanjian bersama oleh mediator hubungan industri	
5	Jumlah kawasan transmigrasi yang difasilitasi perencanaannya	Persentasi Pemenuhan Tahapan Perencanaan satuan kawasan transmigrasi	83%
6	Jumlah Satuan Pemukiman transmigrasi yang difasilitasi pembangunannya	Persentasi jumlah hunian transmigrasi yang direhabilitasi	15%
7	Jumlah satuan Pemukiman yang dikembangkan	Persentasi KK Transmigrasi yang di fasilitasi menuju kemandirian	15%
		Persentase warga transmigrasi yang dilatih	5%

BAB III

AKUNTABILITAS KINERJA

A. PROSES PENGUKURAN KINERJA

Pengukuran kinerja dimaksudkan untuk menilai keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan tujuan, sasaran, program dan kegiatan yang telah ditetapkan dalam rangka mewujudkan visi dan misi instansi pemerintah. Dalam pengukuran kinerja ini dilakukan dengan suatu metode atau proses yang meliputi yaitu:

1. Penetapan Indikator Kinerja

Proses pengukuran kinerja didahului dengan penetapan Indikator Kinerja Kegiatan (IKK) yaitu ukuran kuantitatif dan kualitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu kegiatan. Indikator-indikator tersebut secara langsung atau tidak langsung dapat mengindikasikan gambaran keberhasilan pencapaian sasaran. Indikator Kinerja Kegiatan yang dipakai dalam pengukuran kinerja ini meliputi yaitu:

- a. Masukan (*input*) adalah segala sesuatu yang dibutuhkan agar pelaksanaan kegiatan dan program dapat berjalan, misalnya sumber daya manusia, dana, material, waktu, teknologi, dan sebagainya.
- b. Keluaran (*output*) adalah segala sesuatu berupa produk / jasa (fisik dan/atau non fisik) sebagai hasil langsung dari pelaksanaan suatu

kegiatan dan program berdasarkan masukan (*input*) yang digunakan.

- c. Hasil (*outcome*) adalah segala sesuatu yang mencerminkan berfungsinya keluaran (*output*) kegiatan. Hasil (*outcome*) merupakan ukuran seberapa jauh setiap produk/jasa dapat memenuhi kebutuhan dan harapan masyarakat.

2. Penetapan Kinerja

Langkah selanjutnya adalah menetapkan indikator kinerja adalah menetapkan rencana tingkat capaian (*target*) kinerja yang diinginkan, sesuai dengan Rencana Kinerja Tahunan (RKT) dan Penetapan Kinerja (PK) tahun anggaran 2023 atau melalui penyelarasan RKT dan PK tahun anggaran 2023 dengan perubahan Anggaran tahun 2023.

3. Pengukuran Kinerja

Pengukuran kinerja dilakukan dengan cara membandingkan antara target kinerja yang direncanakan dengan realisasi kinerja kegiatan , program dan sasaran melalui media berupa Formulir PPK (Pengukuran Kinerja Kegiatan) dan Formolir PPS (Pengukuran Pencapaian Sasaran).

Rumus perhitungan persentase pencapaian kinerja yaitu:

$$\frac{\text{Persentase pencapaian}}{\text{Rencana tingkat capaian}} = \frac{\text{Realisasi}}{\text{Rencana}} \times 100 \%$$

Dari pengukuran kinerja ini akan menggambarkan pencapaian kinerja kegiatan dan program untuk mencapai sasaran SKPD / Unit yang telah ditetapkan.

Predikat penilaian capaian kinerja sasaran dikelompokkan dalam “Skala Pengukuran Ordinal” sebagai berikut :

No.	Skala Persentase Capaian Kinerja	Predikat
1	85 % - 100 %	

2	70 % - 84 %	Sangat berhasil
3	55 % - 69 %	Berhasil
4	< 55 %	Cukup berhasil Tidak berhasil

B. URAIAN HASIL PENGUKURAN KINERJA

Sebagaimana telah ditetapkan di dalam Rencana Kinerja Tahunan (RKT) 2025, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sumba Barat Daya telah melaksanakan berbagai kegiatan strategis. Seluruh kegiatan tersebut direncanakan untuk mencapai sasaran Terciptanya lapangan kerja.

Hasil pengukuran kinerja menunjukkan bahwa rata-rata capaian kinerja..sasaran adalah 172%. Keberhasilan ini disumbangkan oleh satu sasaran yang Sangat berhasil mencapai tingkat capaian sasaran 172%. Secara rinci tingkat capaian seluruh sasaran adalah sebagai berikut :

No.	Sasaran	Nilai Capaian Kinerja (%)
1	Meningkatnya Tenaga Kerja /yang memperoleh pelatihan kerja dan produktivitas tenaga kerja	100%
2	Meningkatnya jumlah pencari kerja yang ditempatkan	45,19%
3	Meningkatnya hubungan industrial yang kondusif	100%
4	Meningkatnya .pemanfaatan lahan transmigrasi	100%
5	Meningkatnya kualitas SDM dikawasan Transmigrasi	100%
6	Meningkatnya jumlah Satuan Pemukiman Transmigrasi	100%

C. EVALUASI DAN ANALISIS AKUNTABILITAS KINERJA

Kinerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Daerah Kabupaten Sumba Barat Daya tahun 2025 tercermin dalam pencapaian sasaran-

sasaran yang dilaksanakan melalui berbagai Program dan Kegiatan. Pencapaian kinerja seluruh sasaran tahun 2025 adalah sebagai berikut :

Sasaran 1 :Jumlah Peserta yang mengikuti pelatihan keterampilan kerja Kinerja program ini rata-rata mencapai 85%. Dalam usaha mencapai sasaran tersebut, ditetapkan 1 (satu) sasaran 1 (Satu) program dan 2 (Dua) kegiatan dengan 2 (Indikator) indikator kinerja pencapaian sasaran. Pencapaian target kinerja nampak seperti dalam tabel berikut ini :

No.	Indikator Sasaran	Tahun 2025		% Pencapaian Target
		Target	Realisasi	
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
1	Jumlah naker yang mendapat pelatihan bersertifikat pada tahun n	96	135	140%
2	Jumlah Perusahaan Kecil yang Mendapat Konsultansi Peningkatan Produktivitas	82	80	97%
	Rata-rata	178	215	120,79%

Dari 2(Indikator) indikator sasaran tersebut nampak Indikator **Sangat Berhasil** mencapai 100 %.

Apabila ditinjau dari rencana lima tahunan dalam Renstra, sampai dengan tahun ini **sasaran 1** menunjukkan adanya penurunan dari target dikarenakan adanya penurunan anggaran sehingga target tidak tercapai dengan maksimal.

Sasaran 2 : Jumlah Pencari Kerja ditempatkan.

Kinerja sasaran ini rata-rata mencapai 135%. Dalam usaha mencapai sasaran tersebut, ditetapkan 1 (Program) program dan 3 (Tiga) kegiatan dengan 4 (Indikator) indikator kinerja pencapaian sasaran. Pencapaian target kinerja nampak seperti dalam tabel berikut ini:

No.	Indikator Sasaran	Tahun 2025		% Pencapaian Target
		Target	Realisasi	
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
1	Jumlah Tenaga Kerja yang Ditempatkan Melalui Layanan AKAD dan AKL	625	632	101,12%
2	Jumlah Tenaga Kerja yang Diberdayakan Melalui program Perluasan Kesempatan Kerja	12	0	0%
3	Jumlah LPTKS yang Dilakukan Pengawasan dan Pengendalian Sesuai dengan Aturan yang Berlaku	25	31	124%
4	Jumlah CPMI/PMI yang Dilindungi dan Ditingkatkan Kompetensinya	800	632	79%
5	Jumlah PMI Purna yang Diberdayakan	5	-	0%
	Rata-rata	1467	663	45,19%

Dari 5 (Lima) indikator sasaran tersebut nampak 5 Indikator dibawah 50 %. Hal ini disebabkan masih ada belanja kegiatan yang belum terealisasi yang berkaitan dengan sub kegiatan perluasan kesempatan kerja yaitu pengadaan barang/jasa yang belum terealisasi dan juga adanya pemotongan anggaran pada sub kegiatan pemberdayaan PMI/Purna PMI, sehingga target pada sasaran ini tidak bisa tercapai dengan sempurna.

Sasaran 3 : Persentase Perusahaan yang Menerapkan Tata Kelola Kerja yang Layak (Hubungan industrial yang kondusif)

Kinerja sasaran ini rata-rata mencapai 100%. Dalam usaha mencapai sasaran tersebut, ditetapkan 1 (Program) program dan 2 (Dua) kegiatan dengan 2 (Indikator) indikator kinerja pencapaian sasaran. Pencapaian target kinerja nampak seperti dalam tabel berikut ini:

No.	Indikator Sasaran	Tahun 2025		% Pencapaian Target
		Target	Realisasi	
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
1	Jumlah Data dan Informasi Sarana HI (PP/PKB, Struktur Skala Upah, dan LKS Bipartit) dan Pekerja yang Terdaftar sebagai Peserta Jamsostek serta Pengupahan	1 Laporan	1 Laporan	100%
2	Jumlah Perkara Perselisihan yang terselesaikan	1 perkara	1 Perkara	100%
3	Jumlah tenaga kerja yang terdaftar BPJS Tenaga Kerja	5600	5600	100%
	Rata-rata	3	3	100%

Dari 2 (Dua) indikator sasaran tersebut nampak Indikator **Sangat Berhasil** mencapai 85 % - 100 %

Sasaran 4 : Meningkatnya .pemanfaatan lahan transmigrasi

Kinerja sasaran ini rata-rata mencapai 100%. Dalam usaha mencapai sasaran tersebut, ditetapkan 1 (Program) program dan 1 (Satu) kegiatan dengan 1 (Indikator) indikator kinerja pencapaian sasaran. Pencapaian target kinerja nampak seperti dalam tabel berikut ini:

No.	Indikator Sasaran	Tahun 2025	
------------	--------------------------	-------------------	--

		Targe t	Realis asi	% Pencapai an Target
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
1	Jumlah Lahan yang dicadangkan (ha)	250 ha	250 ha	100%
	Rata-rata	250	250	100%

Dari 2 (Dua) indikator sasaran tersebut nampak Indikator **Sangat Berhasil** mencapai 85 % - 100 %

Sasaran 5 : Meningkatnya kualitas SDM dikawasan Transmigrasi

Kinerja sasaran ini rata-rata mencapai 100%. Dalam usaha mencapai sasaran tersebut, ditetapkan 1 (Program) program dan 1 (Satu) kegiatan dengan 1 (Indikator) indikator kinerja pencapaian sasaran. Pencapaian target kinerja nampak seperti dalam tabel berikut ini:

No.	Indikator Sasaran	Tahun 2025		% Pencapai an Target
		Targe t	Realis asi	
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
1	Jumlah KK yang mengikuti Penyuluhan	100	100	100%
	Rata-rata	100	100	100%

Dari 2 (Dua) indikator sasaran tersebut nampak Indikator **Sangat Berhasil** mencapai 85 % - 100 %

Sasaran 6 : Meningkatnya jumlah Satuan Pemukiman Transmigrasi

Kinerja sasaran ini rata-rata mencapai 100%. Dalam usaha mencapai sasaran tersebut, ditetapkan 1 (Program) program dan 1 (Satu) kegiatan dengan 2 (Indikator) indikator kinerja pencapaian sasaran. Pencapaian target kinerja nampak seperti dalam tabel berikut ini:

No.	Indikator Sasaran	Tahun 2025	
------------	--------------------------	-------------------	--

		Targe t	Realis asi	% Pencapai an Target
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
1	Jumlah Kepala Keluarga Transmigran yang Dibina	100	100	100%
2	Jumlah Satuan Permukiman yang Dikembangkan dalam rangka Penguatan Infrastruktur Sosial, Ekonomi dan Kelembagaan	1 SP	1 SP	100%
	Rata-rata	200	200	100%

Dari 2 (Dua) indikator sasaran tersebut nampak Indikator **Sangat Berhasil** mencapai 85 % - 100 %

BAB IV PENUTUP

A. SIMPULAN AKUNTABILITAS KINERJA

Dalam usaha mewujudkan 6 sasaran kinerja dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sumba Barat Daya yang telah ditetapkan; pada tahun 2025 telah dilaksanakan 6 program strategis dan 9 kegiatan dengan 6 indikator. Berdasarkan pengukuran, evaluasi dan analisis kinerja sebagaimana diuraikan pada Bab III tersebut diatas, maka dapat diambil simpul-simpul sebagai berikut:

1. Rata –rata pencapaian kinerja dari 6 sasaran adalah 90,83%.

Mengacu pada Skala Pengukuran Ordinal, maka pencapaian kinerja tersebut dikategorikan ***Sangat Berhasil*** karena sesuai dengan standar 85%-100% atau lebih.

2. Pencapaian kinerja sasaran pada nomor satu tersebut di atas, bersifat umum mencerminkan keberhasilan yang sama untuk masing-masing sasaran. Karena pencapaian kinerja sasaran tersebut disumbang oleh 6 sasaran yang sangat berhasil mencapai 85%-100%

B. RENCANA TINDAK STRATEGIS PENINGKATAN KINERJA

Rencana tindak strategis peningkatan kinerja sebagai upaya antisipatif dan korektif yang akan ditempuh dalam rangka perbaikan untuk mensiasati kegagalan atau kurangberhasilan pencapaian kinerja sasaran-sasaran pada tahun 2024 yaitu:

1. Meningkatkan disiplin kerja dan kapasitas kompetensi sumber daya aparatur pegawai melalui pelaksanaan bimbingan teknis yang sangat dibutuhkan dalam pengelolaan pemerintahan dan pembangunan

-
2. Meningkatkan penyediaan sarana dan prasarana yang sangat dibutuhkan dalam mendukung pelaksanaan kerja aparatur pegawai.
 3. Meningkatkan kualitas pelaksanaan Sistem Kinerja Instansi Pemerintah (SKIP) dan menerapkan Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP) untuk mewujudkan penyelenggaraan pemerintahan daerah baik dan bersih.

Demikian LKIP ini, semoga dapat memberikan kontribusi yang berarti bagi pimpinan dalam mengambil kebijakan bagi penyelenggaraan pemerintahan, pelaksanaan pembangunan dan pembinaan pelayanan kemasyarakatan ke depan.

Tambolaka, 21 Januari 2026

Kepala Dinas Tenaga Kerja dan
Transmigrasi
Kabupaten Sumba Barat Daya,



Agustinus Dappa, S.Sos
NIP. 19691117 199803 1 006

