

PENGUKURAN KINERJA DALAM PRESPEKTIF *VALUE FOR MONEY* PADA DINAS TENAGA KERJA KOTA SURABAYA

Achsanul Qosasi
achsanul04@gmail.com
Ikhsan Budi Riharjo

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya

ABSTRACT

This research aimed to find out, examine, and analyze the performance of the Surabaya Manpower Department, which was measured from the Government Performance of Accountability Report in 2018 using the value for money. Moreover, the research was descriptive-qualitative, with primary and secondary data. Furthermore, the instrument in data collection technique used interviews and documentation. The research result showed that the Surabaya Manpower Department had fulfilled its obligation to present financial statements and government performance. Additionally, according to an economic assessment which focussed on a budget (input), it showed a financial result. While, based on its efficiency, which focuses on output realization from the input result, it showed overall that it had been used efficiently and run optimally. Meanwhile, from effectiveness assessment which could be seen from its output and outcome, showed effective result and succeeded in implementing and achieving organization target. In conclusion, from all those assessments (economy, efficiency, effectiveness), it was expected that they could be performance benchmarking for Surabaya Manpower Department for the next period.

Keywords: performance, value for money, economy, efficiency, effectiveness

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui, mengukur dan menganalisa kinerja pada Dinas Tenaga Kerja Surabaya yang diukur dari Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) Tahun 2018 dengan menggunakan konsep *value for money*. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif kualitatif, dengan sumber data berupa data primer dan data sekunder. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah wawancara dan dokumentasi Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa Dinas Tenaga Kerja Surabaya telah memenuhi kewajiban dalam menyajikan laporan keuangan dan kinerja instansi pemerintah. Pada pengukuran ekonomi yang mengacu pada anggaran (*input*) menunjukkan hasil yang hemat atau ekonomis. Pengukuran efisiensi berdasarkan jumlah realisasi *output* yang dihasilkan dengan *input* menunjukkan hasil secara keseluruhan telah digunakan secara efisien serta mampu menjalankan kegiatannya secara optimal. Sedangkan pengukuran efektivitas dilihat dari sisi *output* maupun *outcome*, menunjukkan hasil yang efektif dan berhasil dalam menjalankan serta mencapai sasaran organisasinya. Berdasarkan pengukuran kinerja yang digunakan dalam kinerja pelaksanaan program organisasi dengan menggunakan pengukuran ekonomi, efisien, dan efektivitas maka diharapkan dapat menjadi tolak ukur kinerja pada Dinas Tenaga Kerja Surabaya untuk periode kerja tahun berikutnya.

Kata Kunci: kinerja, *value for money*, ekonomi, efisiensi, efektivitas

PENDAHULUAN

Pemerintahan yang baik yang dalam kata lain ialah *good governance*. Dalam era saat ini *good governance* merupakan salah satu isu yang sangat mengemuka dalam sistem pengelolaan administrasi publik. Dengan semangat reformasi di negara saat ini, para masyarakat menuntut pemerintahan negara Indonesia agar memberi perhatian yang bersungguh-sungguh dalam menangani Korupsi, Kolusi dan Nepotisme (KKN) sehingga dapat mewujudkan keinginan masyarakat yang mampu menyediakan *public goods and*

services (LAN & BPKP, 2000). Menurut Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik, pelayanan publik merupakan kegiatan atau rangkaian kegiatan dalam rangka pemenuhan kebutuhan pelayanan sesuai dengan peraturan perundang-undangan bagi setiap warga negara dan penduduk atas barang dan jasa dan/atau pelayanan administratif yang disediakan oleh penyelenggara pelayanan publik. Pelayanan publik yang dilakukan oleh pemerintah atau korporasi yang efektif dapat memperkuat demokrasi dan hak asasi manusia, mempromosikan kemakmuran ekonomi, kohesi sosial, mengurangi kemiskinan, meningkatkan perlindungan lingkungan, bijak dalam pemanfaatan sumber daya alam, memperdalam kepercayaan pada pemerintah dan administrasi publik (Inten, 2017).

Good governance mempunyai kebijakan-kebijakan penting yang salah satunya ialah Perpres Republik Indonesia Nomor 29 Tahun 2014 yang mengatur Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) yang mengamanatkan bahwa penyelenggaraan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) pada Kementerian Negara maupun Lembaga yang dilaksanakan oleh entitas Akuntabilitas Kinerja Satuan, entitas Akuntabilitas Kinerja Unit Organisasi dan entitas Akuntabilitas Kinerja Kementerian negara/Lembaga untuk melaporkan hasil kerjanya kepada yang memiliki hak atau pihak yang berwenang untuk meminta pertanggungjawaban pelaporan kinerja.

Menurut Halim (2002) akuntabilitas adalah pertanggungjawaban atas pengelolaan sumberdaya-sumberdaya serta pelaksanaan kebijakan yang dipercayakan kepada unit organisasi pemerintah dalam rangka pencapaian tujuan yang telah ditetapkan melalui laporan keuangan pemerintah secara periodik. Penerapan anggaran berbasis kinerja diatur dalam Permendagri Nomor 13 Tahun 2006 dan diubah lagi dengan Permendagri Nomor 59 Tahun 2007 tentang pedoman pengelolaan keuangan daerah. Dalam peraturan ini, disebutkan tentang penyusunan Rencana Kerja dan Anggaran Satuan Kerja Perangkat Daerah (RKA-SKPD) dengan adanya RKASKPD ini berarti telah terpenuhinya kebutuhan tentang anggaran berbasis kinerja dan akuntabilitas. Dimana anggaran berbasis kinerja menuntut adanya output optimal atau pengeluaran yang dialokasikan sehingga setiap pengeluaran harus berorientasi atau bersifat ekonomi, efisien, dan efektif. Anggaran Berbasis Kinerja (Performance Based Budgeting) merupakan sistem penganggaran yang berorientasi pada output organisasi dan berkaitan sangat erat dengan visi, misi dan rencana strategis organisasi (Junery dan Norhanisah, 2017).

Salah satu lembaga yang dituntut untuk melaksanakan manajemen anggaran berbasis kinerja itu adalah Dinas Tenaga Kerja kota Surabaya. Sebagai instansi dari pemerintah daerah, pihak dinas kesehatan ini pun diwajibkan untuk memberikan pertanggungjawaban dan menerangkan kinerja meliputi keberhasilan dan juga kegagalan pelaksanaan misi Instansi yang bersangkutan khususnya dalam hal akuntabilitas keuangan mengenai integritas keuangan, pengangkatan dan ketaatan terhadap peraturan perundangan. Sasaran pertanggungjawaban ini adalah laporan keuangan yang disajikan dan peraturan perundangan yang berlaku yang mencakup penerimaan, penyimpanan, dan pengeluaran uang instansi.

Berdasarkan permasalahan yang ada atas *Value for money* dalam konteks otonomi daerah merupakan jembatan untuk menghantarkan pemerintah daerah mencapai *good governance*. Untuk mendukung dilakukannya pengelolaan dana publik (*publik money*) yang mendasarkan konsep *value for money*, maka diperlukan sistem pengelolaan keuangan daerah dan anggaran daerah yang baik. Hal tersebut dapat tercapai apabila pemerintah daerah memiliki sistem akuntansi yang baik. Mengingat pentingnya tema yang telah diuraikan maka judul penelitian ini "Pengukuran Kinerja Dalam Perspektif *Value For Money* Pada Dinas Tenaga Kerja Kota Surabaya".

TINJAUAN TEORITIS

Teori Agency

Dalam penelitian ini digunakan teori *agency* sebagai “teori inti”. Teori agensi mengasumsikan bahwa semua individu bertindak atas kepentingan mereka sendiri. Pengambil keputusan sebagai *principal* diasumsikan hanya tertarik kepada hasil keuangan yang bertambah atau investasi mereka didalam organisasi. Sedangkan agen di asumsikan menerima tugas dan syarat yang menyertai hubungan keduanya tersebut. Dalam teori agensi organisasi berperan sebagai kumpulan kontrak antara pemilik sumber daya ekonomis (*principal*) dan manager (*agent*) yang mengurus, menggunakan dan mengendalikan sumber daya tersebut (Gundono, 2012). Selain teori *agency*, dalam penelitian ini juga merujuk pada konsep akuntabilitas. Konsep akuntabilitas mencakup eksistensi dari suatu mekanisme (baik secara konstitusional maupun keabsahan dalam bentuknya) yang meyakinkan politisi dan pejabat pemerintahan terhadap aksi perbuatannya dalam penggunaan sumber-sumber publik dan kinerja perilakunya.

Sasaran pertanggungjawaban ini adalah laporan keuangan yang disajikan dan peraturan perundang-undangan yang berlaku yang mencakup penerimaan, penyimpanan, dan pengeluaran uang oleh instansi pemerintah. Dengan dilaksanakannya ketiga komponen tersebut dengan baik akan dihasilkan suatu informasi yang dapat diandalkan dalam pengambilan keputusan, informasi tersebut akan tercermin didalam laporan keuangan yang merupakan media pertanggungjawaban. Integritas keuangan, pengungkapan dan ketaatan terhadap peraturan perundang-undangan menjadi indikator dari akuntabilitas keuangan. Integritas keuangan pun harus dapat menyajikan informasi secara terbuka mengenai laporan keuangan daerah.

Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah

Akuntabilitas kinerja suatu instansi seperti penilaian terhadap rencana strategis, rencana kinerja, kesepakatan kinerja, laporan akuntabilitas, penilaian sendiri, penilaian kinerja dan kendali manajemen akuntabilitas dengan usaha ini diharapkan prinsipal wajib mengawasi dan mengkoordinasikan dengan tepat tentang aktivitas yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Surabaya, yang dimana menjadi agen pengelola dana BLUD (Nurdjaman dan Yuwono, 2022).

Akuntabilitas keuangan salah satu kegiatan yang dilakukan untuk melaksanakan pertanggung jawaban mengenai integritas keuangan, pengangkatan dan ketaatan terhadap peraturan perundangan dalam penelitian ini Dinas Tenaga Kerja Kota Surabaya sebagai agen pemerintah harus dapat mengelola akuntabilitas keuangan sesuai dengan fungsi dan tanggungjawab.

Penyerapan Anggaran

Penganggaran berbasis kinerja merupakan metode penganggaran bagi manajemen untuk mengaitkan setiap pendanaan yang dituangkan dalam kegiatan-kegiatan dengan keluaran dan hasil yang diharapkan termasuk efisiensi dalam pencapaian hasil dari keluaran tersebut (Kurniawan, 2009: 90).

Menurut Shintya (2011) dapat dilakukan dengan menggunakan *Value for Money*. *Value for Money* (VfM) adalah: 1. Pengukuran Ekonomis, yaitu pengukuran ekonomis hanya mempertimbangkan masukan (input) yang gunakan, 2. Pengukuran Efisiensi, yaitu efisiensi diukur dengan rasio antara output dengan input. Semakin besar output dibanding input, maka semakin tinggi tingkat efisiensi suatu organisasi, 3. Pengukuran Efektifitas adalah ukuran berhasil tidaknya suatu organisasi mencapai tujuannya. Efektivitas tidak menyatakan tentang berapa besar biaya yang telah dikeluarkan untuk mencapai tujuan tersebut.

Pengukuran Kinerja

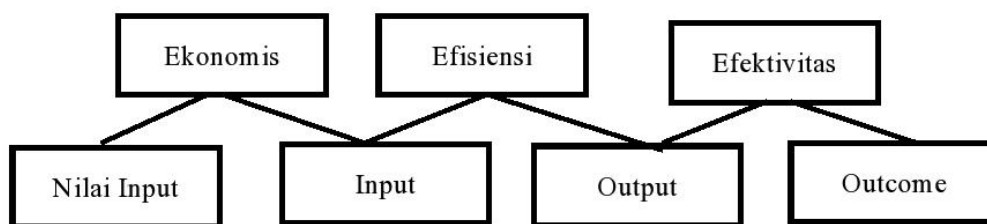
Pengukuran kinerja sangat diperlukan untuk menilai akuntabilitas organisasi dalam menghasilkan pelayanan publik yang lebih baik dan tepat sasaran. Pengukuran kinerja organisasi sektor publik dilakukan untuk memenuhi tiga tujuan. Pertama, untuk membantu memperbaiki kinerja pemerintah. Ukuran kinerja dimaksudkan untuk dapat membantu pemerintah berfokus pada tujuan dan sasaran program unit kerjanya pada akhirnya akan meningkatkan efisiensi dan efektivitas organisasi sektor publik dalam pemberian pelayanan publik. Kedua, ukuran kinerja sektor publik digunakan untuk mengalokasikan sumber daya dan pembuatan keputusan. Ketiga, untuk mewujudkan pertanggungjawaban publik dan memperbaiki komunikasi kelembagaan (Mardiasmo, 2009)

Berdasarkan hal tersebut pengukuran kinerja dapat disimpulkan sebagai suatu metode atau alat yang digunakan untuk menilai pencapaian pelaksanaan kegiatan berdasarkan rencana strategis sehingga dapat diketahui kemajuan organisasi serta untuk meningkatkan kualitas pengambilan keputusan dan akuntabilitas.

Value For Money

Menurut Mahmudi (2010) “*Value for money* merupakan konsep penting dalam organisasi sektor publik. Meski sama-sama menggunakan kata *value* dan *money*, konsep *value for money* sangat berbeda pengertiannya dengan konsep *time value for money* memiliki artian bahwa nilai uang bisa berubah dengan adanya perubahan waktu, sedangkan *value for money* memiliki pengertian penghargaan terhadap nilai uang”.

Pengukuran *value for money* berfungsi untuk mengetahui kinerja dinas tenaga kerja telah melaksanakan program kerjanya dengan ekonomis, efisien, dan efektif, terlebih dinas tenaga kerja mempunyai andil dalam merencanakan peningkatan tenaga kerja daerah dan berimplikasi pada harapan dari semua masyarakat. Secara skematis, *value for money* dapat digambarkan sebagai berikut



Gambar 1
Value for Money Chain

Berikut penjelasan dari masing-masing elemen tersebut: Ekonomis adalah seluruh sumber daya input diperoleh dengan harga yang lebih rendah (*spending less*) yaitu harga yang mendekati pasar. Ukuran ekonomis berupa anggaran yang dialokasikan. Pengertian ekonomis (hemat atau tepat guna) sering disebut juga kehematan yang mencakup juga pengelolaan secara hati-hati atau cermat (*prudency*) dan tidak ada pemborosan.

$$\text{Tingkat Ekonomi} = \frac{\text{Input}}{\text{Anggaran (Rp)}} \times 100\%$$

Adapun kriteria ekonomis ialah Jika < 100% artinya ekonomis, jika > 100% artinya tidak ekonomis dan jika = 100% artinya ekonomis berimbang.

Menurut Halim (2008), rasio efisiensi adalah menggambarkan perbandingan besarnya biaya yang dikeluarkan untuk memungut pendapatan dengan realisasi pendapatan yang diterima. Efisiensi merupakan pencapaian output yang maksimum dengan input tertentu atau penggunaan input yang terendah untuk mencapai output tertentu. Efisiensi merupakan perbandingan output atau input yang dikaitkan dengan standar kinerja atau target yang telah ditetapkan. Suatu organisasi, program, atau kegiatan dikatakan efisiensi apabila mampu menghasilkan output tertentu dengan input serendah-rendahnya, atau dengan input tertentu mampu. Berikut unutm Teknik mengukur tingkat Efisiensi.

$$\text{Tingkat Efisiensi} = \frac{\text{Output}}{\text{Input}} \times 100\%$$

Adapun kriteria efisiensi dalam pengukuran kinerja ialah jika < 100% artinya efisien, jika >100% artinya tidak efisien dan jika = 100% artinya efisien berimbang. Dalam pengukuran efisiensi perbandingan antara output dan input. Output yang dimaksud adalah keluaran yang dicapai dari suatu kegiatan, sedangkan input adalah segala sumber daya yang digunakan untuk melaksanakan suatu kegiatan atau program.

Efektivitas merupakan tingkat pencapaian hasil program dengan target yang ditetapkan. Secara sederhana efektivitas merupakan perbandingan outcome dengan output. Menurut Mardiasmo (2009) Efektivitas merupakan hubungan antara output dengan tujuan. Semakin besar kontribusi output terhadap pencapaian tujuan, maka semakin efektif organisasi, program atau kegiatan. Suatu organisasi, program, atau kegiatan dinilai efektif apabila output yang dihasilkan bisa memenuhi tujuan yang diharapkan (*spending wisely*). Dari pengukuran efektivitas bisa output sebagai hasil yang telah diharapkan dan outcome adalah suatu hasil yang telah tercapai. Berikut cara untuk mengukur tingkat Efektivitas:

$$\text{Tingkat Efektivitas} = \frac{\text{Outcome}}{\text{Output}} \times 100\%$$

Adapun kriteria dari pengukuran efektivitas ialah jika < 100% artinya tidak efektif, jika > 100% artinya efektif dan jika = 100% artinya efektif berimbang.

Langkah-Langkah Pengukuran Value for Money

Langkah-langkah pengukuran *value for money* diantaranya: 1. Pengukuran ekonomis, Pengukuran yang hanya memperhatikan keluaran yang didapat, sedangkan pengukuran ekonomis hanya mempertimbangkan masukan yang dipergunakan. Ekonomis ini merupakan ukuran relatif. 2. Pengukuran Efisiensi diukur dengan rasio antara output dengan input. Semakin besar output dibanding input, maka semakin tinggi tingkat efisiensi suatu organisasi. 3. Pengukuran Efektivitas adalah ukuran berhasil tidaknya suatu organisasi mencapa tujuannya. Apabila suatu organisasi berhasil mencapai tujuan, maka organisasi tersebut dikatakan telah berjalan dengan efektif. Hal yang terpenting yang perlu dicatat adalah bahwa efektivitas tidak menyatakan tentang berapa besar biaya yang telah dikeluarkan untuk mencapai tujuan tersebut. Biaya boleh jadi melebihi apa yang telah dianggarkan. Efektivitas hanya melihat apakah suatu program ata tujuan yang telah ditetapkan. 4. Pengukuran *Outcome* adalah dampak suatu program atau kegiatan terhadap masyarakat. *Outcome* lebih tinggi nilainya dari pada output, karena output hany mengukur hasil tanpa mengukur dampaknya terhadap masyarakat, sedangkan outcome mengukur kualitas output dan dampak yang dihasilkan (Smith, 1996). Pengukuran outcome memiliki dua peran, yaitu peran retrospektif dan peran prospektif.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan penulis adalah Penelitian yang menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif yang merupakan teknik penganalisaan data menggunakan angka-angka untuk menarik kesimpulan dari kejadian-kejadian yang dapat diukur (Sugiyono, 2012). Penelitian deskriptif adalah sebagai alat eksplorasi suatu makna, berbagai variasi dan memahami konsep perseptual yang disebabkan oleh fenomena yang muncul dalam penelitian (Sugiyono, 2012).

Objek Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Dinas Tenaga Kerja Kota Surabaya yang beralamat pada Jl. Jemursari II no.2 Jemur Wonosari Wonocolo Kota Surabaya. Objek penelitian ini adalah laporan kinerja keuangan Dinas Tenaga Kerja Kota Surabaya Tahun 2013-2017.

Teknik Pengumpulan Data

Pada penelitian ini jenis data yang digunakan peneliti ada dua jenis yaitu data primer dan data sekunder. Berikut ini teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini: Data primer merupakan data yang dikumpulkan secara langsung dari obyek yang diteliti untuk kepentingan yang bersangkutan. Berikut data primer yang digunakan dalam penelitian ini: 1. Survey pendahuluan, digunakan untuk mengetahui gambaran umum pada objek penelitian serta situasi, kondisi, dan juga permasalahan yang akan diteliti dan dibahas dalam penelitian ini, maka peneliti melakukan *survey* pendahuluan atau kunjungan awal pada objek penelitian. 2. *Survey* lapangan dilakukan guna memperoleh data-data yang dibutuhkan, peneliti melakukan tinjauan langsung pada objek penelitian. Pengumpulan data melalui beberapa cara, seperti: a). Wawancara, merupakan penggunaan teknik pengumpulan data dalam metode *survey* dengan menggunakan teknik tanya jawab secara lisan dan bertatap muka secara langsung dengan subjek penelitian. b). Dokumentasi, merupakan teknik pengumpulan data dengan cara memeriksa langsung pada dokumen, catatan tertulis, arsip-arsip dan buku-buku yang berkaitan langsung dengan masalah yang akan diteliti, seperti mengumpulkan data-data objek penelitian dari tempat objek penelitian berupa gambaran umum objek penelitian, profil perusahaan meliputi gambaran umum perusahaan, sejarah singkat perusahaan, lokasi dan bentuk perusahaan, struktur organisasi serta visi dan misi perusahaan, laporan kinerja pada Dinas Tenaga Kerja Pemerintah Kota Surabaya

Data Sekunder adalah Pengumpulan sebuah data yang kita peroleh dari berbagai sumber lain yang telah menjadi tujuan penelitian, yang dimana diambil dari Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintahan (tamodia, 2013) .

Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini penulis menggunakan teknik analisis data deskriptif kualitatif, yaitu dengan mengumpulkan, mengolah dan menyajikan data yang diperoleh sehingga dapat memberikan keterangan yang lengkap dan benar agar pihak lain lebih mudah memperoleh gambaran mengenai karakteristik objek dari data tersebut. Langkah-langkah analisis data untuk mengukur kinerja pada Dinas Tenaga Kerja yaitu Pengumpulan data pada Dinas Tenaga Kerja Kota Surabaya terkait dengan kegiatan operasional organisasi dan program kerja yang akan dicapai, mendeskripsikan data penelitian yang terkait dengan kajian penelitian pada Dinas Tenaga Kerja Kota Surabaya, Melakukan analisis data dan pembahasan mengenai pengukuran kinerja Dinas Tenaga Kerja Kota Surabaya dengan menggunakan pengukuran dalam metode *Value for money*, Penarikan kesimpulan berdasarkan hasil analisis dan pembahasan dari penelitian yang dilakukan.

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Pengukuran Kinerja Dinas Tenaga Kerja Kota Surabaya Menggunakan *Value fo Money*

Dalam mendukung suatu keberhasilan dalam menyelenggarakan pemerintahan negara, maka keuanagn negara dapat dikelolakan secara tertib dan taat dengan suatu perundang-undangan yang dalam hal ini yaitu manganut tiga komponen yaitu komponen efisien. Ekonomi, efektif, transparan serta bertanggung jawab yang diperoleh dari suatu perasaan yang adil dengan Undang-Undang RI No 15 Tahan 2004. Dalam hal ini sesuai dengan pembahasan peneliti saat ini, yang dimana akan meneliti terkait dengan pengukuran kinerja yang ada pada Dinas Tenaga Kerja Kota Surabaya (tahun 2004, 2004).

Dalam hal *Value for Money* mempunyai Tiga elemen pokok yang saling terkait antara satu dengan lainnya. Yang dimana nilai ekonomis terkait dengan masukkan (*input*), efisiensi terkait dengan masukan (*input*) dan keluaran (*output*) dan efektifitas terkait dengan keluaran (*output*) dan dampak (*outcome*) (pertani, 2018)

Dinas Tenga Kerja yang dimana sebagai salah satu pemerintahan daerah maka diwajibkan untuk membuat suatu laporan kerja atas kinerja para pegawainnya, yang dimana Laporan Kinerja diambil dari laporan akuntabilitas kinerja yang penyajiannya dalam bentuk laporan yang telah dikenal dengan Laporan Akutabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) yang didalamnya memuat tentang perncanan yang strategis yang bertumpu pada suatu keberhasilan indikator pemerintahn yang sudah disepakati (Harindra, 2019). Seperti yang disampaikan oleh Bapak Samsulsebagai Sub Bagian Keuangan:

“...yang paling berat itu perencanaannya mas, kita itu merencanakan seperti misalnya untuk Januari, saya merencanakan satu tahun kedepan ini harus ngapain. Itu kan berat, namun kalo perencanaannya ini mateng nanti proses dalam menjalankannya itu lebih mudah dan *on time* sehingga lakipnya nanti bagus”.

Pengukuran peningkatan keekonomisan pada Dinas Tenaga Kerja Kota Surabaya dapat dilihat dari suatu anggaran yang telah disepakati dan relaissai terhadap anggaran yang tertuang pada Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP).

Dalam mengukur suatu tingkatan keefisienan Dinas Tenaga Kerja Kota Surabaya yang mendasari dari hitungan perspektif *value for money*. Bukan dari anggarannya dan realisasi saja namun, Dinas Tenaga Kerja Kota Surabaya juga telah disajikan tentang informasi target dan perealisasiansaat kegiatan berlangsung (Harindra, 2019).

Pengukuran Kinerja Keuangan Rasio Ekonomis Dinas Tenaga Kerja Kota Surabaya

Mengukur tingkat ekonomi yang berupa input yang dapat kita peroleh dari tingkatan kualitas dan kuantitas tertentu pada saat harga paling rendah, dan antara input dan input value yang pengukurannya di dalam satuan moneter. Mengukur kinerja ada kaitannya dengan peningkatan suatu keekonomisan yang dibutuhkan dalam data yang berkaitan dengan suatu anggaran yang akan keluar dan perealisasi dari pengeluaran tersebut, kinerja bisa disimpulkan keekonomisan jika realisasi anggaran jauh lebih kecil dari suatu anggaran yang telah di sepakati (Harindra, 2019). Dengan didasarnya suatu peningkatan yang dicapai dalam pemograman dan suatu kegiatan yang telah tercantum dalam Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Dinas Tenaga Kerja Kota Surabaya pada tahun 2018, dalam hal ini target yang dicapai adalah sebagai berikut (kota surabaya, t.thn.)

Dinas Tenaga Kerja Kota Surabaya tahun anggaran 2016-2018 alokasi Anggaran Belanja Langsung setelah PAK mendapat dukungan anggaran sebesar Rp 19.785.911.128,- dengan realisasi selama tahun 2016 sebesar Rp 18.165.892.036,- dengan capaian penyerapan 91,81% . Pada tahun anggaran 2017 alokasi Anggaran Belanja Langsung setekah PAK mendapat dukungan anggaran sebesar Rp 23.673.835.148,- dengan realisasi selama tahun 2017 sebesar Rp 21.426.168.821,- dengan capaian penyerapan 94,32% %. Sedangkan tahun anggaran 2018 alokasi Anggaran Belanja Langsung setekah PAK mendapat dukungan anggaran sebesar Rp 22.254.797.321 dengan realisasi selama tahun 2017 sebesar Rp 20.990.281.821,- dengan

capaian penyerapan 94,32 %. Dapat disimpulkan bahwa anggaran tahun 2016 sampai dengan anggaran tahun 2018 dapat dikatakan ekonomis karena nilai yang diperoleh kurang dari 100%. Lebih jelasnya Perbandingan Realisasi Total Belanja Langsung dapat dilihat di tabel berikut ini:

Tabel 1
Hasil Pengukuran Ekonomis

Tahun	Anggaran Belanja Langsung	Rasio (±) Anggaran	Realisasi	Capaian	sio (±) Capaian
2016	19.785.911.128	119,64%	18.165.892.036	91,81%	98,74%
2017	23.673.835.148		21.462.168.031	90,66%	
2018	22.254.797.321	94,01%	20.990.281.821	94,32%	97,80%

Sumber: Laporan Kinerja Tahun 2018

Berdasarkan pada Tabel 1, dapat kita lihat bahwa Total sisa anggaran tahun 2018 sebesar Rp 1.264.513.500 dari anggaran sebesar Rp 22.254.797.321 dan realisasi sebesar Rp 20.990.281.821, Dari hasil hitungan tersebut, memperlihatkan bahwa dalam peningkatan keekonomisan secara umum pada Dinas Tenaga Kerja Kota Surabaya Tahun 2018 Sudah mencapai kriteria yang hemat serta ekonomis. Perihal hal tersebut dapat dilihat dari suatu jumlah realisasi yang digunakan dalam anggaran yang sudah relatif rendah dari sejumlah anggaran yang telah disepakati (Harindra, 2019). Menurut Bapak Samsul pada Sub Bagian Keuangan :

“...jadi kalo ngomongin ekonomis, selama ini kita (Dinas Tenaga Kerja Kota Surabaya) selalu ekonomis. Jadi ya menurut pengalaman yang sudah-sudah kita selalu Sisa Lebih Pembiayaan Anggaran (SILPA). Jadi kalo ngomongin anggaran itu sudah pasti ada sisa lebih namun kinerjanya tetap tercapai melampaui, yang menjadi ukuran kinerja kita itu pelayanannya mas. Percuma duit diserap dikit tapi pelayanan jelek ya percuma. Jadi yang paling penting ya pelayanannya”.

Dengan demikian Dinas Tenaga Kerja Kota Surabaya telah memenuhi syarat dalam keekonomisan atau hemat meskipun adanya sisa lebih dalam setiap anggaran, yang berarti perealisasi lebih rendah dari anggaran yang telah dianggarkan, yang akan menjadikan adanya sisa lebih anggaran di tahun berikutnya (Harindra, 2019).

Pengukuran Kinerja Keuangan Rasio Efisiensi Dinas Tenaga Kerja Kota Surabaya

Efisiensi ialah input rendah yang digunakan dalam pencapaian suatu nilai output tertentu, yang dimana berupa suatu bandingan antar output dan input yang dimana setelah itu akan dihubungkan dengan suatu target yang sudah di sepakati. Yang dimana maksud output disini ialah sebagai keluaran yang akan dicainya suatu kegiatan input ialah semua sumber daya yang penggunaannya untuk suatu pelaksanaan kegiatan (Harindra, 2019). Cara pengukuran keefisienan yakni dengan digunakannya suatu bandingan antara output dengan input yang kemudian dikali 100% agar dapat diketahuinya suatu presentase hasil dari tingkat capaian. Berikut ini adalah Tabel perhitungan kinerja pada Dinas Tenaga Kerja Kota Surabaya ditinjau dari sisi efisiensi.

Tabel 2
Hasil Pengukuran Efisiensi
Dinas Tenaga Kerja Kota Surabaya

No	Program	Kegiatan	Anggaran (Rp)	Realisasi (Rp)	Capaian
1	Program Peningkatan Kesempatan Kerja	Fasilitasi Pengembangan Softskill Kerja Bagi Pencari Kerja Sosialisasi Bidang dan Standar	604.363.504	593.303.762	98,17% 90,59%

		Kerja di Luar Negeri	139.367.766	126.259.325	
		Fasilitasi Perluasan Kesempatan Kerja	627.895.389	604.124.019	96,21%
		Pembinaan Lembaga Penempatan Tenaga Kerja	113.436.025	104.494.079	92,12%
		Pembinaan Perusahaan Pengguna Tenaga Kerja Asing	110.373.440	101.627.113	92,08%
		Penyebarluasan Informasi Pasar Kerja	1.262.825.395	1.147.117.483	90,84%
		Penyusunan Perencanaan Tenaga Kerja Makro Kota Surabaya	145.858.321	134.550.219	92,25%
2	Program Peningkatan Kompetensi Tenaga Kerja dan Produktivitas	Fasilitasi Magang Bagi Pencari Kerja Penyandang Cacat	142.848.248	134.460.034	94,13%
		Fasilitasi Magang Bagi Pencari Kerja yang Memiliki Kompetensi	153.961.147	138.617.442	90,03%
		Fasilitasi Sertifikasi Profesi Bagi Angkatan Kerja	284.660.418	264.351.239	92,87%
		Penyusunan Dokumen Pengukuran Tingkat Produktivitas Skala Kota	4.983.668.963	4.839.866.488	97,11%
		Pembinaan Lembaga Pelatihan Kerja Swasta	93.053.407	82.269.870	88,41%
		Pelatihan Berbasis Kompetensi bagi Pencari Kerja	116.431.115	101.986.211	87,59%
3	Program Pengembangan Hubungan Industrial dan Syarat Kerja	Fasilitasi Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial	559.684.303	501.431.739	89,59%
		Pembinaan Syarat Kerja Perusahaan	529.089.494	501.497.699	94,79%
		Koordinasi Lembaga Kerjasama (LKS) Terkait	565.696.000	550.992.309	97,40%
		Penyusunan Dokumen Perhitungan Kebutuhan Hidup Layak (KHL) Kota Surabaya	835.295.508	815.414.749	97,62%
		Pembinaan Hubungan Industrial Bagi Pekerja dan Serikat Pekerja atau Serikat Buruh	177.705.393	166.635.880	93,77%
4	Pengawasan dan Perlindungan Ketenagakerjaan	Pembinaan Norma Ketenagakerjaan	179.697.633	160.891.372	89,53%
		Pembinaan Norma Keselamatan dan Kesehatan Kerja	445.601.163	402.004.331	90,22%
5	Program Pelayanan Perizinan dan Non Perizinan Ketenagakerjaan	Pelayanan Perizinan dan Non Perizinan Ketenagakerjaan	149.425.477	142.921.857	95,65%
6	Program Perencanaan Pembangunan Daerah	Penyusunan Dokumen Perencanaan, Penganggaran dan Evaluasi Perangkat Daerah	94.480.282	92.294.425	97,69%
7	Program Pelayanan Administrasi Perkantoran	Penyediaan Barang dan Jasa Perkantoran Perangkat Daerah	2.223.992.511	2.044.503.582	91,93%
8	Program Pembangunan dan Pengelolaan Sarana dan Prasarana Kedinasan	Pemeliharaan dan Pengadaan Sarana Perkantoran	475.255.815	340.315.696	71,61%

Sumber: Laporan Kinerja Tahun 2018

Berdasarkan pada Tabel 2, maka dapat dilihat dalam pengukuran efisiensi Dinas Tenaga Kerja Kota Surabaya pada tahun 2018, maka dalam hal ini dapat kita ketahui secara menyeluruh bahwasannya bisa dikatakan efisien (Harindra, 2019). Hal ini dapat kita lihat dari hasil suatu pencapaian output yang lebih dari suatu target yang telah disepakati

sebelumnya (Harindra, 2019). Berdasarkan 8 (delapan) program tersebut maka seluruhnya bisa kita katakan efisien, seperti yang telah diungkapkan oleh Bapak Candra pada Sub Bagian Perencanaan dan Keuangan :

“...sebenarnya sama dengan ekonomis mas, secara global itu sudah menggambarkan per kegiatannya. Jadi beberapa program di 2018 ini ada 8 program kalo tidak salah, itu sudah mencerminkan dari per kegiatannya itu sudah pasti efisien. Jadi kalo ngomongin anggaran memang kalo anggaran terserap 100% itu tidak mungkin, pasti dibawahnya. Yang penting kinerjanya terealisasi 100% atau bahkan lebih. Sedangkan anggaran tidak terserap semuanya itu termasuk efisiensi. Yang menjadi masalah ketika kinerjanya tidak terealisasi dan anggarannya tidak terealisasi, itu salah dan ada kinerja yang kurang”.

Dalam menyediakan alat rumah tangga maka dapat ditargetkan perealisasiannya sebesar 0% atau dalam kata lain kegiatannya tidak berjalan dengan sesuai. Hal ini disebabkan oleh program yang disediakan alat rumah tangga teranggap tidak penting (Harindra, 2019). Sesuai dengan pernyataan Bapak Syamsul pada Sub Bagian Keuangan :

“...jadi untuk di tahun 2018 itu kegiatan ini tidak ada, awalnya direncanakan ada kegiatan rumah tangga. Tapi setelah berjalannya waktu tidak butuh deh, peralatan rumah tangga ini kayak piring dan gelas itu masih banyak. Karena dirasa tidak perlu maka ketika Perubahan Anggaran Keuangan (PAK), anggaran yang semula dianggarkan untuk peralatan rumah tangga ini saya geser untuk yang lain, ya jadi saya 0 (nol) kan”.

Dengan kata lain cara untuk menyediakan alat rumah tangga akan di alihkan pada anggaran kegiatan lainnya, hal ini bertujuan untuk mengurangi penggunaan nilai input yang tidak diperlukan (Harindra, 2019). Seperti halnya dalam menyediakan makan dan minum pada suatu program yang dimana pencapaian nilai output tidak tercapai sampai 100%, yang dimana pada mulanya menargetkan sebanyak 700 kotak hanya berhasil direalisasikan sebanyak 208 kotak. Hal itu dapat dikurangnya suatu keluaran yang kaitannya penyediaan makanan dan minuman. Meski pencapaian kinerja output tidak tercapai hingga 100% tetap dikatakan efisiensi (Harindra, 2019).berdasarkan nilai guna dari suatu *input* yang seminimal mungkin dalam tercapainya suatu tingkatan *output* secaramenyeluruh Dinas Tenaga Kerja Kota Surabaya untuk tahun 2018 telah dapat dikatakan efisien.

Pengukuran Kinerja Keuangan Rasio Efektivitas Dinas Tenaga Kerja Kota Surabaya

Efektivitas ialah pengukuran suatu tingkat berhasilnya organisasi dalam tercapainya suatu tujuan dalam artiannya yaitu bertujuan suatu peningkatan capaian dalam hasilprogram yang telah disepakati sebelumnya. Hal yang paling penting dalam keefektivitasan yakni tidak dikatakan seberapa besarnya biaya yang sudah keluar oleh organisasi dalam tercapainya suatu tujuan (Harindra, 2019)

Berikut adalah Tabel pengukuran kinerja Dinas Tenaga Kerja Kota Surabaya ditinjau dari sisi efektivitas:

Tabel 3
Hasil Pengukuran Efektivitas
Dinas Tenaga Kerja Kota Surabaya

No	Program	Kegiatan	Indikator	Capaian Realisasi		
				Output	Anggaran	Efektivitas
1	Progam Meningkatkan Kesempatan Kerja	Progam peningkatan kesempatan kerja	Persentase pertumbuhan kesempatan kerja yang dapat diinformasikan	100,80%	93,59%	107,71%
		Fasilitasi pengembangan	Jumlah pencari kerja yang	100%	98,17%	101,86%

		softskill kerja bagi pencari kerja	difasilitasi pengembangan softskill kerja bagi pencari kerja			
		Sosialisasi bidang dan standar kerja di Luar Negeri	Jumlah orang yang mengikuti sosialisasi bidang dan standar kerja di Luar Negeri	99,6%	90,69%	109,93%
		Fasilitasi perluasan kesempatan kerja	Jumlah pelaku usaha yang mendapatkan fasilitas perluasan kesempatan kerja	100%	96,21%	103,94%
		Pembinaan lembaga penempatan tenaga kerja	Jumlah lembaga penempatan tenaga kerja yang dibina	76,6%	92,12%	83,15%
		Pembinaan Perusahaan	Jumlah perusahaan	100%	92,08%	108%
		Penggunaan Tenaga kerja asing	pengguna tenaga kerja asing yang dibina			
		Penyebarluasan informasi pasar kerja	Jumlah penyebarluasan informasi pasar kerja yang dilaksanakan.	100%	90,84%	110,08%
		Penyusunan Perencanaan tenaga kerja makro kota Surabaya	Jumlah dokumen Perencanaan tenaga kerja makro kota Surabaya yang disusun	100%	92,25%	108,40%
2	Progam Meningkatkan Kompetensi Tenaga Kerja dan Produktifitas	Progam peningkatan kompetensi tenaga kerja dan produktifitas	Persentase angkatan kerja yang lulus sertifikasi	127,68%	95,71%	133,40%
			Persentase peserta pelatihan berbasis kompetensi yang lulus pelatihan	126,58%		
		Pembinaan peningkatan produktifitas perusahaan	Jumlah perusahaan yang mendapatkan bimtek untuk meningkatkan produktifitas	75%	94,13%	79,68%
		Fasilitasi magang bagi pencari kerja penyandang cacat	jumlah pencari kerja penyandang cacat yang difasilitasi magang	100%	90,03%	111,07%
		Fasilitasi magang bagi pencari kerja yang memiliki kompetensi	Jumlah pencari kerja yang memiliki kompetensi yang	100%	92,87%	107,68%

			difasilitasi magang.			
		Fasilitasi sertifikasi profesi bagi angkatan kerja	jumlah angkatan kerja yang mengikuti sertifikasi profesi	98,46%	97,11%	101,39%
		Penyusunan dokumen pengukuran tingkat produktifitas skala kota	Jumlah dokumen pengukuran tingkat produktifitas skala kota yang disusun	100%	88,41%	113,11%
		Pembinaan lembaga pelatihan kerja swasta	Jumlah lembaga pelatihan kerja swasta yang dibina	57%	87,59%	65,08%
		Pelatihan berbasis kompetensi bagi pencari kerja.	Jumlah pencari kerja yang difasilitasi pelatihan berbasis kompetensi	100%	95,24%	105,00%
3	Progam Pengembangan Hubungan Industrial dan Syarat Kerja	Progam Pengembangan Hubungan Industrial dan syarat Kerja	Persentase perusahaan yang memiliki Peraturan Perusahaan/ Perjanjian Kerja Bersama	110,84%	95,07%	116,59%
		Fasilitasi penyelesaian perselisihan hubungan industrial	Jumlah perselisihan hubungan industrial yang diselesaikan dalam Perjanjian Bersama (PB)	124,5%	89,59%	138,97%
		Pembinaan syarat kerja perusahaan	Jumlah perusahaan yang mendapatkan pembinaan syarat kerja	89,6%	94,79%	94,52%
		Koordinasi Lembaga Kerjasama (LKS) Tripartit	Jumlah kegiatan koordinasi lembaga kerjasama (LKS)	100%	97,40%	102,67%
		Penyusunan dokumen kebutuhan hidup layak (KHL) Kota Surabaya	Jumlah dokumen perhitungan kebutuhan hidup layak (KHL) Kota Surabaya yang disusun	100%	97,62%	102,44%
		Pembinaan hubungan industrial bagi pekerja dan serikat pekerja/ serikat buruh.	Jumlah pekerja dan serikat buruh yang mendapatkan pembinaan	69%	93,77%	73,58%
4	Progam Pengawasan dan Perlindungan Ketenagakerjaan	Progam Pengawasan dan Perlindungan Ketenagakerjaan	Persentase perusahaan yang telah diperiksa dan mematuhi	100,63%	90,45%	111,25%

			norma ketenagakerjaan dan/ norma K3			
		Pembinaan norma ketenagakerjaan	Jumlah perusahaan yang mengikuti norma ketenagakerjaan	64,1%	91,05%	70,40%
		Pembinaan norma keselamatan dan kesehatan kerja.	Jumlah perusahaan yang mengikuti pembinaan norma keselamatan dan kesehatan kerja	40,93%	90,22%	45,37%
5	Progam pelayanan Perizinan dan Non Perizinan	Progam pelayanan perizinan dan non perizinan	Persentase ketepatan waktu pelayanan perizinan dan non perizinan	100,63%	90,45%	111,25%
		Pelayanan perizinan dan non perizinan ketenagakerjaan	Jumlah berkas perizinan dan non perizinan ketenagakerjaan yang dilayani	48,7%	95,5%	50,91%
6	Progam perencanaan pembangunan Daerah	Progam perencanaan pembangunan Daerah	Persentase ketepatan waktu penyusunan dan pelaporan dokumen perencanaan strategis dan/ atau sektoral	100%	97,69%	102,37%
		Penyusunan dokumen perencanaan, penganggaran, dan evaluasi perangkat daerah.	Jumlah dokumen perencanaan, penganggaran, dan evaluasi perangkat daerah yang disusun.	108,33%	97,69%	110,89%
7	Progam Pelayanan Administrasi Perkantoran	Progam pelayanan administrasi perkantoran	Tingkat kepuasan pegawai terhadap pelayanan administrasi perkantoran	124,75%	91,93%	135,70%
		Penyediaan barang dan jasa perkantoran perangkat daerah.	Persentase ketersediaan barang dan jasa perkantoran.	108,59%	91,93%	118,12%

Sumber: Laporan Kinerja Tahun 2018

Berdasarkan hasil analisis pada Tabel 3 dapat disimpulkan bahwasannya pencapaian suatu kinerja organisasi yang dihasilkan oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Surabaya secara menyeluruh sudah efektif. Hal ini seperti dengan capaian yang telah diindikasikan dalam sasarannya yang sudah tercapai target organisasinya 100% dan lebih (Harindra, 2019). ada 7 (tujuh) indikator sasaran, yakni 4 (empat) indikator sudah capai target 100%, dan 3 (tiga) indikator belum mencapai target 100%. Menurut Bapak Samsul Sub Bagian Keuangan :

“...sudah sangat efektif ini mas, jadi kita ini setiap tahun itu senantiasa berusaha untuk mencapai target kinerja. Jadi target kinerja itu tidak hanya tahunan, jadi kita ada namanya rencana strategi selama 5 (lima) tahun. Jadi tahun pertama kerja apa tahun kedua kerja apa, nah ini tiap tahun kita berusaha untuk mencapai target yang sudah ditentukan di rencana strategi. Jadi insyaallah di Dinas Tenaga Kerja Kota Surabaya itu sudah efektif”.

Melalui 3 (tiga) indikator kinerja yang telah dapat dikatakan efektif diatas sangat diharapkan dapat menunjang dalam kegiatan yang nantinya diharapkan dapat meningkatkan tenaga kerja yang ada dengan kualitas pelayanan yang prima, sehingga dalam maka dapat ditentukannya seberaa tingkat berhasilnya sasaran tersebut yang dapat terlihat dari target dan realisasinya progam yang telah tercapai di Dinas Tenaga Kerja Kota Surabaya.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Menurut hasil analisis dan pembahasan tentang Pengukuran Kinerja Instansi Pemerintah Daerah dalam Perspektif *Value For Money* yang dilakukan pada Dinas Tenaga Kerja Kota Surabaya, maka dapat disimpulkan sebagai berikut: 1. Dinas Tenaga Kerja Kota Surabaya telah melaksanakan kewajibannya dalam menyajikan laporan kinerja dapat dikatakan telah sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah. Dimana Dinas Tenaga Kerja Kota Surabaya telah menyajikan perencanaan strategis organisasi dan implementasinya, serta tolak ukur keberhasilan dari setiap kegiatan atau program yang telah ditetapkan sebelumnya guna mencapai tujuan organisasinya. Kemudian dalam Laporan Kinerja tersebut juga memuat pertanggungjawaban bagi setiap bidang yang terdapat dalam organisasinya dalam penggunaan anggaran di setiap fungsinya. 2. Berdasarkan hasil penelitian pada Dinas Tenaga Kerja Kota Surabaya selama tahun 2018 ditinjau dari sisi ekonomisnya menunjukkan hasil yang hemat atau ekonomis. Hal ini dapat dilihat dari realisasi yang relatif lebih kecil dari pada jumlah anggaran, sehingga dapat mengestimasi jumlah anggaran yang akan dibuat dengan nilai realisasi yang lebih rendah atau dengan mengurangi biaya-biaya yang tidak perlu tanpa harus mengubah standar yang telah ditetapkan sebelumnya (Harindra, 2019). Dengan akhirnya setiap program akan terealisasi dengan baik dengan biaya yang hemat, serta dapat memberikan pelayanan yang optimal untuk setiap program yang telah ditetapkan.

3. Hasil pengukuran kinerja ditinjau dari sisi efisiensinya menunjukkan hasil yang efisien. Walaupun terdapat beberapa kegiatan yang tingkat *output*nya tidak sesuai target yang telah ditetapkan, hal ini tidak menjadi hambatan bagi Dinas Tenaga Kerja Kota Surabaya untuk mencapai tingkat efisiensinya. Tingkat efisiensi diukur dengan menggunakan perbandingan antara *output* yang telah dihasilkan dengan *input* yang digunakan, dimana target dan anggaran untuk setiap kegiatan untuk tahun 2018 secara keseluruhan telah digunakan secara efisien dan mampu menjalankan kegiatannya secara optimal. 4. Hasil pengukuran kinerja ditinjau dari sisi efektivitas menunjukkan hasil bahwa tingkat capaian kinerja Dinas Tenaga Kerja Kota Surabaya pada tahun 2018 dikatakan efektif. Hal ini diukur berdasarkan hasil yang telah dicapai dari indikator keluaran (*output*) dan indikator hasil (*outcome*) organisasi. Dinas Tenaga Kerja Kota Surabaya telah menjalankan sasaran organisasi, dimana rencana dalam penyusunan program kerja dan kegiatan operasi organisasi telah berhasil dalam mencapai sasaran organisasi sehingga dapat direalisasikan sesuai dengan target yang ditentukan. Pencapaian tiap indikator sasaran yang telah mencapai target organisasinya 100% dan lebih. Terdapat 7 (tujuh) indikator sasaran, dimana 4 (empat) indikator telah mencapai target 100%, dan 3 (tiga) indikator belum mencapai target 100%. Sehingga secara keseluruhan Dinas Tenaga Kerja Kota Surabaya

dalam mencapai keberhasilan organisasinya dapat diartikan telah memenuhi kriteria efektivitas.

Saran

Saran yang dapat diberikan oleh peneliti bagi Dinas Tenaga Kerja Kota Surabaya dan bagi kesempurnaan penelitian selanjutnya, yaitu : 1. Dinas Tenaga Kerja Kota Surabaya harus dapat mempertahankan dan meningkatkan kinerja organisasinya untuk tahun berikutnya, hal ini bertujuan dalam menunjang terciptanya *good governance* dan membangun Kota Surabaya lebih sejahtera lagi dalam tenaga kerja. 2. Dalam meningkatkan ekonomis, efisiensi, dan efektivitas kegiatan organisasi. Dinas Tenaga Kerja Kota Surabaya perlu selalu berinovasi dalam dalam setiap kegiatannya agar dapat berjalan semakin baik lagi untuk kedepannya. 3. Keberhasilan yang dicapai oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Surabaya pada tahun 2018 perlunya dijadikan sebagai motivasi kerja bagi seluruh pegawai agar dapat selalu meningkatkan kinerjanya secara berkelanjutan dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat kota Surabaya yang berkaitan dengan ketenagakerjaan. 4. Hasil penelitian pengukuran kinerja pada Dinas Tenaga Kerja Kota Surabaya ini diharapkan dapat dijadikan sebagai alat ukur kinerja organisasi dan juga bermanfaat sebagai masukan dalam pengambilan keputusan untuk tahun mendatang.

DAFTAR PUSTAKA

- Gundono. 2012. *Teori Organisasi*. BPFE. Yogyakarta
- Halim, A. 2002. *Akuntansi Sektor Publik akuntansi Keuangan Daerah*. Salemba Empat. Jakarta.
- Halim, A. 2008. *Akuntansi Sektor Publik. Akuntansi Keuangan Daerah*. Salemba Empat. Jakarta.
- Harindra, I. 2019. *Analisis Pengukuran Kinerja Instansi Pemerintah Daerah Dalam Perspektif Value For Money*. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya.
- Inten, I. 2017. *Kualitas Pelayanan Publik Kartu Tanda Penduduk (E-Ktp) Di Kecamatan Telukjambe Timur*. Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Pasundan Bandung.
- Junery, M. F., dan Norhanisah. 2017. Pengaruh Anggaran Berbasis Kinerja Terhadap Peningkatan Kinerja Aparatur Pemerintah Daerah (Studi Kasus Pada Dinas Kelautan Dan Perikanan Kabupaten Bengkalis). <https://ejournal.stiesyariah Bengkalis.ac.id>, 2.
- kota surabaya, d. t. (t.thn.). *disnaker surabaya*. Dipetik maret 31, 2019, dari disnaker surabaya: <https://disnaker.surabaya.go.id/first>
- LAN, dan BPKP. 2000. Akuntabilitas dan Good Governance. *Modul Sosialisasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP)*.
- Mahmudi. 2010. *Manajemen Keuangan Daerah*. Erlangga. Jakarta.
- Mardiasmo. 2009. *Akuntansi Sektor Publik*. ANDI. Yogyakarta.
- Nurdjaman, A., dan Yuwono, P. 2002. *Akuntansi Sektor Publik*. Andi offset. Yogyakarta.
- pertani, E. 2018. *analisis Pengukuran Kinerja Organisasi Akuntansi Sektor Publik Dengan Menggunakan Metode Balancedscorecard (Studi Kasus Di Dinas Pemuda, Olahraga, Kebudayaan, Dan Pariwisata Kabupaten Barito Timur Kal,Teng*. universitas sanata dharma. yogyakarta.
- Shintya, S. 2011. *Manajemen Keuangan*. Rineka cipta. jakarta.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan Kombinasi (Mixed Methods)*. alfabeta. bandung.
- tahun 2004, U.-U. R. 2004. *Pemeriksaan Pengelolaan & Tanggung Jawab Keuangan Negara*. Presiden rePublik indonesia. JAKARTA.
- tamodia, w. 2013. Evaluasi Penerapan Sistem Pengendalian Intern Untuk Persediaan Barang Dagangan Pada Pt. Laris Manis Utama Cabang Manado. *Jurnal EMBA*, 20-29.