



**Laporan Kinerja
Instansi Pemerintah
Disnaker Kab. Jember**

**LKIP
2024**

**PEMERINTAH KABUPATEN JEMBER
DINAS TENAGA KERJA**

**KARTINI No. 2 TELP. (0331) 486177
JEMBER**

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadiran Tuhan Yang Maha Esa, yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya, sehingga tugas penyusunan Laporan Kinerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Jember Tahun 2024 dapat kami selesaikan.

Laporan Kinerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Jember disusun sesuai dengan amanat Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah, Peraturan Presiden RI Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, dan mengacu pada Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu Atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah.

Laporan Kinerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Jember ini merupakan wujud pertanggungjawaban atas kinerja pencapaian sasaran strategis Tahun Anggaran 2024. Laporan Kinerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Jember berfungsi sebagai alat penilaian kinerja dan wujud transparansi serta pertanggungjawaban kepada masyarakat serta dapat berfungsi sebagai instrument pengendali peningkatan kinerja unit kerja di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Jember. Kinerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Jember diukur atas dasar penilaian Indikator Kinerja Utama (IKU) sebagai indikator keberhasilan pencapaian sasaran strategis yang dituangkan dalam Perjanjian Kinerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Jember Tahun 2024.

Akhir kata, kami sampaikan terima kasih kepada semua pihak yang telah memberikan dukungan, bantuan serta partisipasi dalam penyusunan Laporan Kinerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Jember Tahun 2024.

Jember, 31 Januari 2025

**Kepala Dinas Tenaga Kerja
Kabupaten Jember**



Drs. Suprihandoko, MM

Pembina Tingkat I

NIP. 19651229 199403 1 003

DAFTAR ISI

	Hal :
KATA PENGANTAR	1
DAFTAR ISI.....	2
IKHTISAR EKSEKUTIF.....	3
BAB I PENDAHULUAN	6
A. LATAR BELAKANG	6
B. MAKSUD DAN TUJUAN	7
C. KEDUDUKAN, TUGAS, FUNGSI DAN SUSUNAN ORGANISASI DINAS TENAGA KERJA KABUPATEN JEMBER	7
D. SUMBER DAYA MANUSIA DINAS TENAGA KERJA KABUPATEN JEMBER	13
E. SARANA PRASARANA DINAS TENAGA KERJA KABUPATEN JEMBER	14
F. ANGGARAN DINAS TENAGA KERJA KABUPATEN JEMBER	17
G. ISU STRATEGIS	20
BAB II. PERENCANAAN DAN PERJANJIAN KINERJA	22
A. RENCANA STRATEGIS	22
B. INDIKATOR KINERJA UTAMA (IKU)	25
C. PERJANJIAN KINERJA	27
D. ALOKASI ANGGARAN PER SASARAN TAHUN 2024	29
BAB III. AKUNTABILITAS KINERJA.	31
A. KERANGKA PENGUKURAN KINERJA TAHUN 2024	31
B. CAPAIAN KINERJA DINAS TENAGA KERJA KAB. JEMBER	32
C. ANALISIS PROGRAM KEGIATAN YANG MENDUKUNG SASARAN.....	38
D. ANALISIS ATAS EFISIENSI SUMBER DAYA	48
E. EVALUASI & ANALISIS PENYEBAB KEBERHASILAN DAN KEGAGALAN	49
F. REALISASI ANGGARAN	53
BAB IV. PENUTUP	58
LAMPIRAN	
Lampiran 1. Matriks Rencana Strategis (RS) 2021-2026	
Lampiran 2. Rencana Kinerja Tahunan (RKT) Tahun 2024	
Lampiran 3. Perjanjian Kinerja Tahun 2024	
Lampiran 4. Lampiran SK IKU PD	

IKHTISAR EKSEKUTIF

Laporan Kinerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Jember disusun berpedoman pada Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja, dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja. Laporan Kinerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Jember tahun 2023 merupakan laporan kinerja atas target kinerja yang tercantum dalam Dokumen Rencana Strategis (Renstra) Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Jember Tahun 2021-2026 dan dituangkan dalam Perjanjian Kinerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Jember Tahun 2024.

Tujuan yang merupakan kondisi yang diharapkan dapat diwujudkan dalam jangka waktu paling lambat dalam periode s.d tahun 2026, yaitu: **Meningkatkan kegiatan ekonomi yang berdampak pada penyerapan tenaga kerja.**

Capaian Kinerja sasaran tahun 2024 yang merupakan capaian kinerja dari pengukuran IKU atau Indikator Kinerja Sasaran dari Renstra Dinas Tenaga Kerja tahun 2021-2026, dapat diuraikan sebagai berikut :

- Sasaran 1* : Meningkatnya pencari kerja terlatih yang memiliki sertifikat kompetensi dan mendapat predikat nilai Sangat Tinggi. Hal ini dapat dilihat berdasarkan hasil pengukuran 2 (dua) indikator sasaran, dengan capaian 2 (dua) indikator dengan capaian tergolong Sangat Tinggi, pada indikator 1.1 Presentase pencaker terlatih dan bersertifikat kompetensi tergolong Sangat Tinggi dan pada indikator 1.2 Pencari kerja yang ditempatkan Sangat Tinggi.
- Sasaran 2* : Meningkatnya perlindungan tenaga kerja mendapat predikat nilai Sangat Tinggi untuk capaian pada indikator 2.1 Presentase Penyelesaian Kasus Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja, dan Penutupan Perusahaan . Sedangkan pada indikator 2.2 Penghargaan Paritrana Awards dari BPJS Ketenagakerjaan belum dapat diinterpretasikan dikarenakan pengajuan penghargaan

Paritrana Awards sedang dalam proses sehingga capaian terkait evaluasi kinerja masih menunggu informasi dari BPJS Ketenagakerjaan.

Dari uraian capaian indikator dapat disimpulkan bahwa target dalam penyelenggaraan pemerintahan, pelaksanaan pembangunan dan pelayanan kepada masyarakat oleh Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Jember telah dilaksanakan dengan baik, dimana pada sasaran 1 sebanyak 2 (dua) indikator capaian diatas target yaitu dalam kategori Sangat Tinggi sedangkan pada sasaran 2 sebanyak 1 (satu) indikator capaian dalam kategori Sangat Tinggi sedangkan 1 (satu) indikator lainnya belum dapat diinterpretasikan. Tidak tersedianya data merupakan permasalahan yang perlu dirumuskan upaya dan solusi alternatif dalam rangka pengukuran kinerja yang lebih baik di masa yang akan datang.

Untuk mendukung pencapaian kinerja tahun 2024 dilaksanakan berbagai program dan kegiatan dengan mengalokasikan dana APBD dan DBH CHT(Dana Bagi Hasil Cukai Hasil Tembakau) Tahun Anggaran 2024 sebesar Rp. 15.090.048.490,- dengan alokasi sebesar 94,15% merupakan Belanja Operasional atau sebesar Rp. 14.207.753.490,- dan Belanja Modal sebesar 5,85% atau sebesar Rp 882.295.000,-

Sedangkan realisasi belanja sampai dengan 31 Desember 2024 sebesar Rp. 11.829.366.687,- atau 78,39% dari pagu anggaran. Dari analisis yang dilakukan Ada efisiensi dalam penggunaan anggaran untuk pencapaian kinerja yang disebabkan anggaran yang terserap disesuaikan dengan kegiatan yang telah terlaksana.

Kendala atau hambatan yang dihadapi dalam pelaporan dan pengukuran target-target sasaran yang telah ditetapkan dalam tahun 2024 antara lain:

1. Pelaksanaan kegiatan inovasi yang belum maksimal didukung oleh anggaran yang cukup
2. Kurangnya Sumber Daya Manusia yang memadai

Beberapa rekomendasi perbaikan dalam meningkatkan pencapaian kinerja di tahun 2024 antara lain :

1. Meningkatkan koordinasi baik internal maupun lintas unit kerja dalam penyusunan program dan anggaran, sehingga dihasilkan rencana prioritas kegiatan yang matang dan terpadu dalam mencapai sasaran yang telah ditetapkan dalam RKPD dan Renstra untuk tahun anggaran berikutnya.
2. Melaksanakan kegiatan mengacu pada rencana aksi yang telah ditetapkan dalam perjanjian kinerja serta memantau capaian secara berkala.
3. Meningkatkan manajemen kinerja dalam melaksanakan kegiatan-kegiatan sesuai yang dijadwalkan agar tepat waktu dan mencapai sasaran capaian yang telah direncanakan
4. Menganalisis indikator kinerja yang tidak tercapai , untuk menjadi bahan review Renstra Dinas Tenaga Kerja Tahun 2021-2026

BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Terselenggaranya *Good Governance* merupakan persyaratan bagi setiap pemerintahan untuk mewujudkan aspirasi masyarakat dalam mencapai tujuan serta cita-cita bangsa bernegara. Dalam rangka itu diperlukan pengembangan dan penerapan sistem pertanggungjawaban yang tepat, jelas, dan terukur sehingga penyelenggaraan pemerintah dan pembangunan dapat berlangsung secara berdaya guna, berhasil guna, bersih dan bertanggung jawab serta bebas dari korupsi, kolusi dan nepotisme. Upaya pembangunan tersebut sejalan dengan TAP MPR RI. No. XI / MPR / 1998 tentang penyelenggara Negara yang bersih dan bebas dari korupsi, kolusi, dan nepotisme. Dalam Pasal 3 Undang-Undang Nomor 28 tahun 1999 tentang Penyelenggaraan Negara Yang Bersih Dan Bebas Dari Korupsi, Kolusi Dan Nepotisme disebutkan salah satu asas tertib penyelenggaraan negara adalah asas akuntabilitas yaitu asas yang menentukan bahwa setiap kegiatan dan hasil akhir dari kegiatan penyelenggaraan negara harus dapat dipertanggungjawabkan kepada masyarakat dan rakyat sebagai pemegang kedaulatan tertinggi negara sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku.

Berdasarkan Peraturan Presiden Nomor 29 tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, Laporan Kinerja merupakan bentuk akuntabilitas dari pelaksanaan tugas yang berfungsi antara lain sebagai alat penilaian kinerja, wujud akuntabilitas pelaksanaan tugas dan fungsi dan wujud transparansi serta pertanggungjawaban kepada masyarakat serta merupakan alat kendali dan alat pemacu peningkatan kinerja setiap unit di Lingkungan Perangkat Daerah.

Kinerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Jember diukur atas dasar penilaian Indikator Kinerja Utama (IKU) yang merupakan indikator keberhasilan

pencapaian sasaran strategis sebagaimana telah ditetapkan dalam perjanjian kinerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Jember tahun 2024

B. MAKSUD DAN TUJUAN

Penyusunan Laporan Kinerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Jember dimaksudkan untuk memberikan informasi kinerja yang terukur atas kinerja yang telah dan seharusnya dicapai dalam satu tahun anggaran yang dikaitkan dengan proses pencapaian indikator sasaran yang telah ditetapkan

Tujuan penyusunan Laporan kinerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Jember adalah

- Sebagai sarana pertanggungjawaban kinerja kepada seluruh stakeholder atas pelaksanaan tugas, fungsi dan wewenang pengelolaan sumber daya yang menjadi kewenangan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Jember
- Sebagai upaya perbaikan berkesinambungan untuk meningkatkan kinerja instansi

C. KEDUDUKAN, TUGAS, FUNGSI DAN SUSUNAN ORGANISASI DINAS TENAGA KERJA KABUPATEN JEMBER

Kedudukan, tugas, fungsi dan susunan organisasi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Jember diatur dalam Peraturan Bupati Jember Nomor 16 tahun 2023 sebagai berikut :

- (1) Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Jember merupakan unsur pelaksana urusan pemerintahan di bidang tenaga kerja dan urusan pemerintahan di bidang transmigrasi.
- (2) Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Jember dipimpin oleh kepala dinas yang berkedudukan di bawah dan bertanggungjawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah.

- (3) Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Jember mempunyai tugas melaksanakan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah di bidang tenaga kerja dan bidang transmigrasi.
- (4) Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Jember dalam melaksanakan tugasnya mempunyai fungsi
- a. perumusan kebijakan daerah di bidang tenaga kerja dan transmigrasi;
 - b. pelaksanaan kebijakan daerah di bidang tenaga kerja dan transmigrasi;
 - c. pelaksanaan evaluasi dan pelaporan daerah di bidang tenaga kerja dan transmigrasi;
 - d. pelaksanaan administrasi daerah di bidang tenaga kerja dan transmigrasi; dan
 - e. pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Bupati sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (5) Susunan organisasi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Jember terdiri dari :
1. Sekretariat,
 - Sekretariat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 ayat (1) huruf a, mempunyai tugas merencanakan, melaksanakan, mengkoordinasikan dan mengendalikan kegiatan administrasi umum, kepegawaian, perencanaan pelaporan dan keuangan serta tugas lain yang diberikan oleh Kepala Dinas.
 - Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat(1), Sekretariat mempunyai fungsi:
 - a) penyiapan perumusan kebijakan operasional tugas dan dukungan administrasi umum, kepegawaian perencanaan dan Keuangan di lingkungan Dinas;
 - b) pengkoordinasian pelaksanaan tugas dan dukungan administrasi umum kepegawaian, dan Keuangan di lingkungan Dinas
 - c) Pemantauan evaluasi, pelaporan tugas dan dukungan administrasi umum, kepegawaian, perencanaan pelaporan dan Keuangan di Lingkungan Dinas;
 - d) pengkoordinasian pengelolaan barang milik daerah dan barang milik negara yang menjadi tanggung jawab Dinas; dan

- e) Penyusunan laporan pertanggungjawaban atas pelaksanaan tugas.
- Sekretariat terdiri dari:
 - a. Sub Bagian Umum dan Kepegawaian;
Sub Bagian Umum dan Kepegawaian sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 ayat (1) huruf a angka 1, mempunyai tugas:
 - a) menyiapkan administrasi surat yang meliputi penerimaan, pengiriman dan pendistribusian surat;
 - b) menyiapkan bahan penggandaan naskah dinas dan pengelolaan kearsipan Dinas;
 - c) menyiapkan bahan penyelenggaraan rapat-rapat dinas, perjalanan dinas, penerimaan tamu-tamu, keamanan dan kebersihan lingkungan kerumahtanggaan lainnya;
 - d) menyiapkan bahan telaahan dan pelayanan informasi;
 - e) menyiapkan dan mengkoordinasikan penyusunan analisis Jabatan dan analisis beban kerja di lingkungan Dinas;
 - f) menyusun rencana kebutuhan barang dan kebutuhan pemeliharaan barang;
 - g) melaksanakan pelayanan administrasi dan melaksanakan pengadaan, pemeliharaan dan pendistribusian peralatan/perlengkapan kantor;
 - h) melaksanakan kegiatan penatausahaan, pengamanan dan perlindungan aset/ barang milik daerah; dan
 - i) melaksanakan pengusulan seluruh rencana kebutuhan kepegawaian dan penyelenggaraan tata usaha kepegawaian lainnya; dan
 - j) menyusun laporan pertanggungjawaban atas pelaksanaan tugas.
 - b. Sub Bagian Perencanaan dan Pelaporan
Sub Bagian Perencanaan dan Pelaporan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 ayat (1) huruf a angka 2 mempunyai tugas:

- a) Mengumpulkan Bahan dan penyusunan perencanaan strategis tahunan Dinas;
- b) melaksanakan pengumpulan, pengolahan dan penyajian data informasi;
- c) mengkoordinasikan pelaksanaan input data pada sistem informasi perencanaan dan pelaporan daerah;
- d) mengumpulkan bahan dan pengkoordinasian penyusunan laporan kinerja, laporan penyelenggaraan pemerintahan dan laporan pertanggungjawaban Dinas sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku;
- e) mengkoordinasikan penyusunan dan pengumpulan perjanjian kinerja lingkup dinas;
- f) menyiapkan bahan monitoring, evaluasi dan pengendalian pelaksanaan program, kegiatan, dan anggaran; dan
- g) menyusun laporan pertanggungjawaban atas pelaksanaan tugas.

c. Kelompok Jabatan Fungsional.

2. Bidang Penempatan Tenaga Kerja, Perluasan Kesempatan Kerja dan Transmigrasi,

- Bidang Penempatan Tenaga Kerja, Perluasan Kesempatan Kerja dan Transmigrasi mempunyai tugas penyusunan kebijakan teknis penempatan perluasan kesempatan kerja, perlindungan tenaga kerja dan Pekerja Migran Indonesia serta penempatan transmigrasi dan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Dinas
- Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud Bidang Penempatan Tenaga Kerja, Perluasan Kesempatan Kerja dan Transmigrasi , mempunyai fungsi:
 - a) perumusan kebijakan di bidang perencanaan, penempatan, perlindungan tenaga kerja, Perluasan Kesempatan Kerja dan transmigrasi;
 - b) pengkoordinasian dan sinkronisasi pelaksanaan kebijakan di bidang perencanaan, penempatan, perlindungan tenaga kerja, Perluasan Kesempatan Kerja dan transmigrasi;

- c) penyusunan norma, standart prosedur dan kriteria di bidang perencanaan, penempatan, perlindungan tenaga kerja, Perluasan Kesempatan Kerja dan transmigrasi;
- d) penyusunan data dan informasi di bidang perencanaan, penempatan, perlindungan tenaga kerja, Perluasan Kesempatan Kerja dan transmigrasi;
- e) pemberian bimbingan teknis dan supervise di bidang perencanaan, penempatan, perlindungan tornaga kerja, Perluasan Kesempatan Kerja dan transmigrasi
- f) pemantauan, analisis, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan kebijakan di bidang penempatan, perlindungan tenaga kerja, Perluasan Kesempatan Korja dan transmigrasi;
- g) koordinasi dan sinkronisasi perpanjangan izin mempekerjakan Tenaga Kerja Asing yang lokasi kerja dalam 1 (satu) Daerah, dan
- h) Penyusunan laporan pertanggungjawaban atas pelaksanaan tugas

3. Bidang Pembinaan, Pelatihan Tenaga Kerja dan Produktifitas

- Bidang Pembinaan, Pelatihan Tenaga Kerja dan Perluasan Kesempatan Kerja mempunyai tugas penyusunan kebijakan teknis, dan pengkoordinasian pelaksanaan Bidang Pembinaan, Pelatihan Tenaga Kerja dan Produktifitas serta tugas lain yang diberikan oleh Kepala Dinas.
- Untuk melaksanakan tugas Bidang Pembinaan, Pelatihan Tenaga Kerja dan Produktifitas, mempunyai fungsi:
 - a) Perumusan kebijakan di Bidang Pembinaan, Pelatihan Tenaga Kerja dan Produktifitas
 - b) Pelaksanaan koordinasi dan sinkronisasi pelaksanan kebijakan di Bidang Pembinaan, Pelatihan Tenaga Kerja dan Produktifitas
 - c) Penyusunan norma, standard prosedur dan kriteria di Bidang Pembinaan, Pelatihan Tenaga Kerja dan Produktifitas;
 - d) penyusunan data dan informasi di Bidang Pembinaan, Pelatihan Tenaga Kerja dan Produktifitas

- e) pemberian bimbingan teknis dan supervisi di Bidang Pembinaan, Pelatihan Tenaga Kerja dan Produktifitas
- f) pemantauan, analisis, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan kebijakan di Bidang Pembinaan, Pelatihan Tenaga Kerjadan Produktifitas
- g) pelaksanaan pengadaan sarana pelatihan kerja lingkup kabupaten
- h) pemberian rekomendasi perizinan dan pendaftaran lembaga pelatihan kerja
- i) pelaksanaan fasilitasi program pelatihan tenaga kerja, produktifitas dan pemagangan (dalam negeri dan luar negeri)
- j) penyusunan laporan pertanggungjawaban atas pelaksanaan tugas

4. Bidang Hubungan Industrial, Syarat Kerja, dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja

- Bidang Hubungan Industrial, Syarat Kerja dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja mempunyai tugas penyusunan kebijakan teknis, pembinaan dan pengkoordinasian Bidang Hubungan Industrial, Syarat Kerja dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja dan melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Dinas.
- Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud Bidang Hubungan Industrial, Syarat Kerja dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja, mempunyai fungsi:
 - a) Perumusan kebijakan di Bidang Hubungan Industrial, Syarat Kerja dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja
 - b) Pengkoordinasian dan sinkronisasi pelaksanaan kebijakan di Bidang Hubungan Industrial, Syarat Kerja dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja
 - c) penyusunan norma, standard prosedur dan kriteria di Bidang Hubungan Industrial, Syarat Kerja dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja
 - d) penyusunan data dan informasi di Bidang Hubungan Industrial, Syarat Kerja dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja

- e) pemberian bimbingan teknis dan supervise di Bidang Hubungan Industrial, Syarat Kerja dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja
 - f) pemantauan, analisis, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan kebijakan di Bidang Hubungan Industrial, Syarat Kerja dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja; dan
 - g) Penyusunan laporan pertanggungjawaban atas pelaksanaan tugas
5. UPTD;
6. Kelompok Jabatan Fungsional

D. SUMBER DAYA MANUSIA DINAS TENAGA KERJA KABUPATEN JEMBER

Sumber Daya Manusia merupakan salah satu instrumen penunjang pokok pelaksanaan tugas pokok dan fungsi instansi dengan kuantitas dan kualitas yang memadai sesuai analisa jabatan dan kompetensi. Berdasarkan hasil analisa jabatan kebutuhan pegawai Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Jember. yang dituangkan pada Keputusan Bupati Jember Nomor: 188.45/239/1.12/2024 tentang Peta Jabatan Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Jember. Jumlah personil Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Jember yang ada per 31 Desember 2024 berdasarkan keterisian pegawai yang datanya sudah *diupdate* melalui SIMPEG sebanyak 23 orang, sedangkan berdasarkan hasil analisa jabatan dan analisa beban kerja idealnya sebanyak 59 orang, sehingga masih terdapat kekurangan pegawai sebanyak 36 orang atau 61 %. Kekurangan SDM/ Aparatur Sipil Negara tersebut untuk jabatan tertentu diantaranya adalah jabatan Mediator, Syarat Kerja, Pengantar Kerja dan Fungsional Instruktur

Komposisi pegawai keseluruhan adalah sebagai berikut :

Tabel 1.1
Komposisi Pegawai Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Jember Tahun 2024

Jabatan	Kebutuhan					Bezetting/ Pegawai Yang Ada						L	P
	Σ	SMA	D3	S1	S2	Σ	SMP	SMA	D3	S1	S2		
Jabatan Pimpinan Tinggi	1	-	-	-	1	1	-	-	-	-	1	1	0

Jabatan Administrasi													
1. Administrator	6	-	-	6	-	6	-	-	-	5	1	4	2
2. Pengawas	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0	0
3. Pelaksana	29	13	8	8	-	11	-	8	-	3	-	10	1
Jabatan Fungsional	23	-	-	23	-	5	-	-	1	4	-	2	3
Non ASN						16	1	6	1	1	7	11	5
Jumlah	59	13	8	38	-	39	1	14	2	13	9	28	11

Sumber : Data Kepegawaian Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Jember tahun 2024

Berdasarkan tabel 1.4, menunjukkan adanya gap antara kebutuhan pegawai dari hasil analisis jabatan dengan bezetting pegawai. Jumlah pegawai Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Jember belum memenuhi jumlah ideal untuk pengelolaan beban kerja di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Jember.

E. SARANA PRASARANA DINAS TENAGA KERJA KABUPATEN JEMBER

Dalam menjalankan tugas pokok dan fungsi selain penguatan pada sumber daya manusia, juga diperlukan dukungan sarana dan prasarana. Sarana dan prasarana yang memadai akan menunjang keberhasilan ketercapaian tugas pokok dan fungsi Institusi. Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Jember menempati gedung di Jalan Kartini No. 2, Kepatihan, Kec. Kaliwates, Kabupaten Jember, Jawa Timur

Sebagai penunjang penyelenggaraan pemerintahan dan pelayanan publik yang semakin meningkat, maka gedung Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Jember kurang memadai, karena adanya kegiatan yang membutuhkan ruangan untuk menunjang kegiatan tersebut seperti ruangan rapat maupun gedung aula yang mempunyai kapasitas besar. Selain itu terbatasnya kendaraan operasional juga menjadi kendala yang menyebabkan terhambatnya kegiatan khusus untuk penjemputan Pekerja Migran bermasalah maupun kegiatan operasional kantor. Adapun data sarana dan prasarana pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Jember adalah sebagai berikut :

Tabel 1.2
Profil Sarana dan Prasarana Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Jember
Per 31 Desember 2024

No.	Sarana Prasarana	Jumlah	Kondisi			Jumlah ideal
			Baik	Kurang Baik	Rusak	
1	Bangunan Gedung Kantor Permanen	1	1	-	-	1
2	A.C. Split	23	14	2	7	23
3	Alat Pemadam/Portable	1	-	1	-	1
4	Alat Pencetak Label	3	3	-	-	3
5	Alat Penghancur Kertas	1	1	-	-	1
6	Alat Tennis Meja	1	-	-	1	1
7	Brangkas	1	1	-	-	1
8	Camera Electronic	1	1	-	-	1
9	CPU (Peralatan Personal Komputer)	1	-	-	1	1
10	Dispenser	3	3	-	-	3
11	Faxsimile	1	1	-	-	1
12	Filing Cabinet Besi	18	8	8	2	18
13	Kipas Angin	1	-	-	1	1
14	Kompor Gas (Alat Dapur)	1	1	-	-	1
15	Kursi Besi/Metal	1	-	-	1	1
16	Kursi Kerja Pegawai Non Struktural	5	-	1	4	5
17	Kursi Kerja Pejabat Eselon IV	10	10	-	-	10
18	Kursi Rapat	50	50	-	-	50
19	Kursi Tamu	1	-	-	1	1
20	Laptop	17	16	-	1	17

21	Lemari Besi/Metal	28	22	6	-	28
22	Lemari Es	1	1	-	-	1
23	Lemari Kaca	1	1	-	-	1
24	Loudspeaker	1	1	-	-	1
25	Meja 1/2 Biro	2	2	-	-	2
26	Meja Rapat	1	1	-	-	1
27	Mesin Absensi	1	1	-	-	1
28	Mesin Fotocopy Lainnya	1	-	-	1	1
29	Mesin Gerinda	20	20	-	-	20
30	Mesin Jahit	110	110	-	-	110
31	Mesin Las Listrik	5	5	-	-	5
32	Mimbar/Podium	1	1	-	-	1
33	Mobil Unit Kesehatan Masyarakat	1	1	-	-	1
34	Monitor	2	1	-	1	2
35	Note Book	14	3	4	7	14
36	P.C Unit	22	20	-	2	22
37	Papan Pengumuman	1	-	-	1	1
38	Papan Visual/Papan Nama	1	-	-	1	1
39	Pompa Air	1	1	-	-	1
40	Printer (Peralatan Personal Komputer)	34	19	6	9	34
41	Scanner (Peralatan Mini Komputer)	1	1	-	-	4
42	Sepeda Motor	10	7	2	1	10
43	Sofa	4	3	-	1	4
44	Sound System	4	3	1	-	4
45	Station Wagon	1	1	-	-	1
46	Tangki Air	1	1	-	-	1
47	Televisi	1	-	-	1	1

48	Unit Power Supply	3	1	-	2	3
49	Viewer (Peralatan Mini Komputer)	1	1	-	-	1
50	Alat Kantor Lainnya	3	3	-	-	-
JUMLAH		418	341	31	46	-

Sumber Data : Kartu Inventaris Barang Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Jember Tahun 2024

F. ANGGARAN DINAS TENAGA KERJA KABUPATEN JEMBER

Dukungan dana atau anggaran yang tersedia untuk melaksanakan tugas dan fungsi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Jember pada tahun 2024 berasal dari APBD Kabupaten Jember. Pada tahun anggaran 2024 Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Jember memiliki 5 (lima) program, 16 (enam belas) kegiatan dan 31 (tiga puluh satu) sub kegiatan yang secara total mendapatkan alokasi anggaran sebesar Rp 15.090.048.490 sebagaimana tersaji dalam tabel berikut :

Tabel 1.4
Anggaran Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Jember
Tahun 2024

No	Program/ Kegiatan/ Sub Kegiatan	Anggaran (Rp,-)
1	Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota	Rp 5.943.916.291
1.1	Perencanaan Penganggaran dan Evaluasi Kinerja Perangkat daerah	Rp 37.918.500
	Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	Rp 37.918.500
1.2	Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	Rp 3.754.901.791
	Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	Rp 3.614.981.791
	Penyediaan Administrasi Pelaksanaan Tugas ASN	Rp 139.920.000
1.3	Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah	Rp 29.780.900
	Pengadaan Pakaian Dinas beserta Atribut Kelengkapannya	Rp 29.780.900
1.4	Administrasi Umum Perangkat Daerah	Rp 351.875.200

	Penyediaan Komponen Intalasi Listrik/ Penerangan Bangunan Kantor	Rp	10.599.000
	Penyediaan Bahan Logistik Kantor	Rp	184.007.500
	Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan	Rp	24.362.700
	Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan	Rp	1.500.000
	Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	Rp	131.406.000
1.5	Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	Rp	882.295.000
	Pengadaan Peralatan dan Mesin Lainnya	Rp	882.295.000
1.6	Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Rp	575.799.400
	Penyediaan Jasa Surat Menyurat	Rp	2.750.000
	Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	Rp	60.863.400
	Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	Rp	512.186.000
1.7	Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Rp	311.345.500
	Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, dan Pajak Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan	Rp	51.043.500
	Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan	Rp	132.102.000
1.8	Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya	Rp	20.000.000
	Pemeliharaan/Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya	Rp	108.200.000
2	PROGRAM PERENCANAAN TENAGA KERJA	Rp	150.000.000
2.1	Penyusunan Rencana Tenaga Kerja (RTK)	Rp	150.000.000
	Penyusunan Rencana Tenaga Kerja Makro	Rp	150.000.000
3	PROGRAM PELATIHAN KERJA DAN PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA	Rp	3.765.494.000

3.1	Pelaksanaan Pelatihan berdasarkan Unit Kompetensi	Rp	3.745.494.000
	Proses Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Keterampilan bagi Pencari Kerja berdasarkan Klaster Kompetensi	Rp	3.740.494.000
	Koordinasi Lintas Lembaga dan Kerja Sama dengan Sektor Swasta untuk Penyediaan Instruktur serta Sarana dan Prasarana Lembaga Pelatihan Kerja	Rp	5.000.000
3.2	Pembinaan Lembaga Pelatihan Kerja Swasta	Rp	7.000.000
	Pembinaan Lembaga Pelatihan Kerja Swasta	Rp	7.000.000
3.3	Perizinan dan Pendaftaran Lembaga Pelatihan Kerja	Rp	3.000.000
	Penyediaan Sumber Daya Perizinan Lembaga Pelatihan Kerja Secara Terintegrasi	Rp	3.000.000
3.4	Konsultansi Produktivitas pada Perusahaan Kecil	Rp	10.000.000
	Pelaksanaan Konsultasi Produktivitas kepada Perusahaan Kecil	Rp	10.000.000
4	PROGRAM PENEMPATAN TENAGA KERJA	Rp	2.869.125.199
4.1	Pelayanan antar Kerja di Daerah Kabupaten/ Kota	Rp	1.063.526.000
	Pelayanan antar Kerja	Rp	763.526.000
	Penyuluhan dan Bimbingan Jabatan bagi Pencari Kerja	Rp	100.000.000
	Perluasan Kesempatan Kerja	Rp	200.000.000
4.2	Pengelolaan Informasi Pasar Kerja	Rp	1.405.534.399
	Job Fair/Bursa Kerja	Rp	1.405.534.399
4.3	Pelindungan PMI (Pra dan Purna Penempatan) di Daerah Kabupaten/Kota	Rp	400.064.000
	Peningkatan Pelindungan dan Kompetensi Calon Pekerja Migran Indonesia (PMI)/Pekerja Migran Indonesia (PMI)	Rp	400.064.000
5	Program Hubungan Industrial	Rp	2.361.513.000
5.1	Pencegahan dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja dan Penutupan Perusahaan di Daerah Kabupaten/Kota	Rp	2.361.513.000

	Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja, dan Penutupan Perusahaan yang Berakibat/Berdampak pada Kepentingan di 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota	Rp	693.513.000
	Pelaksanaan Operasional Lembaga Kerja Sama Tripartit Daerah Kabupaten/Kota	Rp	168.000.000
	Pengembangan Pelaksanaan Jaminan Sosial Tenaga Kerja dan Fasilitas Kesejahteraan Pekerja	Rp	1.500.000.000
	JUMLAH	Rp	15.090.048.490

Sumber Data : Dokumen Pelaksanaan Anggaran Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Jember Tahun 2024

G. ISU STRATEGIS

Isu-isu strategis berdasarkan tugas dan fungsi PD adalah kondisi yang menjadi perhatian karena dampaknya yang signifikan bagi PD dimasa datang. Suatu kondisi/kejadian yang menjadi isu strategis adalah keadaan yang apabila tidak diantisipasi, akan menimbulkan kerugian yang lebih besar atau sebaliknya, dalam hal tidak dimanfaatkan, akan menghilangkan peluang untuk meningkatkan layanan kepada masyarakat dalam jangka panjang.

Isu-isu strategis Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Jember dirumuskan dengan mempertimbangkan faktor internal dan eksternal termasuk permasalahan layanan. Adapun isu strategis Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Jember dalam melaksanakan tugas dan fungsi, yaitu:

1. Kurangnya dukungan alat/ bantuan stimulan pada para pencaker yang sudah dilatih
2. Masih banyak PMI berangkat ke Luar Negeri secara non prosedural
3. Rendahnya kompetensi PMI untuk keluar negeri
4. Belum adanya Perda Pelindungan Pekerja Migran Indonesia dan Keluarganya, menyebabkan kurangnya payung hukum yang melindungi hak-hak PMI, mulai dari pra-penempatan, masa kerja, hingga pasca-penempatan. Dampaknya, pekerja migran rentan terhadap eksploitasi, penipuan, hingga perdagangan manusia. Ketiadaan regulasi ini juga menyulitkan pemerintah daerah dalam pengawasan dan pendampingan terhadap PMI, sehingga potensi devisa dari

pekerja migran tidak termanfaatkan secara optimal.

5. Rendahnya anggaran perluasan kesempatan kerja dalam 1 (satu) tahun sehingga kurang menjangkau pencari kerja secara luas
6. Tidak adanya anggaran kegiatan transmigrasi dapat menyebabkan meningkatnya pengangguran, kemiskinan, dan masalah sosial seperti urbanisasi berlebihan dan permukiman kumuh, dengan adanya anggaran kegiatan transmigrasi diharapkan mampu melaksanakan pemerataan pembangunan di wilayah-wilayah terpencil dan meningkatkan kesejahteraan penduduk
7. Belum maksimalnya pelaksanaan skema Antar Kerja Antar Daerah (AKAD) jika dibandingkan dengan bermacam sektor ketenagakerjaan dapat memperburuk ketimpangan sosial dan ekonomi, serta menghambat pertumbuhan sektor-sektor ketenagakerjaan di berbagai daerah.
8. Keterserapan tenaga kerja disabilitas masih minim
9. Belum memiliki Layanan Terpadu Satu Atap (LTSA), dengan adanya LTSA dapat menciptakan layanan yang cepat, mudah, murah, dan aman bagi calon pekerja migran, serta meningkatkan perlindungan bagi pekerja migran dan keluarganya.

BAB II

PERENCANAAN DAN PERJANJIAN KINERJA

A. RENCANA STRATEGIS

Rencana strategis Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Jember merupakan penjabaran operasional Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kabupaten Jember tahun 2021-2026. Rencana Strategis ditetapkan dengan Peraturan Bupati Jember nomor 41 tahun 2023 tentang Perubahan Atas Peraturan Bupati Jember nomor 99 tahun 2021 tentang Rencana Strategis Perangkat Daerah Kabupaten Jember tahun 2021-2026.

Visi dan misi dalam pelaksanaan pembangunan Pemerintah Kabupaten Jember, mendasarkan pada nilai-nilai yang terkandung di dalam dokumen Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah (RPJPD) tahun 2005-2025. RPJPD menegaskan bahwa arah pembangunan jangka panjang daerah menggunakan visi bersama yang menjadi etos kerja.

Visi adalah suatu gambaran menantang tentang keadaan masa depan yang berisikan cita dan citra yang ingin diwujudkan instansi pemerintah. Visi Pemerintah Kabupaten Jember pada periode 2021-2026 yaitu: "Sudah waktunya membenahi Jember (*Wes Wayahe Mbenahi Jember*) dengan berprinsip pada sinergi, kolaborasi, dan akselerasi dalam membangun Jember." Yang selanjutnya dijabarkan dalam 7 (tujuh) misi pembangunan, sebagai sesuatu yang harus diemban atau dilaksanakan oleh instansi pemerintah. Dengan pernyataan misi diharapkan seluruh anggota organisasi dan pihak yang berkepentingan dapat mengetahui dan mengenal keberadaan dan peran instansi pemerintah dalam penyelenggaraan pemerintahan negara.

Sesuai *cascade* kinerja, Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Jember memiliki Misi, tujuan dan sasaran daerah yang didukung Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Jember yaitu

Misi : Meningkatkan dan mengembangkan investasi sektor-sektor unggulan dengan berbasis kekayaan sumber daya alam, sumber daya manusia dan lingkungan yang lestari

Tujuan RPJMD: Meningkatkan Penyerapan Tenaga Kerja

Sasaran RPJMD: Meningkatnya angkatan kerja yang berhasil ditempatkan

Tujuan adalah pernyataan-pernyataan tentang hal-hal yang perlu dilakukan untuk mencapai visi, melaksanakan misi dengan menjawab isu strategis daerah dan permasalahan pembangunan daerah. Sasaran adalah hasil yang diharapkan dari suatu tujuan yang diformulasikan secara terukur, spesifik, mudah dicapai, rasional, untuk dapat dilaksanakan dalam jangka waktu 5 tahun. Rumusan tujuan dan sasaran merupakan dasar dalam menyusun pilihan-pilihan strategi pembangunan dan sarana untuk mengevaluasi pilihan tersebut.

Tujuan dan sasaran Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Jember yang diformulasikan dalam jangka menengah dan tahunan pada Rencana Strategis adalah sebagai berikut :

Tabel 2.1
Matriks Tujuan Dan Sasaran Rencana Strategis
Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Jember
Tahun 2021-2026

Tujuan : Meningkatnya angkatan kerja yang berhasil ditempatkan

Indikator Tujuan : Pencari kerja yang ditempatkan

Sasaran	Indikator Sasaran	Target Kinerja Sasaran pada Tahun					
		2021	2022	2023	2024	2025	2026
Meningkatnya pencari kerja terlatih yang memiliki sertifikat kompetensi dan ditempatkan	Presentase pencaker terlatih dan pekerja produktif bersertifikat kompetensi	100%	100%	100%	100%	100%	100%

	Pencari kerja yang ditempatkan	1000 orang	1000 orang	1000 orang	1000 orang	1000 orang	1000 orang
Meningkatnya perlindungan tenaga kerja	Presentase penyelesaian kasus perselisihan Hubungan Industrial, Mogok kerja, dan Penutupan Perusahaan	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Sumber : Kertas Kerja TC 25 Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Jember. tahun 2021-2026

Tujuan 2 : Meningkatkan kualitas pengelolaan keuangan dan aset daerah yang profesional, efektif, dan efisien.

Indikator : Nilai SAKIP

Sasaran	Indikator Sasaran	Target Kinerja Sasaran pada Tahun					
		2021	2023	2023	2024	2025	2026
Meningkatnya Efektifitas Pencapaian Target Kinerja Perangkat Daerah	Persentase Indikator Program yang tercapai	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Sumber : Kertas Kerja TC 25 Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Jember. tahun 2021-2026

B. INDIKATOR KINERJA UTAMA (IKU)

Tujuan penetapan Indikator Kinerja Utama (IKU) adalah memperoleh ukuran keberhasilan dari pencapaian suatu tujuan dan sasaran strategis organisasi yang digunakan untuk perbaikan kinerja dan peningkatan akuntabilitas kinerja. IKU merupakan ukuran keberhasilan yang menggambarkan kinerja utama PD sesuai dengan tugas fungsi dan mandat (*core business*) yang diemban. Sasaran strategis dan IKU disajikan sebagai berikut :

Tabel 2. 2
Indikator Kinerja Utama (IKU)

NO	KINERJA UTAMA	INDIKATOR KINERJA UTAMA	FORMULASI PERHITUNGAN DAN PENJELASAN INDIKATOR	SUMBER DATA	BIDANG PENANGGUNG JAWAB
1	Meningkatnya pencari kerja terlatih yang memiliki sertifikat kompetensi dan ditempatkan	Persentase pencari terlatih bersertifikat kompetensi	<p>Formulasi Perhitungan :</p> $\frac{\text{Jumlah pencari yang lulus pelatihan kompetensi}}{\text{Jumlah pencari yang mengikuti pelatihan}} \times 100\%$ <p>Penjelasan :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Pelatihan kompetensi adalah pelatihan peningkatan keterampilan dengan peserta pencari kerja di usia produktif yang diselenggarakan oleh Dinas Tenaga Kerja • Target sasaran pencari yang akan mengikuti 	Laporan Kegiatan Pelatihan	Bidang Pembinaan, Pelatihan Tenaga Kerja dan Produktifitas

			<p>pelatihan adalah pencaker yang memenuhi kriteria : usia minimal 18 Tahun, minimal pendidikan SMP dan masyarakat Kabupaten Jember, Pencari Kerja dari keluarga buruh tani tembakau/ Karyawan yang di PHK oleh perusahaan, Pencari Kerja melengkapi dokumen, diantaranya : KTP, KK dan Ijazah rokok Karyawan yang di PHK oleh perusahaan rokok</p>		
		Pencari kerja yang ditempatkan	<p>Jumlah pencari kerja yang ditempatkan</p> <p>Penjelasan</p> <ul style="list-style-type: none"> • Pencari kerja yang ditempatkan adalah pencari kerja yang diterima bekerja pada perusahaan melalui Job Fair • Data jumlah pencari kerja yang ditempatkan diperoleh melalui laporan penerimaan ketenagakerjaan dari perusahaan (Permenaker 36 Tahun 2016 tentang wajib lapor Perusahaan) 	Laporan Informasi Penempatan	Bidang Penempatan Tenaga Kerja, Perluasan Kesempatan Kerja dan Transmigrasi

2	Meningkatnya perlindungan tenaga kerja	Presentase Penyelesaian Kasus Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja, dan Penutupan Perusahaan	<p>Formulasi : $\frac{\text{Jumlah kasus yang terselesaikan}}{\text{Jumlah kasus yang masuk}} \times 100\%$</p> <p>Penjelasan :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kasus meliputi kasus perselisihan hubungan industrial, mogok kerja dan penutupan perusahaan, berdasarkan peraturan Undang-undang (UU) Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Hubungan Industrial • Kasus yang terselesaikan adalah kasus yang dapat diselesaikan sesuai SOP 	Laporan Kasus Perselisihan Hubungan Industrial	Bidang Hubungan Industrial, Syarat Kerja dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja
---	--	---	---	--	--

Sumber : Keputusan Kepala Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Jember Nomor 560/338/316/2024 tentang Indikator Kinerja Utama (IKU) Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Jember

C. PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2024

Perjanjian kinerja berisikan penugasan dari pimpinan instansi yang lebih tinggi kepada pimpinan instansi yang lebih rendah untuk melaksanakan program/kegiatan yang disertai dengan indikator kinerja. Perjanjian kinerja menyajikan indikator sasaran Perangkat Daerah sebagai Indikator Kinerja Utama (IKU) yang menggambarkan hasil-hasil yang utama dan kondisi yang ingin diwujudkan pada tahun berkenaan.

Sesuai PermenPANRB nomor 53 tahun 2014, perjanjian kinerja memuat IKU dan indikator lain yang relevan. Terdapat kebijakan untuk mendorong peningkatan kinerja di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Jember dengan

menambahkan indikator tambahan/penghargaan nasional dan provinsi sesuai tugas dan fungsi PD kedalam Perjanjian Kinerja PD tahun 2024. Indikator penghargaan yang ditambahkan pada PK tahun 2024, adalah indikator “Penghargaan Paritrana Awards dari BPJS Ketenagakerjaan”. Paritrana Awards merupakan Penghargaan tertinggi dalam bidang Jaminan Sosial Ketenagakerjaan yang diberikan kepada pemerintah daerah yang berkomitmen dalam mendukung pelaksanaan program jaminan sosial ketenagakerjaan. Indikator ini ditambahkan untuk mendukung pencapaian sasaran Meningkatnya perlindungan tenaga kerja.

Pada lampiran Perjanjian Kinerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Jember Tahun 2024 dicantumkan sasaran strategis, indikator kinerja utama, indikator kinerja lain yang relevan, target kinerja, program-program utama serta anggaran yang disediakan untuk mewujudkan sasaran.

Tabel 2.3
Perjanjian Kinerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Jember

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target Tahun 2024
1	Meningkatnya pencari kerja terlatih yang memiliki sertifikat kompetensi dan ditempatkan	1. Presentase pencaker terlatih dan pekerja produktif bersertifikat kompetensi	100%
		2. Pencari kerja yang ditempatkan	1000 orang
2	Meningkatnya perlindungan tenaga kerja	1. Prosentase Penyelesaian Kasus Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja, dan Penutupan Perusahaan	100%
		2. Penghargaan Paritrana Awards dari BPJS Ketenagakerjan	Juara 3

Sumber: Dokumen Perjanjian Kinerja Dinas Tenaga Kerja tahun 2024

1. Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/ Kota	Rp	5.943.916.291	Sumber Dana : APBD
2. Program Perencanaan Tenaga Kerja	Rp	150.000.000	Sumber Dana : APBD
3. Program Pelatihan Kerja Dan Produktivitas Tenaga Kerja	Rp	3.765.494.000	Sumber Dana : APBD & DBH CHT
4. Program Penempatan Tenaga Kerja	Rp	2.869.125.199	Sumber Dana : APBD
5. Program Hubungan Industrial	Rp	2.361.513.000	Sumber Dana : APBD & DBH CHT
Jumlah	Rp	15.090.048.490	

D. ALOKASI ANGGARAN PER SASARAN TAHUN 2024

Berdasarkan Rencana Kinerja Tahunan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Jember terlampir, dapat diketahui proporsi pengalokasian belanja pada program pendukung pencapaian sasaran sebagai berikut:

a) Sasaran Strategis I : Meningkatnya pencari kerja terlatih yang memiliki sertifikat kompetensi dan ditempatkan

Didukung oleh :

- Program Pelatihan Kerja Dan Produktivitas Tenaga Kerja Dengan Anggaran Rp 3.765.494.000
- Program Penempatan Tenaga Kerja Dengan Anggaran Rp 2.869.125.199
- Program Perencanaan Tenaga Kerja Dengan Anggaran Rp 150.000.000

Keseluruhan anggaran Program sejumlah Rp 6.784.619.199 yang dialokasikan untuk sasaran I adalah sebesar 44,96 % dari keseluruhan belanja langsung Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Jember.

b) Sasaran Strategis II : Meningkatnya perlindungan tenaga kerja

Didukung oleh :

- Program Hubungan Industrial Dengan Anggaran Rp 2.361.513.000
Keseluruhan anggaran Program sejumlah Rp 2.361.513.000 yang dialokasikan untuk sasaran II adalah sebesar 15,64 % dari keseluruhan belanja langsung Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Jember.

BAB III
AKUNTABILITAS KINERJA

A. KERANGKA PENGUKURAN KINERJA TAHUN 2024

Pengukuran capaian sasaran bertujuan untuk mengetahui tingkat keberhasilan dan kegagalan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Jember dalam merealisasikan target-target yang telah ditetapkan dalam rangka mewujudkan visi dan misi instansi pemerintah. Pengukuran capaian indikator kinerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Jember menggunakan ketentuan sebagai berikut :

1. Predikat nilai realisasi kinerja dikelompokkan dalam skala nilai dengan pendekatan penilaian capaian kinerja dengan kriteria sebagaimana yang diatur dalam Peraturan Menteri Dalam Negeri RI nomor 86 tahun 2017 tentang Tata Cara Perencanaan, Pengendalian Dan Evaluasi Pembangunan Daerah sebagai berikut :

Tabel 3.1
Skala Nilai Peringkat Kinerja

No	Interval Nilai Realisasi Kinerja	Kriteria Penilaian Realisasi Kinerja	Kode
1.	≥ 90	Sangat Tinggi	
2.	$76 \leq 90$	Tinggi	
3.	$66 \leq 75$	Sedang	
4.	$51 \leq 65$	Rendah	
5.	≤ 50	Sangat Rendah	

Sumber : Permendagri nomor 86 tahun 2017

2. Cara menghitung prosentase capaian indikator kinerja adalah :

- a. Bilamana Indikator Sasaran mempunyai makna **progress positif**, yaitu semakin tinggi realisasinya menunjukkan semakin tinggi kinerjanya atau semakin rendah realisasinya menunjukkan semakin rendah kinerjanya, maka capaian kinerjanya menggunakan rumus :

$$\text{Capaian Kinerja} = \frac{\text{Realisasi}}{\text{Target}} \times 100$$

- b. Bilamana Indikator Sasaran mempunyai makna **progress negative**, yaitu semakin tinggi realisasinya menunjukkan semakin rendah kinerjanya atau semakin rendah realisasinya menunjukkan semakin tinggi kinerjanya, maka capaian kinerjanya menggunakan rumus :

$$\text{Capaian Kinerja} = \frac{\text{Target} - (\text{Realisasi} - \text{Target})}{\text{Target}} \times 100$$

B. CAPAIAN KINERJA DINAS TENAGA KERJA KABUPATEN JEMBER

Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Jember telah melaksanakan penilaian kinerja dengan mengacu pada Perjanjian Kinerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Jember tahun 2024 yang telah disepakati. Penilaian ini dilakukan untuk mengevaluasi dan mengukur dalam rangka pengumpulan data kinerja yang hasilnya akan memberikan gambaran keberhasilan dan kegagalan dalam pencapaian tujuan dan sasaran.

Pengukuran target kinerja yang telah ditetapkan oleh Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Jember dilakukan dengan membandingkan antara target kinerja dengan realisasi kinerja. Serta membandingkan antara realisasi pada tahun 2024 dengan target pada akhir periode Renstra untuk mengetahui kemajuan yang telah dicapai.

. Tabel 3.2

Pengukuran Realisasi Kinerja Tahun 2024

No	Sasaran Strategis	Indikator Sasaran	Target 2024	Realisasi 2024	Tingkat Capaian Kinerja (% realisasi)	Target Akhir Renstra (2026)	Tingkat capaian terhadap target akhir renstra
1	2	3	4	5	6 (5/4 *100%)	7	8 (5/7 *100%)
1	Meningkatnya pencari kerja terlatih yang memiliki sertifikat kompetensi dan ditempatkan	Presentase pencari kerja terlatih dan bersertifikat kompetensi	100%	100%	100%	100%	100%
		Pencari kerja yang ditempatkan	1.000 orang	6.162 orang	616,2%	5.000 orang	123,24%
2	Meningkatnya perlindungan tenaga kerja	Persentase Penyelesaian Kasus Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja, dan Penutupan Perusahaan	100%	97%	97%	100%	97%
		Penghargaan Paritrana Awards dari BPJS Ketenagakerjaan	Juara 3	-	-	-	-

Sumber Data Realisasi : Bidang Pembinaan, Pelatihan Tenaga Kerja dan Produktifitas, Bidang Penempatan Tenaga Kerja, Perluasan Kesempatan Kerja dan Transmigrasi, Bidang Hubungan Industrial, Syarat Kerja dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja

Dari tabel diatas terlihat bahwa capaian Sasaran “Meningkatnya pencari kerja terlatih yang memiliki sertifikat kompetensi dan ditempatkan” yang diukur dengan 2 (dua) indikator sasaran Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Jember rata rata mencapai 358,1% dan 1 (satu) sasaran “Meningkatnya perlindungan tenaga kerja” mencapai 97% masuk dalam kategori

. Dan dibandingkan dengan target akhir periode Renstra, realisasi tahun 2024 menunjukkan pencapaian sangat tinggi.

Data realisasi dari indikator sasaran tahun 2024 adalah sebagai berikut:

1. Indikator persentase pencaker terlatih dan bersertifikat kompetensi dihitung dari perbandingan jumlah pencaker yang mengikuti pelatihan kompetensi yang diselenggarakan oleh disnaker dengan jumlah pencaker yang berhasil lulus pelatihan. Jumlah seluruh pencaker yang mengikuti pelatihan berbasis kompetensi tahun 2024 sebanyak 600 orang, yang terdiri dari:

- Pelatihan Barista sebanyak 86 orang
- Pelatihan LAS sebanyak 47 orang
- Pelatihan Digital Marketing sebanyak 30 orang
- Pelatihan Bakery sebanyak 88 orang
- Pelatihan Otomotif sebanyak 83 orang
- Pelatihan Menjahit sebanyak 80 orang
- Pelatihan Salon sebanyak 39 orang
- Pelatihan Kasir sebanyak 20 orang
- Pelatihan Label Packing sebanyak 16 orang
- Pelatihan Bahasa Jepang sebanyak 20 orang
- Pelatihan Operator Forklif sebanyak 10 orang
- Pelatihan Administrasi perkantoran sebanyak 11 orang
- Pelatihan Administrasi Difabel sebanyak 20 orang
- Pelatihan Tata Boga sebanyak 40 orang
- Pelatihan Koki sebanyak 10 orang

Dan seluruhnya berhasil lulus pelatihan , sehingga persentase sebanyak 100%

2. Indikator jumlah pencari kerja yang ditempatkan, didapatkan dari jumlah pencari kerja yang berhasil mendapatkan pekerjaan, antara lain:

- Sebanyak 1.218 pencaker yang ditempatkan melalui event jember job fair
- Sebanyak 608 pencaker yang ditempatkan pada *event walk in interview*

- Sebanyak 2.027 pencaker yang ditempatkan dan terdaftar sebagai Angkatan Kerja Lokal (AKL)
- Sebanyak 2.309 pencaker yang ditempatkan dan terdaftar sebagai Antar Kerja Nasional (AKN) / Pekerja Migran Indonesia (PMI)

Sehingga seluruh pencaker yang berhasil ditempatkan pada tahun 2024 adalah sebanyak 6.162 pencaker

3. Indikator persentase penyelesaian kasus perselisihan hubungan industrial dihitung dari perbandingan jumlah kasus perselisihan Hubungan Industrial, penutupan perusahaan dan mogok kerja yang terselesaikan dan yang masuk ke Disnaker. Jumlah kasus yang masuk tahun 2024 sebanyak 40 kasus, yang terdiri dari:

- Perselisihan Hubungan Industrial sebanyak 36 kasus
- Mogok kerja sebanyak 1 kasus dengan 100 tenaga kerja
- Penutupan perusahaan sebanyak 3 kasus.

Persentase kasus yang terselesaikan = $(40/40) \times 100\% = 100\%$. Kasus perselisihan hubungan industrial dan mogok kerja sudah selesai melalui proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Sedangkan untuk penutupan perusahaan, mantan karyawan sudah menerima Jaminan Kehilangan Pekerjaan.

4. Indikator Penghargaan Paritrana Awards dari BPJS Ketenagakerjaan. Pada tahun 2024, Pemerintah kabupaten Jember masih dalam proses pemberkasan administrasi penghargaan paritrana Award dan pengajuan paritrana Award.

Dengan demikian maka secara umum Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Jember telah melaksanakan tugas pokok fungsi dalam Bidang Pembinaan, Pelatihan Tenaga Kerja dan Produktifitas, Bidang Penempatan Tenaga Kerja, Perluasan Kesempatan Kerja dan Transmigrasi, Bidang Hubungan Industrial, Syarat Kerja dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja secara baik dalam rangka mencapai tujuan organisasi seperti yang telah ditetapkan dalam Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Jember tahun 2021 -2026.

Selanjutnya untuk mengetahui tren realisasi dari sasaran organisasi, juga dilakukan pengukuran kinerja dengan membandingkan capaian kinerja tahun 2024 dengan tahun tahun sebelumnya

Tabel 3.3
Perbandingan Capaian kinerja Sasaran tahun 2024 dengan tahun sebelumnya

Sasaran Strategis	Indikator Sasaran	Realisasi			
		2021	2022	2023	2024
Meningkatnya pencari kerja terlatih yang memiliki sertifikat kompetensi dan ditempatkan	Presentase pencaker terlatih dan bersertifikat kompetensi	100%	100%	100%	100%
	Pencari kerja yang ditempatkan	704 orang	1.951 orang	3.898 orang	6.162 orang
Meningkatnya perlindungan tenaga kerja	Presentase Penyelesaian Kasus Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja, dan Penutupan Perusahaan	87,5%	86,67 %	85,71 %	97%
	Penghargaan Paritrana Awards dari BPJS Ketenagakejaan				

Sumber Data Realisasi: Bidang Pelatihan Kerja dan Produktifitas Tenaga Kerja, Bidang Penempatan Tenaga Kerja, dan Bidang Hubungan Industrial

Perbandingan capaian kinerja sasaran tahun 2024 dengan tahun sebelumnya sebagai berikut:

Sasaran Strategis 1 : Meningkatnya pencari kerja terlatih yang memiliki sertifikat kompetensi dan ditempatkan.

Berdasarkan data tabel 3.3, menunjukkan tren peningkatan realisasi sejak kurun waktu tahun 2021 s.d 2024.

Sasaran Strategis 2 : Meningkatnya perlindungan tenaga kerja

Berdasarkan data tabel 3.3, menunjukkan tren peningkatan realisasi sejak kurun waktu tahun 2021 s.d 2024.

Tabel 3.4
(Perbandingan Realisasi Kinerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Jember dengan Realisasi Nasional/ Regional Jawa Timur/ Realisasi Kabupaten)

No	Sasaran Strategis	Indikator Sasaran	Realisasi Th. 2024	Realisasi Nasional	Ket. (+/-)
1	Meningkatnya pencari kerja terlatih yang memiliki sertifikat kompetensi dan ditempatkan	Presentase pencaker terlatih dan bersertifikat kompetensi	100%	-	
		Pencari kerja yang ditempatkan	6.162 orang	-	
2	Meningkatnya perlindungan tenaga kerja	Presentase Penyelesaian Kasus Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja, dan Penutupan Perusahaan	97%	-	
		Penghargaan Paritrana Awards dari BPJS Ketenagakejaan			

Sumber Data: Bidang Pelatihan Kerja dan Produktifitas Tenaga Kerja, Bidang Penempatan Tenaga Kerja, dan Bidang Hubungan Industrial

Realisasi kinerja atas indikator dari sasaran strategis “Meningkatnya pencari kerja terlatih yang memiliki sertifikat kompetensi” dan “ditempatkan dan Meningkatkan perlindungan tenaga kerja” tidak dapat diperbandingkan dengan realisasi nasional atau realisasi kabupaten dan kota se- Provinsi Jawa Timur dikarenakan tidak adanya data realisasi untuk indikator yang sama.

C. ANALISIS PROGRAM KEGIATAN YANG MENDUKUNG SASARAN

Tabel 3.6
Program Pendukung Sasaran

Sasaran	Program/ Kegiatan/ Sub Kegiatan Pendukung Sasaran	Anggaran (Rp 6.634.619.199)	Realisasi (Rp 5.014.986.296)	% Serapan Anggaran
Sasaran 1 : Meningkatnya pencari kerja terlatih yang memiliki sertifikat kompetensi dan ditempatkan	Program Pelatihan Kerja dan Produktifitas Tenaga Kerja	Rp 3.765.494.000	Rp 3.541.247.600	94 %
	Kegiatan: Pelaksanaan Pelatihan berdasarkan Unit Kompetensi	Rp 3.745.494.000	Rp 3.541.247.600	95%
	Sub Kegiatan: Proses Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Keterampilan bagi Pencari Kerja berdasarkan Klaster Kompetensi	Rp 3.740.494.000	Rp 3.516.247.600	94%
	Program Penempatan Tenaga Kerja	Rp 2.869.125.199	Rp 1.473.738.696	51%
	Kegiatan: Pengelolaan Informasi Pasar Kerja	Rp 1.405.534.399	Rp 355.513.105	25%
	Sub Kegiatan: Job Fair/Bursa Kerja	Rp 1.405.534.399	Rp 355.513.105	25%
Total		Rp 6.634.619.199	Rp 5.014.986.296	76%
Sasaran 2 :	Program Hubungan Industrial	Rp 2.361.513.000	Rp 2.054.505.640	87%

Meningkatnya perlindungan tenaga kerja	Kegiatan: Pencegahan dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja dan Penutupan Perusahaan di Daerah Kabupaten/Kota	Rp 2.361.513.000	Rp 2.054.505.640	87%
	Sub Kegiatan: Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja, dan Penutupan Perusahaan yang Berakibat/Berdampak pada Kepentingan di 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota	Rp 693.513.000	Rp 456.741.500	66%
	Sub Kegiatan: Pengembangan Pelaksanaan Jaminan Sosial Tenaga Kerja dan Fasilitas Kesejahteraan Pekerja	Rp 1.500.000.000	Rp 1.473.415.740	98%
Total		Rp 2.361.513.000	Rp 2.054.505.640	87%

Pelaksanaan program/ kegiatan / sub kegiatan guna mendukung tercapainya kinerja **Sasaran (1)** “Meningkatnya pencari kerja terlatih yang memiliki sertifikat kompetensi dan ditempatkan” adalah sebagai berikut :

1. Program : Pelatihan Kerja dan Produktifitas Tenaga Kerja
- Kegiatan : Pelaksanaan Pelatihan berdasarkan Unit Kompetensi
- Sub Kegiatan : Proses Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Keterampilan bagi Pencari Kerja berdasarkan Klaster Kompetensi

	Uraian Input/ Output	Satuan	Target	Realisasi
Input	Jumlah Dana	Rp	Rp 3.740.494.000	Rp 3.516.247.600
Output	Presentase pencaker terlatih yang bersertifikat kompetensi	%	100%	100%



Pelatihan Kasir



Pelatihan Bhs Jepang



Pelatihan Koki



Pelatihan Administrasi Pktrn



Pelatihan Menjahit



Pelatihan Barista



Pelatihan Forklift



Pelatihan Admin Difabel



Pelatihan Otomotif



Pelatihan Bakery



Pelatihan Label Packing



Pelatihan Tata Boga

Dalam mendukung tercapainya kinerja sasaran (1) “Meningkatnya pencari kerja terlatih yang memiliki sertifikat kompetensi dan ditempatkan” Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Jember telah melaksanakan kegiatan pelatihan berdasarkan unit kompetensi, dimana total dari seluruh peserta sebanyak 600

orang mendapatkan sertifikasi kompetensi dasar. Selain itu sebanyak 133 orang mendapatkan sertifikasi Kompetensi yang menggunakan skema Badan Nasional/Sertifikasi Profesi (BNSP) dan mengacu pada Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia (SKKN). Berbagai jenis pelatihan yang telah dilaksanakan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Jember pada Tahun Anggaran 2024 sebagai berikut :

1. Pelatihan Barista dengan jumlah peserta 86 orang , peserta adalah yang mendaftar melalui data anggota APTK (Asosiasi Petani Tembakau Kasturi & APTI (Asosiasi Petani Tembakau Indonesia)
2. Pelatihan LAS dengan jumlah peserta 47 orang, peserta adalah yang mendaftar melalui data anggota APTK (Asosiasi Petani Tembakau Kasturi & APTI (Asosiasi Petani Tembakau Indonesia)
3. Pelatihan Digital Marketing dengan jumlah peserta 30 orang, peserta adalah yang mendaftar melalui data anggota APTK (Asosiasi Petani Tembakau Kasturi & APTI (Asosiasi Petani Tembakau Indonesia)
4. Pelatihan Bakery dengan jumlah peserta 88 orang, peserta adalah yang mendaftar melalui data anggota APTK (Asosiasi Petani Tembakau Kasturi & APTI (Asosiasi Petani Tembakau Indonesia)
5. Pelatihan Otomotif dengan jumlah peserta 83 orang, peserta adalah yang mendaftar melalui data anggota APTK (Asosiasi Petani Tembakau Kasturi, APTI (Asosiasi Petani Tembakau Indonesia) dan masyarakat umum
6. Pelatihan Menjahit dengan jumlah peserta 80 orang, peserta adalah yang mendaftar melalui data anggota APTK (Asosiasi Petani Tembakau Kasturi & APTI (Asosiasi Petani Tembakau Indonesia)
7. Pelatihan Salon dengan jumlah peserta 39 orang, peserta adalah yang mendaftar melalui data anggota APTK (Asosiasi Petani Tembakau Kasturi & APTI (Asosiasi Petani Tembakau Indonesia)
8. Pelatihan Kasir dengan jumlah peserta 20 orang, peserta adalah yang mendaftar melalui data anggota APTK (Asosiasi Petani Tembakau Kasturi & APTI (Asosiasi Petani Tembakau Indonesia) dan melalui Google Form

9. Pelatihan Label Packing dengan jumlah peserta 16 orang, peserta adalah yang mendaftar melalui data anggota APTK (Asosiasi Petani Tembakau Kasturi & APTI (Asosiasi Petani Tembakau Indonesia) dan melalui Google Form
10. Pelatihan Bahasa Jepang dengan jumlah peserta 20 orang, peserta adalah masyarakat Jember yang memiliki tujuan menjadi PMI ke negara tujuan Jepang dan mendaftar melalui media sosial maupun pamflet
11. Pelatihan Operator Forklif dengan jumlah peserta 10 orang, peserta adalah masyarakat jember pada khususnya dan mendaftar melalui media sosial maupun pamflet
12. Pelatihan Administrasi perkantoran dengan jumlah peserta 11 orang, peserta adalah masyarakat jember pada khususnya dan mendaftar melalui media sosial maupun pamflet
13. Pelatihan Administrasi Difabel dengan jumlah peserta 20 orang, pelatihan ini bekerja sama dengan PERPENCA (Persatuan Penyandang Disabilitas dan Center Advokasi) dan peserta mendaftar melalui media sosial dan pamflet
14. Pelatihan Tata Boga dengan jumlah peserta 40 orang, yang merupakan tindak lanjut dari pengajuan proposal permintaan pelatihan dari PCNU Kabupaten Jember
15. Pelatihan Koki dengan jumlah peserta 10 orang, peserta adalah masyarakat jember pada khususnya dan mendaftar melalui media sosial maupun pamflet

2. Program : Penempatan Tenaga Kerja
 Kegiatan : Pengelolaan Informasi Pasar Kerja
 Sub Kegiatan: Job Fair/Bursa Kerja

	Uraian Input/ Output	Satuan	Target	Realisasi
Input	Jumlah Dana	Rp	Rp 1.405.534.399	Rp 355.513.105
Output	Jumlah pencari kerja yang ditempatkan		1.000 orang	6.162 orang

Sedangkan pada indikator 1.2 “Pencari kerja yang ditempatkan” dapat memenuhi bahkan melebihi target salah satu penyebabnya karena kegiatan *job fair* yang dapat terlaksana dengan peningkatan jumlah lowongan kerja yang disediakan. Dan pada tahun 2024 sudah terbebas dari pandemi, Disnaker meningkatkan upaya penempatan kerja di lingkup Kabupaten Jember dengan meningkatkan komunikasi dengan perusahaan dan investor yang ingin mendirikan usaha agar bersinergi dalam perekrutan tenaga kerja. Dari target 1.000 Tenaga Kerja terealisasi sebesar 6.162 orang Tenaga Kerja dengan capaian 100% (realisasi melebihi target), atau dalam kategori sangat tinggi. Data Pencaker tersebut meliputi data penempatan Tenaga Kerja di dalam maupun di Luar Negeri. Berbagai upaya strategis Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Jember yang dilaksanakan terkait peningkatan capaian ini merupakan kontribusi dari - Program Inovasi **J-Pro Garuda (Program Gagasan dan Ruang Dialektika Jember)**. J-Pro Garuda merupakan program sosialisasi informasi prosedur bekerja ke luar negeri dengan bahasa yang mudah dimengerti dan berkualitas kepada calon pekerja migran Indonesia agar tidak ada lagi korban akibat jalur non prosedural yang tidak bertanggung jawab - Melakukan publikasi khusus lowongan pekerjaan lewat mediagram **loker.disnakerjember**. Mediagram ini dibangun dan dikelola sejak tahun 2022 saat ini telah diikuti oleh 7.798 akun, dan menjadi media publikasi loker yang cukup efektif memperluas cakupan Job Fair bekerjasama dengan **Bursa Kerja Khusus-SMK** di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Jember. Bursa kerja khusus SMK dilaksanakan dengan cara mengadakan bursa kerja di sekolah khususnya SMK dengan peserta yang mengikuti adalah alumni dari SMK. Saat ini anggota BKK 151 lembaga. BKK ini dibentuk agar para lulusan SMK memiliki peluang lebih besar untuk mendapat pekerjaan yang sesuai dengan keterampilan mereka. Karena BKK juga bekerja sama dengan beberapa perusahaan, pihak perusahaan pun merasa terbantu karena mendapatkan calon pekerja yang keterampilannya sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Sedangkan untuk Job Fair Umum memfasilitasi Walk in interview dengan perusahaan. Dalam fasilitasi yang diberikan pemerintah kabupaten Jember adalah menyediakan gedung serbaguna sebagai tempat

pelaksanaan kegiatan job fair. Dan peserta dari kegiatannya ini bersifat umum dan batasan syarat dan prasyarat yang lebih leluasa dari pada BKK. Membangun sistem informasi **Aplikasi e-KaPeKa (Kartu Pencari Kerja elektronik)** yang memberikan kemudahan dalam pelayanan Kartu pencari kerja, dan mampu memperluas cakupan data pencari kerja yang terdaftar di Dinas Tenaga Kerja dengan beragam kualifikasi dan kompetensi. Dan juga kini pencari kerja lebih menghemat waktu dan biaya karena tidak harus ke kantor Dinas Tenaga Kerja lagi.



Sasaran (2) “Meningkatnya perlindungan tenaga kerja” adalah sebagai berikut :

1. Program : Hubungan Industrial
Kegiatan : Pencegahan dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja dan Penutupan Perusahaan di Daerah Kabupaten/Kota

Sub Kegiatan: Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja,
dan Penutupan Perusahaan yang Berakibat/Berdampak
pada Kepentingan di 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota

	Uraian Input/ Output	Satuan	Target	Realisasi
Input	Jumlah Dana	Rp	Rp 693.513.000	Rp 456.741.500
Output	Presentase penyelesaian kasus hubungan industrial	%	100	97

Dalam mendukung tercapainya kinerja sasaran (2) “Meningkatnya perlindungan tenaga kerja” Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Jember melaksanakan kegiatan Pencegahan dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja dan Penutupan Perusahaan di Daerah Kabupaten/Kota dengan cara mengadakan kegiatan deteksi dini dan pelaksanaan penyelesaian perselisihan antara pekerja dan perusahaan. Deteksi Dini ke Perusahaan. Kegiatan Deteksi Dini merupakan salah satu langkah pembinaan awal yang dilakukan oleh Bidang Hubungan Industrial Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Jember dalam rangka mengidentifikasi permasalahan yang ada diperusahaan terkait dengan ketenagakerjaan dengan cara melakukan kunjung lapang di Perusahaan.

Dalam kegiatan Deteksi Dini, diupayakan berkoordinasi dan menemukan permasalahan yang ada di perusahaan secara langsung, seperti : penyesuaian upah dan waktu kerja akibat dampak global, perjanjian kerja dan kesejahteraan baik pekerja maupun pengusaha, serta keberadaan pekerja anak sehingga permasalahan yang timbul dapat diantisipasi dan dilakukan pembinaan awal agar tidak timbul perselisihan hubungan industrial maupun ketenagakerjaan dikemudian hari. Sebagai bentuk komitmen pemerintah dalam mencegah terjadinya perselisihan hubungan industrial. Dinas Tenaga Kerja Kab. Jember melakukan kegiatan Deteksi Dini tersebut. Sejumlah 20 Perusahaan sudah terdata atau teridentifikasi sebagai bahan pertimbangan dalam menganalisis potensi-potensi permasalahan dari Perusahaan agar dapat menjadi evaluasi kedepannya.



Terkait dengan penyelesaian perselisihan masih kurang efektif karena ada kekosongan Jabatan Fungsional Mediator. Jumlah kasus yang masuk dan tertangani pada tahun 2024 sebanyak 36 kasus. Diferensial penyelesaian kasus dengan tahun sekarang lebih besar dari tahun sebelumnya. Ini menunjukkan keadaan yang dapat dikatakan kondusif karena mencerminkan hubungan antara pekerja dan perusahaan pasca perselisihan terbilang harmonis. Penyelesaian kasus bisa dilaksanakan dengan beberapa cara bipartite, tripartite (mediasi), dan pengadilan HI. Untuk penyelesaian bipartite perusahaan dan karyawan menyelesaikan masalah secara internal namun tetap harus melaporkan kepada DISNAKER, sedangkan tripartite adalah cara yang ditempuh apabila Antara pihak perusahaan dan karyawan tidak menemukan jalan keluar dan meminta pihak DISNAKER untuk memfasilitasi, dan pengadilan HI adalah jalur yang paling tinggi ketika cara tripartit tidak bisa menemukan jalan keluar.



2. Program : Hubungan Industrial

Kegiatan : Pencegahan dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja dan Penutupan Perusahaan di Daerah Kabupaten/Kota

Sub Kegiatan: Pengembangan Pelaksanaan Jaminan Sosial Tenaga Kerja dan Fasilitas Kesejahteraan Pekerja

	Uraian Input/ Output	Satuan	Target	Realisasi
Input	Jumlah Dana	Rp	Rp 1.500.000.000	Rp 1.473.415.740
Output	Terlaksananya program jaminan sosial tenaga kerja dan fasilitas kesejahteraan pekerja	orang	1.000 orang	19.939 orang

Dalam rangka mewujudkan terselenggaranya pemberian perlindungan dasar jaminan Sosial Ketenagakerjaan yang optimal untuk Buruh Tani Tembakau di Kabupaten Jember dan mendukung sasaran strategis 2 Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Jember. Dinas Tenaga Kerja melaksanakan kegiatan pemberian bantuan pembayaran iuran jaminan sosial tenaga kerja kepada buruh tani tembakau di Kab. Jember. Jumlah penerima bantuan iuran adalah 19.939 buruh tani tembakau. Pelaksanaan tersebut terdiri dari beberapa tahapan :

- Klasifikasi Data
- Bimbingan Teknis Verifikasi dan Validasi data Buruh Tani Tembakau
- Pelaksanaan Pengiriman Data dan Pengambilan
- Klasifikasi Data yang sudah terverifikasi
- Pembuatan Berita Acara
- Penyerahan Data ke BPJS Ketenagakerjaan
- Pengajuan Pembuatan SK Bupati Jember dan Penerbitan SK Bupati Jember
- Launching Program berupa pemberian klaim asuransi secara simbolis dan penyerahan data final kepada pihak Kecamatan dan Desa
- Pendampingan klaim asuransi



D. ANALISIS ATAS EFISIENSI SUMBER DAYA

Sumber daya adalah nilai potensi yang dimiliki dalam mencapai sasaran strategis yang telah ditetapkan dalam Rencana Strategis (Renstra). Sumber daya yang dimiliki Perangkat Daerah adalah sumber daya manusia, sarana prasarana kantor dan anggaran dalam Dokumen Pelaksanaan anggaran 2024 untuk melaksanakan program dan kegiatan dalam rangka mencapai sasaran dan tujuan organisasi.

Sumberdaya Manusia Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Jember berjumlah 39 orang, dengan jumlah anggaran sebesar Rp 8.996.132.199 dan terserap sebesar Rp 7.069.491.936 , melaksanakan 3 (tiga) program 3 (tiga) kegiatan dan 4 (empat) sub kegiatan untuk mendukung tercapainya kinerja sasaran strategis, yang menunjukkan tingkat efisiensi penggunaan sumber daya sebagai berikut :

Tabel 3.7

Efisiensi Penggunaan Sumber Daya

Sasaran	% Capaian Kinerja	% Serapan Anggaran	Kategori Efisiensi
1. Meningkatnya pencari kerja terlatih yang memiliki kompetensi dan ditempatkan	358,1% (catatan: menggunakan rata-rata % capaian sasaran 1)	76%	Efisien

2. Meningkatnya perlindungan tenaga kerja	97%	87%	Efisien
---	-----	-----	---------

Sumber : data persentase capaian kinerja pada tabel 3.2 ; data % serapan anggaran pada tabel 3.6

Capaian kinerja Sasaran 1: Meningkatnya pencari kerja terlatih yang memiliki sertifikat kompetensi dan ditempatkan Dapat dikategorikan efisien karena % capaian kinerja (lebih besar) daripada % serapan anggaran.

Capaian kinerja Sasaran 2: Meningkatnya perlindungan tenaga kerja Dapat dikategorikan efisien karena % capaian kinerja (lebih besar) daripada % serapan anggaran.

E. EVALUASI DAN ANALISIS PENYEBAB KEBERHASILAN DAN KEGAGALAN

Analisis capaian kinerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Jember menggunakan metode yang diatur dalam Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor : 53 tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu Atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah.

Dari hasil pengukuran kinerja, dilakukan evaluasi dan analisis faktor penyebab keberhasilan capaian kinerja sasaran sebagai berikut :

Tabel 3.8
Rekapitulasi Predikat Capaian Kinerja pada tahun 2024

Sasaran/ Indikator Sasaran	% Capaian	Predikat Kinerja				
		Sangat Tinggi	Tinggi	Sedang	Rendah	Sangat Rendah
Sasaran 1 Meningkatnya pencari kerja terlatih yang memiliki sertifikat kompetensi dan ditempatkan						
Indikator 1.1	100%	√				

Presentase pencaker terlatih dan bersertifikat kompetensi						
Indikator 1.2 Pencari kerja yang ditempatkan	616,2%	√				
Rata rata capaian	358,1%	√				
Sasaran 2 Meningkatnya perlindungan tenaga kerja						
Indikator 2.1 Presentase Penyelesaian Kasus Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja, dan Penutupan Perusahaan	97%	√				
Indikator 2.1 Penghargaan Paritrana Awards dari BPJS Ketenagakerjaan						
Rata rata capaian	97%	√				

Sumber : tabel 3.2 – 3.4 LKIP tahun 2024

Sasaran Strategis 1 : Meningkatkan pencari kerja terlatih yang memiliki sertifikat kompetensi dan ditempatkan

Hasil evaluasi kinerja atas rekapitulasi capaian kinerja pada tabel 3.8 menunjukkan sasaran meningkatnya pencari kerja terlatih yang memiliki sertifikat kompetensi dan ditempatkan mencapai predikat sangat tinggi yaitu mempunyai nilai capaian rata – rata 358,1%,

Pada indikator 1.1 Presentase pencaker terlatih dan bersertifikat kompetensi

- Penyebab keberhasilan antara lain adanya tindak lanjut dari pelatihan yaitu pemagangan di perusahaan sehingga perusahaan dapat mengetahui kemampuan teknis maupun kepribadian peserta. Sedangkan penyebab kegagalan antara lain Generasi muda umumnya mengalami penurunan dalam hal etos kerja yang salah satunya dipengaruhi kemajuan teknologi mendorong terciptanya budaya dan pola pikir instan, sehingga membentuk karakter yang kurang gigih.
- Solusi terhadap kendala kedepan adalah dengan melakukan penyeleksian peserta pelatihan secara ketat baik dari tingkat kemauan kerja dengan melakukan wawancara dan tes psikologi, tidak hanya menilai kemampuan teknis
- Inovasi dan / atau program kolaborasi dengan stakeholder antara lain melakukan pelatihan dan pemagangan dengan model *class* sesuai kebutuhan perusahaan (Perpres 68 tahun 2022)

Sedangkan pada indikator 1.2 Pencari kerja yang ditempatkan

- Penyebab keberhasilan antara lain melakukan sosialisasi pada media sosial Instagram resmi instansi serta di website dan koordinasi dengan pihak BKK untuk turut membantu penyebarluasan informasi. Sedangkan faktor yang menjadi permasalahan antara lain masih banyak pencari yang belum mengetahui aplikasi e-KAPEKA dan kendala pada server dan maintenance aplikasi yang harus ditingkatkan
- Solusi terhadap kendala kedepan adalah meningkatkan sosialisasi tentang aplikasi e-KapeKa dan penyediaan perangkat server yang lebih optimal dan juga Sumber Daya Manusia (SDM) yang mengolah aplikasi ini
- Rencana perbaikan kedepan dengan melakukan optimalisasi sistem informasi e-KapeKa dan juga aplikasi serupa dan melibatkan peran instansi/ Lembaga untuk berkolaborasi
- Inovasi dan / atau program kolaborasi dengan stakeholder antara lain
 1. Penyuluh Bimbingan Jabatan
Berkolaborasi dengan pihak BKK dan SMK dalam memberikan wawasan sebelum memasuki dunia kerja/industri.
 2. Kelas Bisnis

Berkolaborasi dengan kelompok influencer dan wirausaha dalam memberikan wawasan kepada pencari kerja untuk menciptakan lapangan kerja baru.

Sasaran Strategis 2 : Meningkatnya perlindungan tenaga kerja

Hasil evaluasi kinerja atas rekapitulasi capaian kinerja pada tabel 3.8 menunjukkan sasaran meningkatnya perlindungan tenaga kerja pada indikator 2.1 Presentase Penyelesaian Kasus Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja, dan Penutupan Perusahaan mencapai predikat sangat tinggi yaitu mempunyai nilai capaian rata – rata 97%,

- Beberapa hal yang menjadi permasalahan antara lain kosongnya jabatan fungsional mediator dan masih belum optimalnya tim deteksi dini.
- Faktor pendorong keberhasilan antara lain koordinasi dengan unsur pengusaha dan pekerja secara berkelanjutan
- Solusi terhadap kendala kedepan adalah terisinya jabatan fungsional mediator dan meningkatkan komitmen kepada tim deteksi dini
- Rencana perbaikan kedepan peningkatan kesadaran dan komitmen serta penyebaran kegiatan penunjang seperti pembinaan dan peningkatan kapasitas
- Inovasi dan / atau program kolaborasi dengan stakeholder antara lain lebih menjangkau ke semua sektor pekerja dan koordinasi antar instansi terkait dalam peningkatan output kualitas dari kegiatan pendukung.

Selanjutnya pada indikator 2.2 Penghargaan Paritrana Awards dari BPJS Ketenagakerjaan belum dapat diinterpretasikan dikarenakan pengajuan penghargaan Paritrana Awards sedang dalam proses sehingga capaian terkait evaluasi kinerja masih menunggu informasi dari BPJS Ketenagakerjaan

- Beberapa hal yang menjadi permasalahan antara lain keterlambatan pengiriman data dari pihak desa sehingga membuat pengumpulan data tidak efektif. Masih terdapat data yang tidak sesuai sehingga capaian belum bisa 100%.
- Faktor pendorong keberhasilan antara lain Kerjasama antar stakeholder terkait, dan koordinasi dengan MUSPIKA.

- Solusi terhadap kendala kedepan adalah meningkatkan kembali terkait pemahaman kepada pihak desa dan koordinasi yang lebih massif.
- Rencana perbaikan kedepan mengadakan monitoring dengan mengumpulkan seluruh stakeholder dan memantau perkembangannya serta, mengadakan FGD dengan instansi terkait tentang pengawalan kegiatan.
- Inovasi dan / atau program kolaborasi dengan stakeholder antara lain melaksanakan FGD dengan instansi/lembaga terkait guna mengoptimalkan berjalannya program

F. REALISASI ANGGARAN

Dalam mendukung pelaksanaan tugas dan fungsi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Jember, pada tahun anggaran 2024 didukung dengan anggaran sebesar Rp 15.090.048.490,- yang bersumber dari APBD dan DBH CHT Kabupaten Jember.

Secara ringkas realisasi anggaran Belanja Operasional dan Belanja Modal sebagai berikut :

1. Belanja Operasional sebesar Rp. 14.207.753.490,- terealisasi sebesar Rp. 11.623.079.387,- (82%)
2. Belanja Modal sebesar Rp. 882.295.000,- terealisasi sebesar Rp. 206.287.300,- (23%)

Tabel 3.9
Realisasi Anggaran Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Jember Tahun 2024

No	Program/ Kegiatan/ Sub Kegiatan	Anggaran (Rp,-)	Realisasi (Rp,-)	% realisasi
1	Program Penunjang Urusan Pemerintahan Kabupaten/Kota Daerah	Rp5.943.916.291	Rp4.660.024.751	78,40
1.1	Perencanaan Penganggaran dan Evaluasi Kinerja Perangkat daerah	Rp37.918.500	Rp37.809.600	99,71
	Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	Rp37.918.500	Rp37.809.600	99,71

1.2	Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	Rp3.754.901.791	Rp3.294.413.940	87,74
	Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	Rp 3.614.981.791	Rp 3.172.233.940	87,75
	Penyediaan Administrasi Pelaksanaan Tugas ASN	Rp 139.920.000	Rp 122.180.000	87,32
1.3	Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah	Rp 29.780.900	Rp 29.590.000	99,36
	Pengadaan Pakaian Dinas beserta Atribut Kelengkapannya	Rp 29.780.900	Rp 29.590.000	99,36
1.4	Administrasi Umum Perangkat Daerah	Rp 351.875.200	Rp 293.816.030	83,50
	Penyediaan Komponen Intalasi Listrik/ Penerangan Bangunan Kantor	Rp 10.599.000	Rp 10.415.500	98,27
	Penyediaan Bahan Logistik Kantor	Rp 184.007.500	Rp 157.904.050	85,81
	Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan	Rp 24.362.700	Rp 22.154.000	90,93
	Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan	Rp 1.500.000	Rp 1.395.000	93
	Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	Rp 131.406.000	Rp 101.947.480	77,58
1.5	Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	Rp 882.295.000	Rp 206.287.300	23,38
	Pengadaan Peralatan dan Mesin Lainnya	Rp 882.295.000	Rp 206.287.300	23,38
1.6	Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Rp 575.799.400	Rp 560.626.276	97,36
	Penyediaan Jasa Surat Menyurat	Rp 2.750.000	Rp 2.058.000	74,84
	Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	Rp 60.863.400	Rp 59.134.066	97,16

	Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	Rp 512.186.000	Rp 499.434.210	97,51
1.7	Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Rp 311.345.500	Rp 237.481.605	76,28
	Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, dan Pajak Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan	Rp 51.043.500	Rp 43.451.715	85,13
	Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan	Rp 132.102.000	Rp 66.402.890	50,27
	Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya	Rp 20.000.000	Rp 20.000.000	100
	Pemeliharaan/Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya	Rp 108.200.000	Rp 107.627.000	99,47
2	PROGRAM PERENCANAAN TENAGA KERJA	Rp 150.000.000	Rp 99.850.000	66,57
2.1	Penyusunan Rencana Tenaga Kerja (RTK)	Rp 150.000.000	Rp 99.850.000	66,57
	Penyusunan Rencana Tenaga Kerja Makro	Rp 150.000.000	Rp 99.850.000	66,57
3	PROGRAM PELATIHAN KERJA DAN PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA	Rp 3.765.494.000	Rp 3.541.247.600	94,04
3.1	Pelaksanaan Pelatihan berdasarkan Unit Kompetensi	Rp 3.745.494.000	Rp 3.521.247.600	94,01
	Proses Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Keterampilan bagi Pencari Kerja berdasarkan Klaster Kompetensi	Rp 3.740.494.000	Rp 3.516.247.600	94
	Koordinasi Lintas Lembaga dan Kerja Sama dengan Sektor Swasta untuk Penyediaan Instruktur serta Sarana dan Prasarana Lembaga Pelatihan Kerja	Rp 5.000.000	Rp 5.000.000	100
3.2	Pembinaan Lembaga Pelatihan Kerja Swasta	Rp 7.000.000	Rp 7.000.000	100
	Pembinaan Lembaga Pelatihan Kerja Swasta	Rp 7.000.000	Rp 7.000.000	100

3.3	Perizinan dan Pendaftaran Lembaga Pelatihan Kerja	Rp 3.000.000	Rp 3.000.000	100
	Penyediaan Sumber Daya Perizinan Lembaga Pelatihan Kerja Secara Terintegrasi	Rp 3.000.000	Rp 3.000.000	100
3.4	Konsultasi Produktivitas pada Perusahaan Kecil	Rp 10.000.000	Rp 10.000.000	100
	Pelaksanaan Konsultasi Produktivitas kepada Perusahaan Kecil	Rp 10.000.000	Rp 10.000.000	100
4	PROGRAM PENEMPATAN TENAGA KERJA	Rp 2.869.125.199	Rp 1.473.738.696	51,37
4.1	Pelayanan antar Kerja di Daerah Kabupaten/ Kota	Rp 1.063.526.000	Rp 1.007.295.913	94,71
	Pelayanan antar Kerja	Rp 763.526.000	Rp 709.495.913	92,92
	Penyuluhan dan Bimbingan Jabatan bagi Pencari Kerja	Rp 100.000.000	Rp 99.000.000	99
	Perluasan Kesempatan Kerja	Rp 200.000.000	Rp 198.800.000	99,40
4.2	Pengelolaan Informasi Pasar Kerja	Rp 1.405.534.399	Rp 355.513.105	25,29
	Job Fair/Bursa Kerja	Rp 1.405.534.399	Rp 355.513.105	25,29
4.3	Pelindungan PMI (Pra dan Purna Penempatan) di Daerah Kabupaten/Kota	Rp 400.064.000	Rp 110.929.678	27,73
	Peningkatan Pelindungan dan Kompetensi Calon Pekerja Migran Indonesia (PMI)/Pekerja Migran Indonesia (PMI)	Rp 400.064.000	Rp 110.929.678	27,73
5	Program Hubungan Industrial	Rp 2.361.513.000	Rp 2.054.505.640	87
5.1	Pencegahan dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja dan Penutupan Perusahaan di Daerah Kabupaten/Kota	Rp 2.361.513.000	Rp 2.054.505.640	87
	Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja,	Rp 693.513.000	Rp 456.741.500	65,86

	dan Penutupan Perusahaan yang Berakibat/Berdampak pada Kepentingan di 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota			
	Pelaksanaan Operasional Lembaga Kerja Sama Tripartit Daerah Kabupaten/Kota	Rp 168.000.000	Rp 124.348.400	74,02
	Pengembangan Pelaksanaan Jaminan Sosial Tenaga Kerja dan Fasilitas Kesejahteraan Pekerja	Rp 1.500.000.000	Rp 1.473.415.740	98,23
	JUMLAH	Rp 15.090.048.490	Rp 11.829.366.687	78,39

Sumber Data : Laporan Realisasi Anggaran Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Jember Tahun 2024

BAB IV

PENUTUP

Laporan Kinerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Jember ini memberikan gambaran tingkat pencapaian sasaran maupun tujuan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Jember sebagai jabaran dari visi, misi dan strategi instansi pemerintah yang mengindikasikan tingkat keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan kegiatan-kegiatan sesuai dengan program dan kebijakan yang ditetapkan.

Dari hasil evaluasi terhadap kinerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Jember disimpulkan bahwa secara umum Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Jember telah memperlihatkan pencapaian kinerja yang signifikan atas sasaran-sasaran strategisnya. Dari sejumlah 4 (empat) Indikator yang diperjanjikan dalam PK 2024, sebanyak 3 indikator mencapai target dengan kategori Sangat Tinggi, dan sebanyak 1 indikator belum dapat diketahui karena belum ada pengumuman dari pihak BPJS Ketenagakerjaan terkait capaian Penghargaan Paritrana Awards untuk Dinas Tenaga Kerja

Terkait dengan hal tersebut, kendala atau hambatan yang berpengaruh terhadap pencapaian target adalah :

1. Pelaksanaan kegiatan inovasi yang belum maksimal didukung oleh anggaran yang cukup
2. Kurangnya Sumber Daya Manusia yang memadai

Faktor kunci pendukung keberhasilan tercapainya sasaran tahun 2024 adalah :

1. Kerjasama dan koordinasi yang baik dengan masyarakat, organisasi, lembaga, dan stakeholder terkait
2. adanya tindak lanjut dari pelatihan yaitu pemagangan di perusahaan sehingga perusahaan dapat mengetahui kemampuan teknis maupun kepribadian peserta
3. melakukan sosialisasi pada media sosial Instagram resmi instansi serta di website dan koordinasi dengan pihak BKK untuk turut membantu penyebarluasan informasi

4. Adanya koordinasi dengan unsur pengusaha dan pekerja secara berkelanjutan
Rekomendasi rencana aksi yang lebih efektif untuk perbaikan kedepan
sebagai berikut :

1. Meningkatkan koordinasi baik internal maupun lintas unit kerja dalam penyusunan program dan anggaran, sehingga dihasilkan rencana prioritas kegiatan yang matang dan terpadu dalam mencapai sasaran yang telah ditetapkan dalam RKPD dan Renstra untuk tahun anggaran berikutnya.
2. Melaksanakan kegiatan mengacu pada rencana aksi yang telah ditetapkan dalam perjanjian kinerja serta memantau capaian secara berkala.
3. Meningkatkan manajemen kinerja dalam melaksanakan kegiatan-kegiatan sesuai yang dijadwalkan agar tepat waktu dan mencapai sasaran capaian yang telah direncanakan
4. Menganalisis indikator kinerja yang tidak tercapai , untuk menjadi bahan review Renstra Dinas Tenaga Kerja Tahun 2021-2026

Demikian Laporan Kinerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Jember yang menggambarkan capaian kinerja tiap-tiap tujuan dan sasaran pada tahun 2024 sebagai bentuk pertanggungjawaban, bahan evaluasi dan penyusunan rencana kegiatan tahun 2025.

**RENCANA STRATEGIS 2021-2026
DINAS TENAGA KERJA
KABUPATEN JEMBER TAHUN 2024**

MATRIK TUJUAN, SASARAN, STRATEGI DAN KEBIJAKAN

No.	Tujuan	Indikator Tujuan	Sasaran	Indikator Sasaran	Target Kinerja Sasaran Pada Tahun						Strategi mencapai Tujuan dan Sasaran		
					2021	2022	2023	2024	2025	2026	Strategi	Kebijakan	Program
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
1	Meningkatnya angkatan kerja yang berhasil ditempatkan	Pencari Kerja Yang Ditempatkan	1. Meningkatkan pencari kerja terlatih yang memiliki sertifikat kompetensi dan ditempatkan. 2. Pencari kerja yang ditempatkan	1. Persentase pencari terlatih dan pekerja produktif bersertifikat kompetensi. 2. Pencari kerja yang ditempatkan	100%	100%	100%	100%	100%	100%	1. Memperluas akses pekerjaan bagi penduduk usia produktif melalui peningkatan daya saing Memperluas akses pekerjaan bagi penduduk usia produktif melalui peningkatan daya saing.	1. Penguatan kompetensi tenaga kerja 2. Optimalisasi informasi kerja berbasis IT	1. PROGRAM PELATIHAN KERJA DAN PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA. 2. PROGRAM PENEMPATAN TENAGA KERJA. Meningkatkan

			2.	Meningkatnya perlindungan tenaga kerja	1. Presensi Penyelesaian Kasus Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja, dan Penutupan Perusahaan	100%	100%	100%	100%	100%	100%	1. Meningkatkan ketenangan bekerja dan berusaha pada masyarakat industri (pengusaha dan pekerja).	1. Meningkatkan efektivitas pembinaan dan mediasi hubungan industrial	efektivitas pembinaan dan mediasi hubungan industrial
--	--	--	----	--	--	------	------	------	------	------	------	---	---	---

Jember, 22 November 2024

**Kepala Dinas Tenaga Kerja
Kabupaten Jember**



Drs. Suprihandoko, MM

Pembina Tingkat I

NIP. 19651229 199403 1 003



PEMERINTAH KABUPATEN JEMBER
DINAS TENAGA KERJA

Jl. Kartini No. 02 Telp. (0331) 486117 JEMBER

PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2024

Dalam rangka mewujudkan manajemen pemerintahan yang efektif, transparan, dan akuntabel serta berorientasi pada hasil, kami yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Drs. SUPRIHANDOKO, MM

Jabatan : Kepala Dinas

Selanjutnya disebut pihak pertama.

Nama : Ir.H.HENDY SISWANTO,ST,IPU,ASEAN Eng.

Jabatan : Bupati Jember

Selaku atasan pihak pertama, selanjutnya disebut pihak kedua

Pihak pertama berjanji akan mewujudkan target kinerja yang seharusnya sesuai lampiran perjanjian ini, dalam rangka mencapai target kinerja jangka menengah seperti yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan. Keberhasilan dan kegagalan pencapaian target kinerja tersebut menjadi tanggung jawab kami.

Pihak kedua akan memberikan supervise yang diperlukan serta akan melakukan evaluasi terhadap capaian kinerja dari perjanjian ini dan mengambil tindakan yang diperlukan dalam rangka pemberian penghargaan dan sanksi.

Jember, 26 Januari 2024

Pihak Pertama

KEPALA DINAS TENAGA KERJA,

Pihak Kedua
BUPATI JEMBER,

Ir.H.HENDY SISWANTO,ST,IPU,ASEAN Eng.

Drs. SUPRIHANDOKO, MM
NRP 19651229 199403 1 003

PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2024 DINAS TENAGA KERJA

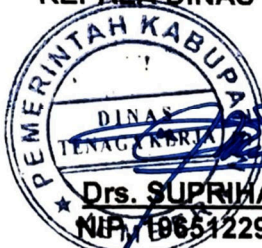
NO	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	TARGET
(1)	(2)	(3)	(4)
1	Meningkatnya pencari kerja terlatih yang memiliki sertifikat kompetensi dan ditempatkan	1. Presentase pencaker terlatih dan pekerja produktif bersertifikat kompetensi	100%
		2. Pencari kerja yang ditempatkan	1000 orang
2	Meningkatnya perlindungan tenaga kerja	1. Presentase Penyelesaian Kasus Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja, dan Penutupan Perusahaan	100%
		2. Penghargaan Paritrana Awards dari BPJS Ketenagakerjaan	Juara 3

Program	Anggaran	Keterangan
1. Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/ Kota	Rp. 5.943.916.291	APBD
2. Program Perencanaan Tenaga Kerja	Rp. 150.000.000	APBD
3. Program Pelatihan Kerja Dan Produktivitas Tenaga Kerja	Rp. 3.765.494.000	APBD & DBH CHT
4. Program Penempatan Tenaga Kerja	Rp. 2.869.125.199	APBD
5. Program Hubungan Industrial	Rp. 2.361.513.000	APBD & DBH CHT
Jumlah	Rp. 15.090.048.490	

BUPATI JEMBER,


Ir.H.HENDY SISWANTO, ST, IPU, ASEAN Eng.

Jember, 26 Januari 2024
KEPALA DINAS TENAGA KERJA


Drs. SUPRIHANDOKO, MM
NIP. 19651229 199403 1 003



PEMERINTAH KABUPATEN JEMBER
DINAS TENAGA KERJA

Jl. Kartini No.2 (0331) 486177 Jember 68121

RENCANA KINERJA TAHUNAN (RKT) TAHUN 2024

RPJMD	MISI	TUJUAN RPJMD	INDIKATOR TUJUAN	SASARAN RPJMD	INDIKATOR SASARAN
	Meningkatkan dan mengembangkan investasi sektor-sektor unggulan dengan berbasiskan kekayaan sumber daya alam, sumber daya manusia dan lingkungan yang lestari	Meningkatkan Kegiatan Ekonomi yang Berdampak pada Penyerapan Tenaga Kerja	Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT)	Meningkatnya angkatan kerja yang berhasil ditempatkan	Pencari Kerja yang Ditempatkan

RENSTRA

Tujuan		SASARAN			PROGRAM/ KEGIATAN			SUB KEGIATAN			
Uraian	Indikator Tujuan	Uraian	Indikator Sasaran	Target	Uraian	Indikator Program	Target	Nama Sub kegiatan	Indikator Kegiatan (Output)	Target	Anggaran (Rp.)
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Meningkatnya angkatan kerja yang berhasil ditempatkan	Pencari Kerja Yang Ditempatkan.	Meningkatnya pencari kerja terlatih yang memiliki sertifikat kompetensi dan ditempatkan	a. Presentase pencaker terlatih dan pekerja produktif bersertifikat kompetensi	1 Dokumen	Program Perencanaan Tenaga Kerja	Jumlah Dokumen Rencana Tenaga Kerja Makro	1 Dokumen				150.000.000
					Keg. Penyusunan Rencana Tenaga Kerja (RTK)	Jumlah Dokumen Rencana Tenaga Kerja Makro	1 Dokumen				150.000.000
								Penyusunan Rencana Tenaga Kerja Makro	Jumlah Dokumen Rencana Tenaga Kerja Makro	1 Dokumen	150.000.000
				100%	Program Pelatihan Kerja Dan Produktivitas Tenaga Kerja	Presentase pencaker terlatih dan pekerja produktif bersertifikat kompetensi	100%				3.765.494.000
					Keg. Pelaksanaan Pelatihan Berdasarkan Unit Kompetensi	Persentase pencaker terlatih yang bersertifikat kompetensi	100%				3.745.494.000
								Proses Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Keterampilan bagi Pencari Kerja Berdasarkan Klaster Kompetensi	Jumlah Tenaga Kerja yang Mendapat Pelatihan Berbasis Kompetensi pada Tahun n	170 Orang	3.740.494.000

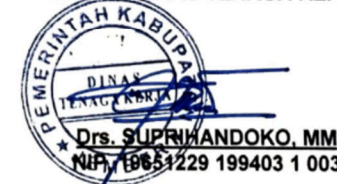
Tujuan		SASARAN			PROGRAM/ KEGIATAN			SUB KEGIATAN			
Uraian	Indikator Tujuan	Uraian	Indikator Sasaran	Target	Uraian	Indikator Program	Target	Nama Sub kegiatan	Indikator Kegiatan (Output)	Target	Anggaran (Rp.)
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
								Koordinasi Lintas Lembaga dan Kerja Sama dengan Sektor Swasta untuk Penyediaan Instruktur serta Sarana dan Prasarana Lembaga Pelatihan Kerja			5.000.000
					Keg. Pembinaan Lembaga Pelatihan Kerja Swasta	Jumlah Lembaga Pelatihan Kerja swasta yang Dibina	21 Lembaga				7.000.000
								Pembinaan Lembaga Pelatihan Kerja Swasta	Jumlah Lembaga Pelatihan Kerja swasta yang Dibina	21 Lembaga	7.000.000
					Keg. Perizinan dan Pendaftaran Lembaga Pelatihan Kerja	Jumlah Sumber Daya Perizinan Lembaga Pelatihan Kerja Secara terintegrasi	10 Perizinan				3.000.000
								Penyediaan Sumber Daya Perizinan Lembaga Pelatihan Kerja Secara Terintegrasi	Jumlah Sumber Daya Perizinan Lembaga Pelatihan Kerja Secara terintegrasi	10 Perizinan	3.000.000
					Keg. Konsultasi Produktivitas pada Perusahaan Kecil	Jumlah Perusahaan Kecil yang Mendapat Konsultasi Peningkatan Produktivitas	10 Perusahaan				10.000.000
								Pelaksanaan Konsultasi Produktivitas kepada Perusahaan Kecil	Jumlah Perusahaan Kecil yang Mendapat Konsultasi Peningkatan Produktivitas	10 Perusahaan	10.000.000
			b. Pencari Kerja yang ditempatkan	1000 orang	Program Penempatan Tenaga Kerja	Pencari kerja yang ditempatkan	1000 orang				2.869.125.199
					Keg. Pelayanan antar Kerja di Daerah Kabupaten/Kota	Jumlah Tenaga Kerja yang Ditempatkan					1.063.526.000

Tujuan		SASARAN			PROGRAM/ KEGIATAN			SUB KEGIATAN			
Uraian	Indikator Tujuan	Uraian	Indikator Sasaran	Target	Uraian	Indikator Program	Target	Nama Sub kegiatan	Indikator Kegiatan (Output)	Target	Anggaran (Rp.)
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
								Pelayanan antar Kerja	Jumlah Tenaga Kerja yang Ditempatkan melalui Layanan AKAD dan AKL	500 orang	763.526.000
								Penyuluhan dan Bimbingan Jabatan bagi Pencari Kerja	Jumlah Pencari Kerja yang Mendapatkan Penyuluhan dan Bimbingan Jabatan	200 orang	100.000.000
								Perluasan Kesempatan Kerja	Jumlah Tenaga Kerja yang Diberdayakan Melalui Program Perluasan Kesempatan Kerja	100 orang	200.000.000
					Keg. Pengelolaan Informasi Pasar Kerja	Jumlah Pencari Kerja yang Mendapatkan Pekerjaan Melalui Job Fair/ Bursa Kerja	1000 orang				1.405.534.399
								Job Fair/ Bursa Kerja	Jumlah Pencari Kerja yang Mendapatkan Pekerjaan Melalui Job Fair/ Bursa Kerja	1000 orang	1.405.534.399
					Keg. Pelindungan PMI (Prad dan Purna Penempatan) di Daerah Kabupaten/Kota	Jumlah CPMI/PMI yang Dilindungi dan Ditingkatkan Kompetensinya	2000 orang				400.064.800
								Peningkatan Pelindungan dan Kompetensi Calon Pekerja Migran Indonesia (PMI)/ Pekerja Migran Indonesia (MI)	Jumlah CPMI/PMI yang Dilindungi dan Ditingkatkan Kompetensinya	2000 orang	400.064.800
		Meningkatnya Pelindungan Tenaga Kerja	Presentase Penyelesaian Kasus Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja, dan Penutupan Perusahaan	100%	Program Hubungan Industrial	Persentase Penyelesaian Kasus Hubungan Industrial	100%				2.361.513.000
					Keg. Pencegahan dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja dan Penutupan Perusahan di Daerah Kabupaten/Kota	Jumlah Penyelesaian Kasus Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja, dan Penutupan Perusahaan	100%				2.361.513.000

Tujuan		SASARAN			PROGRAM/ KEGIATAN			SUB KEGIATAN			
Uraian	Indikator Tujuan	Uraian	Indikator Sasaran	Target	Uraian	Indikator Program	Target	Nama Sub kegiatan	Indikator Kegiatan (Output)	Target	Anggaran (Rp.)
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
								Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja, dan Penutupan Perusahaan yang Berakibat/ Berdampak pada Kepentingan di 1 (satu) Daerah Kabupaten Kota	Jumlah Penyelesaian Kasus Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja, dan Penutupan Perusahaan yang Berakibat/Berdampak pada Kepentingan di 1(satu) Daerah Kabupaten/ Kota	100%	693.513.000
								Pelaksanaan Operasional Lembaga Kerja Sama Tripartit Daerah kabupaten/ Kota	Jumlah LKS Tripartit yang Dibina	1 Lembaga	168.000.000
								Pengembangan Pelaksanaan Jaminan Sosial Tenaga Kerja dan fasilitas Kesejahteraan Pekerja	Terlaksananya Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja dan Fasilitas Kesejahteraan Pekerja	20.000 orang	1.500.000.000

Jember, 29 Januari 2024

KEPALA DINAS TENAGA KERJA





PEMERINTAH KABUPATEN JEMBER
DINAS TENAGA KERJA

Jl. Kartini No. 02 Telp. (0331) 486117 JEMBER

**KEPUTUSAN KEPALA DINAS TENAGA KERJA
KABUPATEN JEMBER**

Nomor : 560 / 338 /316/ 2024

**TENTANG
INDIKATOR KINERJA UTAMA (IKU)
DINAS TENAGA KERJA KABUPATEN JEMBER**

- Menimbang : a. bahwa untuk melaksanakan ketentuan pasal 3 dan pasal 4 Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor PER/9/M.PAN/5/2007 tentang Pedoman Umum Penetapan Indikator Kinerja Utama di Lingkungan Instansi Pemerintah, perlu menetapkan Indikator Kinerja Utama Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Jember dalam suatu Keputusan Kepala Dinas Tenaga Kerja ;
- Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, sebagaimana telah diubah dengan Undang- Undang Nomor 9 Tahun 2015 ;
2. Peraturan Pemerintah Nomor 39 Tahun 2006 tentang Tata Cara Pengendalian dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan;
3. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah ;
4. Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah;
5. Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah
6. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 13 Tahun 2006 tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah, sebagaimana telah dua kali diubah terakhir dengan peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 21 Tahun 2011 ;
7. Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor 09/M.PAN/05/2007 tentang Pedoman Penyusunan Indikator Kinerja Utama di Lingkungan Instansi Pemerintah;
8. Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor 20/M.PAN/11/2008 tentang Petunjuk Penyusunan Indikator Kinerja Utama ;
9. Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2015 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja, dan Tata Cara Reviu Atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah

MEMUTUSKAN :

Menetapkan :

KESATU : Indikator Kinerja Utama Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Jember

KEDUA : Indikator Kinerja Utama Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Jember sebagaimana dimaksud dalam Diktum KESATU tersebut dalam lampiran;

KETIGA : Indikator Kinerja Utama sebagaimana dimaksud dalam Diktum KESATU dan KEDUA bertujuan untuk :

- (1) Memberikan informasi kinerja yang penting dan diperlukan dalam menyelenggarakan manajemen kinerja organisasi
- (2) Mengukur keberhasilan pencapaian suatu tujuan dan sasaran strategis yang digunakan untuk perbaikan kinerja dan peningkatan akuntabilitas kinerja organisasi

KEEMPAT : Indikator Kinerja Utama Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Jember sebagaimana dimaksud dalam Diktum KESATU dimanfaatkan untuk:

- a. Perencanaan Strategis Organisasi Perangkat Daerah
- b. Perencanaan Tahunan Organisasi Perangkat Daerah
- c. Penyusunan Dokumen Perjanjian Kinerja Organisasi Perangkat Daerah
- d. Pelaporan Kinerja Instansi Pemerintah Organisasi Perangkat Daerah
- e. Evaluasi Kinerja Instansi Pemerintah Organisasi Perangkat Daerah

KEENAM : Keputusan Kepala Dinas Tenaga Kerja ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan

Ditetapkan di : Jember

Pada tanggal : 23 Februari 2024

**KEPALA DINAS TENAGA KERJA
KABUPATEN JEMBER**



Drs. SUPRIHANDOKO, MM

Pembina Tk. I

NIP. 19651229 199403 1 003

INDIKATOR KINERJA UTAMA (IKU)

DINAS TENAGA KERJA KABUPATEN JEMBER 2024

NO	KINERJA UTAMA	INDIKATOR KINERJA UTAMA	FORMULASI PERHITUNGAN DAN PENJELASAN INDIKATOR	SUMBER DATA	BIDANG PENANGGUNG JAWAB
1	Meningkatnya pencari kerja terlatih yang memiliki sertifikat kompetensi dan ditempatkan	Persentase pencaker terlatih bersertifikat kompetensi	<p>Formulasi Perhitungan :</p> $\frac{\text{Jumlah pencaker yang lulus pelatihan kompetensi}}{\text{Jumlah pencaker yang mengikuti pelatihan}} \times 100\%$ <p>Penjelasan : Pelatihan kompetensi adalah pelatihan peningkatan keterampilan dengan peserta pencari kerja di usia produktif. Target sasaran pencaker yang akan mengikuti pelatihan adalah pencaker yang memenuhi kriteria : usia minimal 18 Tahun, minimal pendidikan SMP dan masyarakat Kabupaten Jember, Pencari Kerja dari keluarga buruh tani tembakau/ Karyawan yang di PHK oleh perusahaan, Pencari Kerja melengkapi dokumen, diantaranya : KTP, KK dan Ijazah</p>	Laporan Kegiatan Pelatihan	Bidang Pembinaan, Pelatihan Tenaga Kerja dan Produktifitas
		Pencari kerja yang ditempatkan	<p>Jumlah pencari kerja yang ditempatkan</p> <p>Penjelasan : Pencari kerja yang ditempatkan adalah pencari kerja yang diterima bekerja pada perusahaan melalui Job Fair Data jumlah pencari kerja yang ditempatkan diperoleh melalui laporan penerimaan ketenagakerjaan dari perusahaan (Permenaker 36 Tahun 2016 tentang wajib lapor Perusahaan)</p>	Laporan Informasi Penempatan	Bidang Penempatan Tenaga Kerja, Perluasan Kesempatan Kerja dan Transmigrasi

2	Meningkatnya perlindungan tenaga kerja	Presentase Penyelesaian Kasus Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja, dan Penutupan Perusahaan	<p>Formulasi :</p> $\frac{\text{Jumlah kasus yang terselesaikan}}{\text{Jumlah kasus yang masuk}} \times 100\%$ <p>Penjelasan :</p> <p>Kasus meliputi kasus perselisihan hubungan industrial, mogok kerja dan penutupan perusahaan, berdasarkan peraturan Undang-undang (UU) Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Hubungan Industrial Kasus yang terselesaikan adalah kasus yang dapat diselesaikan sesuai SOP</p>	Laporan Kasus Perselisihan Hubungan Industrial	Bidang Hubungan Industrial, Syarat Kerja dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja
---	--	---	---	--	--