

**LAPORAN KINERJA INSTANSI PEMERINTAH
(LKIP) TAHUN 2023**



**DINAS TENAGA KERJA
KABUPATEN JEMBER 2024**

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadirat Tuhan Yang Maha Esa, yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya, sehingga tugas penyusunan Laporan Kinerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Jember Tahun 2023 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 2023. 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 2023.

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 2023.

Jember, Februari 2024

**KEPALA DINAS TENAGA KERJA
KABUPATEN JEMBER**



DAFTAR ISI

Hal :

| | |
|---|------|
| KATA PENGANTAR | |
| DAFTAR ISI..... | |
| IKHTISAR EKSEKUTIF..... | |
| BAB I PENDAHULUAN | |
| A. LATAR BELAKANG | |
| B. MAKSUD DAN TUJUAN | |
| C. KEDUDUKAN, TUGAS DAN FUNGSI..... | |
| | |
| BAB II. PERENCANAAN DAN PERJANJIAN KINERJA | |
| A. RENCANA STRATEGIS | |
| B. RENCANA KINERJA TAHUNAN | |
| C. PERJANJIAN KINERJA | |
| | |
| BAB III. AKUNTABILITAS KINERJA. | |
| A. PENGUKURAN PENCAPAIAN KINERJATAHUN 2023 | |
| B. EVALUASI dan ANALISIS CAPAIAN KINERJA..... | |
| C. AKUNTABILITAS KEUANGAN | |
| | |
| BAB IV. PENUTUP. | |
| | |
| LAMPIRAN | |
| Lampiran 1. Matriks Rencana Strategis (RS) 2021-2026 | |
| Lampiran 2. Rencana Kinerja Tahunan (RKT) Tahun 2023 | |
| Lampiran 3. Perjanjian Kinerja Tahun 2023 | |
| 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 2023.

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 2023 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 Memuaskan. Hal ini dapat dilihat berdasarkan hasil pengukuran 2 (dua) indikator sasaran, dengan capaian 2 (dua) indikator dengan capaian tergolong **Sangat Memuaskan**, 1 (satu) indikator tergolong **Sangat Memuaskan** dan 1 (satu) indikator lagi juga sama **Sangat Memuaskan**.

Sasaran 2 : Meningkatnya perlindungan tenaga kerja mendapat predikat nilai **Sangat Memuaskan**. Hal ini dapat dilihat berdasarkan hasil pengukuran 1 (satu) indikator sasaran, dengan capaian 1 (satu) indikator tergolong Memuaskan juga.

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 sebanyak 2 (dua) indikator capaian diatas target

yaitu dalam kategori **Sangat Memuaskan** dan 1(satu) indikator capaiannya **Memuaskan**. Tidak tersedianya data merupakan permasalahan yang perlu dirumuskan upaya dan solusi alternative dalam rangka pengukuran kinerja yang lebih baik di masa yang akan datang.

Untuk mendukung pencapaian kinerja tahun 2023 dilaksanakan berbagai program dan kegiatan dengan mengalokasikan dana dalam APBD dan DBH CHT(Dana Bagi Hasil Cukai Hasil Tembakau) Tahun Anggaran 2023 sebesar 99,91% merupakan Belanja Operasional atau sebesar Rp. 15.294.025.515 dan Belanja Modal sebesar 0,09% atau sebesar Rp . 14. 513. 600

Sedangkan realisasi belanja sampai dengan 31 Desember 2023 sebesar **Rp.** 15.308.539.115 atau 87,26% 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 2023 antara lain:

- 1 . Adanya kegiatan yang belum maksimal di dukung anggaran.
- 2 . Kurangnya Sumber Daya Manusia yang memadai.

Beberapa rekomendasi perbaikan dalam meningkatkan pencapaian kinerja di tahun 2023 antara lain :

1. Adanya dukungan anggaran yang memadai
2. Sumber Daya Manusia sebagai pelaksana kegiatan.

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 system pertanggung jawaban 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 Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Jember dan wujud transparansi serta pertanggung jawaban kepada masyarakat serta merupakan alat kendali dan alat pemacupeningkatan kinerja setiap unit di Lingkungan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Jember

Kinerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Jember diukur atas dasar penilaian Indikator Kinerja Utama (IKU) yang merupakan indikator keberhasilan pencapaian sasaan strategis sebagaimana telah ditetapkan dalam perjanjian kinerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Jember tahun 2023.

B. MAKSUD DAN TUJUAN

Penyusunan Laporan Kinerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Jember dimaksudkan untuk menyampaikan capaian kinerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Jember 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 bahan evaluasi akuntabilitas kinerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Jember dalam rangka meningkatkan kinerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Jember dan penyelenggaraan pelayanan publik yang lebih baik

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 unsur pemerintahan di bidang transmigrasi.
- (2) Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Jember dipimpin oleh kepala dinas yang berkedudukan bawah dan bertanggungjawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah.
- (3) Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Jember sebagaimana yang dimaksud pada ayat (1) mempunyai tugas melaksanakan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah di bidang tenaga kerja dan bidang transmigrasi.
- (4) Untuk melaksanakan tugas yang dimaksud pada ayat (3) ,Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Jember menyelenggarakan 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 atas :
- a. Kepala Dinas
 - b. Sekretariat, terdiri atas:
 - 1. Sub Bagian Umum dan Kepegawaian;
 - 2. Sub Bagian Perencanaan dan Pelaporan; dan
 - 3. Kelompok Jabatan Fungsional.
 - c. Bidang Penempatan Tenaga Kerja, Perluasan Kesempatan Kerja dan Transmigrasi, terdiri atas Kelompok Jabatan Fungsional.
 - d. Bidang Pembinaan, Pelatihan Tenaga Kerja dan Produktivitas, terdiri atas Kelompok Jabatan Fungsional.
 - e. Bidang Hubungan Industrial, Syarat Kerja dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja, terdiri atas Kelompok Jabatan Fungsional.
 - f. UPTD;
 - g. Kelompok Jabatan Fungsional.

D. SUMBER DAYA MANUSIA DINAS TENAGA KERJA

Dalam menunjang pelaksanaan tugas dan fungsi tersebut, Dinas Tenaga Kerja terdiri dari 18 ASN dan 10 Non ASN . Berikut merupakan perincian sumber daya manusia pada Dinas Tenaga Kerja :

Tabel 1.1
Jumlah ASN Dinas Tenaga Kerja
berdasarkan Jabatan
periode Januari-Desember 2023

| No | Nama Jabatan | Jumlah | Keterangan |
|---------------|---------------------|---------------|-------------------|
| 1 | Kepala Dinas | 1 | |
| 2 | Sekretaris | 1 | |
| 3 | Kepala Bidang | 3 | |
| 4 | Kasubbag | 2 | |
| 5 | Fungsional | 4 | |
| 6 | Pelaksana | 8 | |
| Jumlah | | 19 | |

Tabel 1.2
Jumlah ASN Dinas Tenaga Kerja
berdasarkan Pangkat/ Golongan Ruang
periode Januari-Desember 2023

| No | Pangkat | Golongan | Jumlah |
|-----------|-------------------------|-----------------|---------------|
| 1 | Pembina Tingkat I | IV /b | 2 |
| 2 | Pembina | IV /a | 2 |
| 3 | Penata Tingkat I | III/d | 7 |
| 4 | Penata | III/c | 1 |
| 5 | Penata Muda Tingkat I | III/b | 0 |
| 6 | Pengatur Tingkat I | II/d | 2 |
| 7 | Pengatur | II/c | 1 |
| 8 | Pengatur Muda Tingkat I | II/b | 2 |
| 9 | Pengatur Muda | II/a | 1 |
| 10 | Juru Tingkat I | I/d | 1 |
| | | Jumlah | 19 |

Tabel 1.3
Jumlah ASN dan Non ASN Dinas Tenaga Kerja
berdasarkan Latar Belakang Pendidikan
periode Januari-Desember 2023

| No | Pendidikan | Jumlah | Keterangan |
|---------------|------------|-----------|------------|
| 1 | SD | 1 | ASN |
| 2 | SLTP | - | ASN |
| 3 | SMA/STM | 6 | ASN |
| 4 | D3 | 1 | ASN |
| 5 | S1 | 8 | ASN |
| 6 | S2 | 3 | ASN |
| 7 | SD | - | Non ASN |
| 8 | SLTP | 1 | Non ASN |
| 9 | SMA/STM | 5 | Non ASN |
| 10 | D3 | - | Non ASN |
| 11 | S1 | 5 | Non ASN |
| 12 | S2 | - | Non ASN |
| Jumlah | | 30 | |

E. ISU STRATEGIS

Terdapat beberapa isu strategis yang harus diperhatikan dalam menghadapi tantangan pelaksanaan tugas pokok fungsi dan pelaksanaan program kegiatan dalam rangka mewujudkan tujuan dan sasaran Dinas Tenaga Kerja, yaitu:

1. Perlunya kompetensi Pencari Kerja sesuai kebutuhan pasar.
2. Perlunya pemerataan pelatihan dan peningkatan mutu pelatihan berdasarkan SKKNI (Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia).
3. Perlunya lowongan pekerjaan pada bidang industri atau pemberian bantuan modal wirausaha baru.
4. Perlunya optimalisasi Pembentukan LKS Tripartit dan Bipartit di perusahaan.
5. Perlunya sosialisasi harmonisasi pekerja dan perusahaan, deteksi dini perselisihan, dan tenaga kerja mediator.

BAB II

PERENCANAAN DAN PERJANJIAN KINERJA

A. RENCANA STRATEGIS

Perencanaan strategis disusun sebagai acuan dalam pengelolaan sumber daya. Perencanaan strategis instansi pemerintah memerlukan integrasi antara keahlian sumberdaya manusia dan sumberdaya lain agar mampu menjawab tuntutan perkembangan lingkungan strategis, nasional dan global. Diharapkan dengan adanya Perencanaan Strategis tersebut, pengelolaan sumber daya dapat dilakukan secara lebih terarah dan terkendali serta dapat mengakomodasi dan mengantisipasi perubahan lingkungan internal dan eksternal yang terjadi.

Rencana strategis Dinas Tenaga Kerja merupakan penjabaran visi dan misi Kepala Daerah dalam rangka mewujudkan visi dan misi tersebut sebagaimana ditetapkan dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah daerah (RPJMD) tahun 2021-2026

Dalam rangka mewujudkan visi dan misi Kabupaten Jember , penyusunan Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja mengacu pada RPJMD dengan merujuk pada Misi ke 4 (empat) dan tujuan ke 2 (dua) yaitu :

- 1) Misi ke- 4 : Meningkatkan dan mengembangkan investasi sektor-sektor unggulan dengan berbasiskan kekayaan sumber daya alam, sumber daya manusia dan lingkungan yang lestari.
- 2) Tujuan ke- 2 : Meningkatkan kegiatan ekonomi yang berdampak pada penyerapan tenaga kerja.
- 3) Sasaran Strategis Kabupaten : Meningkatnya angkatan kerja yang berhasil ditempatkan.

Yang kemudian dijabarkan dalam tujuan dan sasaran dan indikator serta target jangka menengah dan tahunan Dinas Tenaga Kerja sebagaimana termuat didalam rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja Tahun 2021-2026 secara terperinci sebagai berikut :

Matriks Tujuan dan Sasaran Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja
Tahun 2021-2026 **(Sebelum Perubahan)**

Tujuan 1 : 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. | Persentase pencaker terlatih dan pekerja produktif bersertifikat kompetensi | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% |
| | Pencari kerja yang ditempatkan | 1000 | 1000 | 1000 | 1000 | 1000 | 1000 |
| Meningkatnya perlindungan tenaga kerja | Presentase Penyelesaian Kasus Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja, dan Penutupan Perusahaan | 83% | 86% | 89% | 92% | 95% | 95% |

Sumber data : pada Rencana Strategis Perubahan Dinas Tenaga Kerja Tahun 2021-2026

(Catatan: Kami masih menggunakan matriks sebelum perubahan untuk acuan indikator kinerja, dikarenakan pada PK 2023 masih menggunakan target sebelum perubahan)

Matriks Tujuan dan Sasaran Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja
Tahun 2021-2026 **(Setelah Perubahan)**

Tujuan 1 : 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. | Persentase pencari terlatih dan pekerja produktif bersertifikat kompetensi | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% |
| | Pencari kerja yang ditempatkan | 1000 | 1000 | 1000 | 1000 | 1000 | 1000 |
| Meningkatnya perlindungan tenaga kerja | Persentase Penyelesaian Kasus Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja, dan Penutupan Perusahaan | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% |

Sumber data : pada Rencana Strategis Perubahan Dinas Tenaga Kerja Tahun 2021-2026

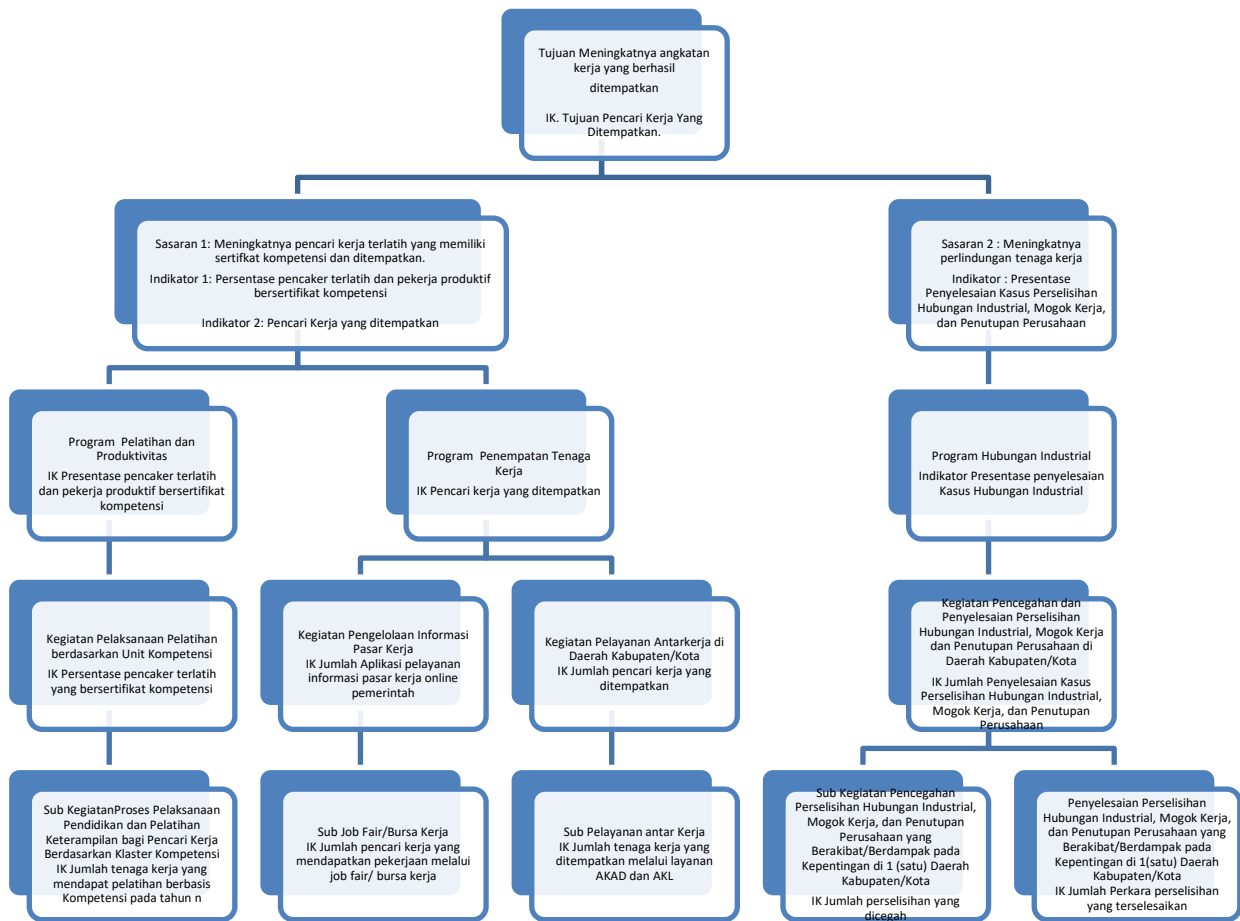
B. RENCANA KINERJA TAHUNAN (RKT) TAHUN 2023

Perencanaan kinerja merupakan proses penyusunan rencana kinerja sebagai penjabaran dari sasaran dan program yang telah ditetapkan dalam Rencana Strategik, yang akan dilaksanakan oleh Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Jember melalui berbagai program/ kegiatan/ sub kegiatan di tahun 2023.

Dokumen rencana kinerja ini memuat informasi tentang sasaran yang ingin dicapai pada tahun 2023, indikator kinerja sasaran, dan target sasarannya, program, kegiatan serta kelompok indikator kinerja dan rencana capaiannya. Sasaran yang dimaksud dalam Rencana Kinerja tahunan adalah sasaran yang dimuat dalam dokumen renstra Dinas Tenaga Kerja Melalui rumusan yang lebih spesifik dan terukur.

Matriks hubungan sasaran, Indikator Sasaran, Program, Indikator Program, Kegiatan dan Indikator Kegiatan pendukung pencapaian target sasaran, tertuang dalam dokumen Rencana Kinerja Tahunan (RKT) sebagaimana terlampir.

Cascading Kinerja berdasarkan dokumen perencanaan Dinas Tenaga Kerja adalah sebagai berikut :



C. INDIKATOR KINERJA UTAMA (IKU)

Indikator Kinerja Utama (IKU) merupakan ukuran keberhasilan yang menggambarkan kinerja utama PD sesuai dengan tugas fungsi dan mandat (*core business*) yang diemban.

Berikut adalah Indikator Kinerja Utama Dinas Tenaga Kerja yang ditetapkan berdasarkan Keputusan Kepala Dinas Tenaga Kerja Nomor: 560/128.1/316/2023 Tahun 2023;

| Sasaran Strategis | IKU | Formulasi dan Penjelasan | Penanggung Jawab | Sumber Data |
|---|---|--|--|-------------|
| Meningkatnya pencari kerja terlatih yang memiliki sertifikat kompetensi dan ditempatkan | Persentase pencari terlatih dan pekerja produktif bersertifikat kompetensi | Jumlah pencaker yang lulus kompetensi $\frac{\text{Jumlah pencaker yang mengikuti pelatihan}}{\text{Jumlah pencari kerja yang ditempatkan}} \times 100\%$ | Bidang Pembinaan Pelatihan dan Perluasan Kerja | Disnaker |
| | Pencari kerja yang ditempatkan | Jumlah pencari kerja yang ditempatkan | Bidang Penempatan Tenaga Kerja | Disnaker |
| Meningkatnya perlindungan tenaga kerja | Presentase Penyelesaian Kasus Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja, dan Penutupan Perusahaan | Jumlah kasus yang terselesaikan $\frac{\text{Jumlah kasus yang masuk}}{\text{Jumlah kasus yang masuk}} \times 100\%$ | Bidang Hubungan Industrial dan Syarat Kerja | Disnaker |

D. PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2023

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 (dokumen PK terlampir).

Pada lampiran Perjanjian Kinerja Dinas Tenaga Kerja Tahun 2023 dicantumkan sasaran-sasaran strategis dinas, indikator kinerja utama, target kinerja, dan program-program utama serta anggaran yang disediakan untuk mewujudkan sasaran. Perjanjian kinerja Dinas Tenaga Kerja tahun 2023 telah memuat target sebagaimana target yang telah ditetapkan pada Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja tahun 2021-2026

| NO | SASARAN STRATEGIS | INDIKATOR KINERJA | TARGET TAHUN 2023 |
|-----------|---|---|--------------------------|
| 1 | Meningkatnya pencari kerja terlatih yang memiliki sertifikat kompetensi dan ditempatkan | Persentase pencaker terlatih dan pekerja produktif bersertifikat kompetensi | 100% |
| | | Pencari kerja yang ditempatkan | 1000 Orang |
| 2 | Meningkatnya perlindungan tenaga kerja | Presentase Penyelesaian Kasus Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja, dan Penutupan Perusahaan | 89% |

Guna mewujudkan kinerja yang telah diperjanjikan, maka Dinas Tenaga Kerja didukung dengan anggaran 4 (Empat) program tahun 2023 sebesar Rp 15.308.539.115,- (Lima Belas Miliar Tiga Ratus Delapan Juta Lima Ratus Tiga Puluh Sembilan Ribu Rupiah).

BAB III
AKUNTABILITAS KINERJA

A. KERANGKA PENGUKURAN KINERJA TAHUN 2023

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

1. Predikat nilai capaian kinerja dikelompokkan dalam skala pengukuran ordinal dengan pendekatan petunjuk pelaksanaan evaluasi akuntabilitas kinerja sebagai berikut :

| No | Kategori | Nilai | Interpretasi |
|----|----------|------------|------------------|
| 1. | AA | ➤ 90 - 100 | Sangat Memuaskan |
| 2. | A | ➤ 80 - 90 | Memuaskan |
| 3. | BB | ➤ 70 - 80 | Sangat Baik |
| 4. | B | ➤ 60 - 70 | Baik |
| 5. | CC | ➤ 50 - 60 | Cukup (mamadai) |
| 6. | C | ➤ 30 - 50 | Kurang |
| 7. | D | ➤ 0 - 30 | Sangat Kurang |

2. Penetapan angka capaian kinerja sasaran yang mencapai angka lebih dari 100% termasuk pada angka capaian kinerja 100%. Angka capaian kinerja sasaran yang mencapai angka kurang dari 0% termasuk pada angka capaian kinerja 0.
3. Cara menghitung prosentase capaian indicator 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

B.1 ANALISA REALISASI KINERJA

Dinas Tenaga Kerja telah melaksanakan tugas pokok dan fungsi dalam rangka mencapai tujuan dan sasaran yang ditetapkan dalam Renstra Dinas Tenaga Kerja tahun 2021-2026 . Jumlah tujuan dan sasaran yang ditetapkan untuk mencapai visi dan misi Pemerintah Daerah sebanyak 1(Satu) Tujuan, 2(Dua) sasaran dan 3(Tiga) indikator sasaran. Berikut adalah capaian sasaran strategis pada tahun 2023

Tabel 3.1
Pengukuran Realisasi Kinerja Tahun 2023

| NO | SASARAN STRATEGIS | | INDIKATOR SASARAN | TARGET 2023 | REALISASI 2023 | CAPAIAN 2023 |
|-----|--|---|--|-------------|----------------|--------------|
| (1) | (2) | | (3) | (4) | (5) | (6) |
| 1 | Meningkatnya pencari kerja terlatih yang memiliki sertifikat kompetensi dan ditempatkan. | 1 | Persentase pencari terlatih dan pekerja produktif dan bersertifikat kompetensi | 100% | 100% | 100% |
| | | 2 | Pencari kerja yang ditempatkan | 1.000 Orang | 3.898 | 389,8% |

| | | | | | | |
|---|--|---|---|-----|--------|--------|
| 2 | Meningkatnya perlindungan tenaga kerja | 1 | Presentase Penyelesaian Kasus Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja, dan Penutupan Perusahaan | 89% | 85,71% | 96,30% |
|---|--|---|---|-----|--------|--------|

Sumber Data: Bidang Pembinaan, Pelatihan TK, & Perluasan KK, Bidang Penempatan Tenaga Kerja, Bidang Hubungan Industrial

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 rata rata mencapai 244,9% dan (1) satu sasaran "Meningkatnya perlindungan tenaga kerja" mencapai 96,30% masuk dalam kategori sangat memuaskan. Dengan demikian maka secara umum Dinas Tenaga Kerja telah melaksanakan tugas pokok fungsi dalam Bidang Pembinaan, Pelatihan TK, & Produktivitas, Bidang Penempatan Tenaga Kerja, Bidang Hubungan Industrial secara baik dalam rangka mencapai tujuan organisasi seperti yang telah ditetapkan dalam Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja tahun 2021 - 2026.

Selanjutnya untuk mengetahui pencapaian tujuan dan sasaran organisasi, juga dilakukan pengukuran kinerja dengan membandingkan capaian kinerja tahun 2023 dengan tahun sebelumnya

Tabel 3.2
Perbandingan Capaian kinerja Sasaran tahun 2023 dengan tahun sebelumnya

| SASARAN STRATEGIS | INDIKATOR SASARAN | TARGET | | | REALISASI | | |
|---|---|--------|-------|-------|-----------|--------|--------|
| | | 2021 | 2022 | 2023 | 2021 | 2022 | 2023 |
| (1) | (2) | (3) | (4) | (5) | (6) | (7) | (8) |
| Meningkatnya pencari kerja terlatih yang memiliki sertifikat kompetensi dan ditempatkan | Persentase pencari terlatih dan pekerja produktif bersertifikat kompetensi | - | 100 % | 100 % | 100 % | 100 % | 100 % |
| | Pencari kerja yang tempatkan | - | 1.000 | 1.000 | 704 orang | 1.951 | 3.898 |
| Meningkatnya perlindungan tenaga kerja | Presentase Penyelesaian Kasus Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja, dan Penutupan Perusahaan | - | 86% | 89% | 87,5% | 86,67% | 85,71% |

Sumber Data: Bidang Pembinaan, Pelatihan TK, & Perluasan KK, Bidang Penempatan Tenaga Kerja

Tabel 3.3
Perbandingan Realisasi Kinerja Tahun 2023 dengan Kondisi Yang Harus Dicapai Pada Tahun 2026 berdasarkan target pada Rencana Strategis

| NO. | SASARAN STRATEGIS | INDIKATOR SASARAN | TARGET JANGKA MENENGAH PADA RENSTRA (th. 2026) | REALISASI Th. 2023 | CAPAIAN |
|-----|---|---|--|--------------------|---------|
| (1) | (2) | (3) | (4) | (5) | (6) |
| 1 | Meningkatnya pencari kerja terlatih yang memiliki sertifikat kompetensi dan ditempatkan | Persentase pencaker terlatih dan pekerja produktif bersertifikat kompetensi | 100% | 100% | 100% |
| | | Pencari kerja yang ditempatkan | 1.000 | 3.898 | 389,8% |
| 2 | Meningkatnya perlindungan tenaga kerja | Presentase Penyelesaian Kasus Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja, dan Penutupan Perusahaan | 95% | 85,71% | 90,22% |

Sumber Data: Sumber Data: Bidang Pembinaan, Pelatihan TK, & Produktivitas, Bidang Penempatan Tenaga Kerja, Bidang Hubungan Industrial

Tabel 3.4
Perbandingan Realisasi Kinerja dengan Realisasi Nasional

| NO. | SASARAN STRATEGIS | INDIKATOR SASARAN | REALISASI Th. 2023 | REALISASI NASIONAL | KET. (+/-) |
|-----|---|---|--------------------|--------------------|--|
| (1) | (2) | (3) | (4) | (5) | (6) |
| 1 | Meningkatnya pencari kerja terlatih yang memiliki sertifikat kompetensi dan ditempatkan | Persentase pencaker terlatih dan pekerja produktif bersertifikat kompetensi | 100% | - | Bid.Pembinaan, Pelatihan Tk, dan Produktivitas |
| | | Pencari kerja yang ditempatkan | 3.898 | - | Bid.Penempatan Tenaga Kerja |

| | | | | | |
|---|--|---|--------|---|--------------------------|
| 2 | Meningkatnya perlindungan tenaga kerja | Presentase Penyelesaian Kasus Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja, dan Penutupan Perusahaan | 85,71% | - | Bid. Hubungan Industrial |
|---|--|---|--------|---|--------------------------|

Sumber Data: Sumber Data: Bidang Pembinaan, Pelatihan TK, & Produktivitas, Bidang Penempatan Tenaga Kerja, Bid. Hubungan Industrial

Dari tabel 3.1 s/d 3.4, perbandingan capaian kinerja sasaran tahun 2023 dengan tahun sebelumnya dapat dijelaskan sebagai berikut:

Sasaran Strategis 1 :

Sasaran strategis 1 diukur dengan 2(dua) indikator yaitu “Persentase pencaker terlatih dan pekerja produktif bersertifikat kompetensi”.

Untuk indikator “Persentase pencaker terlatih”, sebagaimana data pada tabel 3.1, menunjukkan realisasi 100% karena seluruh peserta yang dilatih telah tersertifikasi kompetensi dasar sehingga capaiannya pun menjadi 100% dan indikator “Pencari kerja yang ditempatkan” menunjukkan realisasi 3.898 orang yang ditempatkan di mana terdiri dari angkatan kerja lokal (AKL) sebanyak 1.856 orang, angkatan kerja antar daerah (AKAD) sebanyak 0 orang dan angkatan kerja antar Negara (AKAN) sebanyak 2.042 sehingga capaiannya juga melebihi target yang ditentukan.

Pada tabel 3.2 dimana pada indikator “Persentase pencaker terlatih dan pekerja produktif bersertifikat kompetensi” nampak realisasinya sama dengan tahun sebelumnya(2022), sedangkan indikator “Pencari kerja yang ditempatkan” hasil realisasinya mengalami peningkatan dari tahun sebelumnya (2022).

Pada tabel 3.3 capaian realisasi tahun 2023 dari masing – masing indikator yang disbanding dengan target tahun 2026, mendapatkan hasil 100% ..

Sedangkan dari tabel 3.4 perbandingan dengan realisasi nasional tidak dapat disimpulkan karena tidak ada standar nasional untuk indikator kinerja “Persentase pencaker terlatih dan pekerja produktif bersertifikat kompetensi”

Sasaran Strategis 2 :

Pada tabel 3.1 untuk sasaran strategis 2 memiliki indikator “Presentase Penyelesaian Kasus Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja, dan Penutupan Perusahaan” dimana realisasinya kurang dari pada target yang ditentukan. Hal ini didapat dari jumlah kasus yang diselesaikan dengan cara

bipartite dan mediasi (12 kasus) dibagi jumlah kasus yang masuk (14 kasus) dikali 100%, sehingga mendapatkan angka 85,71%.

Pada tabel 3.2 realisasi tidak sebesar tahun sebelumnya (2022) dikarenakan jumlah kasus pada tahun tersebut jauh lebih banyak sejumlah 15 kasus dan penyelesaiannya sebesar 13 kasus namun secara target untuk kasus diperusahaan menurun

Pada tabel 3.3 realisasi pada tahun 2023 masih belum melebihi target pada tahun 2026.

Sedangkan dari tabel 3.4 perbandingan dengan realisasi nasional tidak dapat disimpulkan karena tidak ada standar nasional untuk indikator kinerja Presentase Penyelesaian Kasus Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja, dan Penutupan Perusahaan.

B.2 ANALISA PENYEBAB KEBERHASILAN DAN KEGAGALAN

Untuk menganalisa keberhasilan atau kegagalan indikator kinerja dalam rangka pencapaian sasaran dapat dilihat pada table sebagai berikut :

Table 3.5
Ikhtisar Capaian Kinerja pada tahun 2023

| Sasaran/ Indikator Sasaran | % Capaian | Predikat | | | | | | |
|---|--------------|---------------------|-----------|----------------|------|-------|--------|------------------|
| | | Sangat Memuaskan | Memuaskan | Sangat Baik | Baik | Cukup | Kurang | Sangat Kurang |
| Sasaran 1 Meningkatnya pencari kerja terlatih yang memiliki sertifikat kompetensi dan ditempatkan | | | | | | | | |
| Indikator 1.1 Persentase pencaker terlatih dan pekerja produktif bersertifikat kompetensi | 100% | √ | | | | | | |
| Indikator 1.2 Pencari kerja yang ditempatkan | 389,8% | √ | | | | | | |
| Rata rata capaian | 244,9% | √ | | | | | | |

| | | | | | | | | |
|---|--------|---|--|--|--|--|--|--|
| | | | | | | | | |
| Sasaran 2 Meningkatnya perlindungan tenaga kerja | | | | | | | | |
| Indikator 1.1 Presentase Penyelesaian Kasus Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja, dan Penutupan Perusahaan | 90,22% | √ | | | | | | |
| Rata rata capaian | 90,22% | √ | | | | | | |

Dari table 3. diatas, dapat disimpulkan bahwa dari pengukuran kinerja tahun 2023, secara umum realisasi kinerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Jember dalam kategori Sangat Memuaskan.

Sasaran Strategis 1 :

pada indikator 1.1 “Persentase pencaker terlatih dan pekerja produktif bersertifikat kompetensi” mendapat hasil yang memuaskan karena target peserta yang tersertifikasi selalu terpenuhi karena peserta yang dilatih selalu mendapat sertifikat yang berbasis kompetensi dasar. Kedepannya Dinas Tenaga Kerja berusaha mengadakan pelatihan peserta yang lebih banyak lagi agar para pengangguran di Kabupaten Jember memiliki skill yang dapat digunakan sebagai mata pencariannya. Pada tahun 2023 pelatihan kompetensi tenaga kerja yang dilaksanakan antara lain:

- Pelatihan Bakery dengan jumlah peserta 240 orang , peserta adalah yang mendaftar melalui data anggota APTK (Asosiasi Petani Tembakau Kasturi & APTI (Asosiasi Petani Tembakau Indonesia)
- Pelatihan Barista dengan jumlah peserta 91 orang, peserta adalah yang mendaftar melalui data anggota APTK (Asosiasi Petani Tembakau Kasturi & APTI (Asosiasi Petani Tembakau Indonesia)
- Pelatihan Digital Marketing dengan jumlah peserta 131 orang, peserta adalah yang mendaftar melalui data anggota APTK (Asosiasi Petani Tembakau Kasturi & APTI (Asosiasi Petani Tembakau Indonesia)

- Pelatihan LAS dengan jumlah peserta 130 orang, peserta adalah yang mendaftar melalui data anggota APTK (Asosiasi Petani Tembakau Kasturi & APTI (Asosiasi Petani Tembakau Indonesia)
- Pelatihan LAS dengan jumlah peserta 20 orang, peserta adalah yang mendaftar melalui data pencaker
- Pelatihan Menjahit dengan jumlah peserta 160 orang, peserta adalah yang mendaftar melalui data anggota APTK (Asosiasi Petani Tembakau Kasturi & APTI (Asosiasi Petani Tembakau Indonesia)
- Pelatihan Otomotif dengan jumlah peserta 119 orang, peserta adalah yang mendaftar melalui data anggota APTK (Asosiasi Petani Tembakau Kasturi & APTI (Asosiasi Petani Tembakau Indonesia)
- Pelatihan Salon dengan jumlah peserta 140 orang, peserta adalah yang mendaftar melalui data anggota APTK (Asosiasi Petani Tembakau Kasturi & APTI (Asosiasi Petani Tembakau Indonesia)

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 2023 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 3.898 orang Tenaga Kerja dengan capaian 100%(realisasi melebihi target), atau dalam kategori Sangat Memuaskan. 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 6.115 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 146 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.

Beberapa hal yang menjadi permasalahan, dan dan perlu diperbaiki untuk rencana kedepan dalam upaya mewujudkan sasaran "Meningkatnya pencari kerja terlatih yang memiliki sertifikat kompetensi dan ditempatkan" adalah :

- Masih banyak pencaker yang belum mengetahui aplikasi ini
- Kendala pada *server* dan *maintenance* aplikasi yang harus ditingkatkan

Solusi perbaikan terhadap masalah tersebut :

- Meningkatkan sosialisasi tentang aplikasi e-KapeKa
- Penyediaan perangkat server yang lebih optimal dan juga Sumber Daya Manusia (SDM) yang mengolah aplikasi ini.

Sasaran Strategis 2 :

Pada indikator 2.1 salah satu penyebab hasil yang memuaskan dikarenakan kasus yang masuk ke Dinas Tenaga Kerja terbilang rendah sehingga penyelesaiannya pun terbilang juga tinggi. Namun sedikitnya kasus yang masuk mencerminkan bahwa hubungan antara para pekerja dan perusahaan di Kabupaten Jember harmonis dan terkendali. Belum optimalnya penyelesaian kasus dikarenakan belum adanya titik temu antara pekerja dan perusahaan. Kedepannya Dinas Tenaga Kerja akan berusaha untuk berkomunikasi dengan wakil dari pihak pekerja (SP/SB) dan pihak perusahaan (APINDO) agar menjaga harmonisasi dalam lingkup pekerjaan.

Beberapa hal yang menjadi permasalahan, dan dan perlu diperbaiki untuk rencana kedepan dalam upaya mewujudkan sasaran "Meningkatnya perlindungan tenaga kerja" adalah :

- Sulitnya titik temu antara pihak pekerja dan pihak perusahaan saat terjadi kasus
- Kekosongan jabatan mediator (pada semester IV 2023)

Solusi perbaikan terhadap masalah tersebut :

- Perlu adanya rasa saling pengertian antara pihak perusahaan dan pekerja
- Jabatan mediator harus segera terisi.

B.3 ANALISA PROGRAM – KEGIATAN - SUB KEGIATAN YANG MENDUKUNG SASARAN

Dalam rangka mewujudkan tujuan dan sasaran Dinas Tenaga Kerja pada tahun 2023 didukung 4 (empat) Program 3 (tiga) Kegiatan dan 3 (tiga) Sub Kegiatan, dengan uraian capaian sebagaimana tabel berikut :

Tabel 3.6
Target dan Realisasi Program dan Kegiatan Pendukung
Sasaran Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Jember
Tahun 2023

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

| No | Program/ Kegiatan/ Sub Kegiatan | Target | Capaian | % |
|----|---|---------------|---------------|-------|
| 1. | Program : Pelatihan Kerja dan Prokdutivitas Tenaga Kerja | | | |
| | Kegiatan : Pelaksanaan Pelatihan berdasarkan Unit Kompetensi | | | |
| | Sub Kegiatan : Proses Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Keterampilan bagi Pencari Kerja Berdasarkan Klaster Kompetensi | | | |
| | Input : Anggaran | 7.290.242.400 | 6.477.257.300 | 88,84 |
| | Output : Persentase pencaker terlatih yang bersertifikat kompetensi | 100% | 100% | 100 |
| | Outcome : | 100% | 100% | 100 |
| 2 | Program : Penempatan Tenaga Kerja | | | |
| | Kegiatan : Pengelolaan Informasi Pasar Kerja | | | |
| | Sub Kegiatan : Job Fair/Bursa Kerja | | | |
| | Input : Anggaran | 1.163.780.000 | 1.149.282.500 | 98,75 |
| | Output : Jumlah Aplikasi pelayanan informasi pasar kerja online pemerintah | 2 Aplikasi | 3 Aplikasi | 100 |

| | | | |
|---|-------------|-------------|-----|
| Outcome : Jumlah pencari kerja yang ditempatkan | 1.000 Orang | 3.898 Orang | 100 |
|---|-------------|-------------|-----|



KEGIATAN PELATIHAN BARISTA



KEGIATAN PELATIHAN LAS



KEGIATAN PEMBUKAAN PELATIHAN 2023

Dalam mendukung sasaran 1 Dinas Tenaga Kerja telah melaksanakan Kegiatan Pelaksanaan Pelatihan berdasarkan Unit Kompetensi, di mana total dari seluruh peserta sebanyak 1.031 orang dari 7(tujuh) jenis pelatihan pada tahun 2023. Dan semua peserta telah mendapatkan sertifikasi kompetensi dasar.



PENYELENGGARAAN JOB FAIR/ BURSA KERJA YANG DIHADIRI BUPATI JEMBER



SUASANA JOB FAIR 2023

Pada Jember Job Fair 2023 di ikuti sebanyak 46 Perusahaan diantaranya 4 Perusahaan penempatan pekerja migran indonesia (P3MI) ada sebanyak 3.905 lowongan pekerjaan yang di tawarkan dalam Negeri dan Luar Negeri, antusiasme pencari kerja selama 2 hari cukup tinggi berdasarkan form register.



BURSA KERJA KHUSUS

Sedangkan dalam kegiatan yang mendukung penempatan tenaga kerja dengan melaksanakan kegiatan *job fair*/ bursa kerja serta bursa kerja khusus (BKK). Pada total jumlah peserta yang di tempatkan sebanyak 3.898 orang yang terdiri dari angkatan kerja lokal (AKL) sebanyak 1.856 orang, angkatan kerja antar daerah (AKAD) sebanyak 0 orang dan angkatan kerja antar Negara (AKAN) sebanyak 2.042 orang.

Sasaran Strategis 2: Meningkatnya perlindungan tenaga kerja

| No | Program/ Kegiatan/ Sub Kegiatan | Target | Capaian | % |
|----|---------------------------------|--------|---------|---|
| 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 | | | |
| Input : Anggaran | 37.670.000 | 18.531.000 | 49,19 |
| Output : Jumlah Penyelesaian Kasus Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja, dan Penutupan Perusahaan | 30 Kasus | 12 Kasus | 40 |
| Outcome : Presentase penyelesaian Kasus Hubungan Industrial | 89% | 85,71% | 96,30 |

Dalam mendukung sasaran strategis 2 Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Jember melaksanakan kegiatan Pencegahan dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja dan Penutupan Perusahaan di Daerah Kabupaten/Kota dengan cara memediasi kasus antara pekerja dan perusahaan. Tidak jarang terjadi keributan antara pekerja dan perusahaan karena tidak menemui titik kesepakatan. Untuk jumlah kasus yang masuk pada tahun 2023 sebanyak 14 kasus. Dibandingkan tahun sebelumnya jumlah kasus yang masuk jauh menurun. Ini menunjukkan keadaan yang baik karena mencerminkan hubungan antara pekerja dan perusahaan terbilang harmonis.



**PROSES PENYELESAIAN KASUS YANG TERJADI
ANTARA PEKERJA & PERUSAHAAN**

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 menengahi, dan pengadilan HI adalah jalur yang paling tinggi ketika cara tripartit tidak bisa menemukan jalan keluar.

B.4 ANALISA 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 Dinas Tenaga Kerja adalah sumber daya manusia, sarana prasarana kantor dan anggaran dalam Dokumen Pelaksanaan anggaran 2023 untuk melaksanakan program dan kegiatan dalam rangka mencapai sasaran dan tujuan organisasi.

Tabel 3.7

Efisiensi Penggunaan Sumber Daya

| Sasaran | % Capaian Kinerja | % Serapan Anggaran | Tingkat Efisiensi |
|----------------|--------------------------|---------------------------|--------------------------|
|----------------|--------------------------|---------------------------|--------------------------|

| | | | |
|--|--|---|---------|
| Meningkatnya pencari kerja terlatih yang memiliki kompetensi ditempatkan | 244,9% (catatan: menggunakan rata rata % capaian sasaran 1) | 99,375% (catatan: menggunakan rata rata % realisasi anggaran program pendukung sasasarn sasaran 1) | efisien |
| Meningkatnya perlindungan tenaga kerja | 96,30% | 49,19 | Efisien |

Sumberdaya Manusia Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Jember berjumlah 30 orang dengan rincian 7 pejabat struktural, 4 fungsional, 8 pelaksana, 11 Non ASN.

Pelaksanaan kegiatan dalam rangka menjalankan tugas pokok dan fungsi dibidang bidang pembinaan, pelatihan, dan produktivitas didukung anggaran sebesar **7.290.242.400,- dan terserap sebesar Rp. 6.477.257.300,-**

Sumberdaya diatas mendukung tercapainya kinerja sasaran strategis dalam rangka rangka mewujudkan tujuan dan sasaran Dinas Tenaga Kerja dengan rata- rata capaian **100 %**

C. REALISASI ANGGARAN

Dalam mendukung pelaksanaan tugas dan fungsi Dinas Tenaga Kerja, pada tahun anggaran 2023 didukung dengan anggaran sebesar Rp. 15.308.539.115,- Anggaran tersebut bersumber dari APBD dan DBH CHT Kabupaten Jember.

Secara ringkas komposisi penggunaan anggaran terdiri dari Belanja Operasional dan Belanja Modal dengan perincian sebagai berikut :

1. Belanja Operasional sebesar Rp. 15.294.025.515,-
2. Belanja Modal sebesar Rp. 14. 513. 600,-

Anggaran belanja tersebut dialokasikan untuk mendanai 4(empat) program dan 11 (sebelas) kegiatan Dinas Tenaga Kerja dalam rangka mewujudkan tujuan dan sasaran yang ditetapkan dalam Renstra dengan realisasi per program sebagai berikut :

Tabel 3.8
REALISASI ANGGARAN PER PROGRAM TAHUN 2023

| | PROGRAM/ KEGIATAN | ANGGARAN (Rp.) | REALISASI (Rp) | CAPAIAN (%) |
|----------|---|-----------------------|-----------------------|--------------|
| I | Program: Penunjang Urusan Pemerintah Daerah | | | |
| 1 | Kegiatan: Perencanaan penganggaran dan evaluasi kinerja perangkat | 37.984.500,00 | 37.428.500,00 | 98,53 |
| | Sub Kegiatan : Penyusunan dokumen perencanaan perangkat daerah | 37.984.500,00 | 37.428.500,00 | 98,53 |
| 2 | Kegiatan: Administrasi Keuangan Perangkat Daerah | 3.432.609.159 | 2.684.594.463 | 78,20 |
| | Sub Kegiatan: Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN | 3.296.289.159 | 2.548.274.463 | 77,30 |
| | Sub Kegiatan: Penyediaan Administrasi Pelaksanaan Tugas ASN | 136.320.000 | 136.320.000 | 100 |
| 3 | Kegiatan: Administrasi Umum Perangkat Daerah | 506.742.400,00 | 390.552.985,00 | 77,07 |
| | Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor | 7.555.500,00 | 7.555.500,00 | 100 |
| | Penyediaan banah logistik kantor | 264.320.100,00 | 236.203.400,00 | 89,36 |
| | Penyediaan barang cetakan dan penggandaan | 25.708.800,00 | 25.195.000,00 | 98 |
| | Penyediaan bahan bacaan dan peraturan perundang – undangan | 3.000.000,00 | 2.015.000,00 | 67,16 |
| | Penyelenggara rapat koordinasi dan konsultasi SKPD | 206.158.000,00 | 119.584.085,00 | 58,00 |
| 4 | Kegiatan : | | | |
| | Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah | 14.513.600 | 14.512.000 | 99,98 |
| | Sub Kegiatan : | | | |
| | Pengadaan Peralatan dan Mesin Lainnya | 14.513.600 | 14.512.000 | 99,98 |
| 5 | Kegiatan : | | | |
| | -Penyediaan Jasa | | | |

| | | | | |
|----|--|-------------------------|-------------------------|-------|
| | Penunjang Urusan Pemerintah Daerah | 444.619.156,00 | 414.044.357,00 | 93,12 |
| | Sub Kegiatan : | | | |
| | Penyediaan Jasa Surat Menyurat | 4.275.000,00 | 3.850.000,00 | 90,05 |
| | Penyediaan Jasa Komunikasi Sumber Daya Air dan Listrik | 80.770.800,00 | 61.270.589,00 | 75,85 |
| | Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor | 359.573.356,00 | 348.923.768,00 | 97,03 |
| 6 | Kegiatan : | | | |
| | Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah | 156.935.000,00 | 128.375.745,00 | 81,80 |
| | Sub Kegiatan : | | | |
| | Peyendiaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan dan Pajak Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan | 42.043.500,00 | 36.105.700,00 | 85,87 |
| | Peyendiaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan ,Pajak,Perizinan Kendaraan Dinas Operasional atau lapangan | 84.891.500,00 | 63.537.245,00 | 74,84 |
| | Pemeliharaan peralatan dan Mesin Lainnya | 30.000.000,00 | 28.732.800,00 | 95,77 |
| | | | | |
| II | Program: Pelatihan Kerja dan Prokduktivitas Tenaga Kerja | | | |
| 1 | Kegiatan: | | | |
| | Pelaksanaan Pelatihan berdasarkan Unit Kompetensi | 7.290.242.400,00 | 6.477.257.300,00 | 88,84 |
| | Sub Kegiatan : | | | |
| | Proses Pelaksanaan Pendidikan dan pelatihan Keterampilan bagi Pencari Kerja Berdasarkan Klaster Komptensi | 7.290.242.400,00 | 6.477.257.300,00 | 88,84 |
| 2 | Kegiatan: | | | |
| | Pembinaan Lembaga Pelatihan Kerja Swasta | 21.748.900,00 | 16.060.700,00 | 73,84 |

| | | | | |
|------------|---|-------------------------|-------------------------|--------------|
| | Sub Kegiatan : | | | |
| | Pembinaan Lembaga Pelatihan Kerja Swasta | 21.748.900,00 | 16.060.700,00 | 73,84 |
| III | Program: Penempatan Tenaga Kerja | | | |
| 1 | Kegiatan: | | | |
| | Pelayanan anatar Kerja di Daerah Kabupaten/Kota | 94.294.000 | 84.827.100 | 89,96 |
| | Sub Kegiatan : | | | |
| | Perluasan Kesempatan Kerja | 94.294.000,00 | 84.827.100,00 | 89,96 |
| | Kegiatan : | | | |
| | -Pelindungan PMI (Pra dan Purna Penempatan) di Daerah Kabupaten/Kota | 186.337.000,00 | 180.598.739,00 | 96,92 |
| | Sub Kegiatan : | | | |
| | Peningkatan Perlindungan dan Kompetensi Calon Pencari Migran Indonesia (PMI)/Pekerja Migran Indonesia (PMI) | 186.337.000,00 | 180.598.739,00 | 96,92 |
| 2. | Kegiatan: | | | |
| | Pengelolaan Informasi Pasar Kerja | 1.163.780.000,00 | 1.149.282.500,00 | 98,75 |
| | Sub Kegiatan : | | | |
| | Job Fair/Bursa Kerja | 1.163.780.000,00 | 1.149.282.500,00 | 98,75 |
| IV | Program: Hubungan Industrial | | | |
| 1 | Kegiatan: | | | |
| | Pencegahan dan penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja dan Penutupan Perusahaan di Daerah Kabupaten/ Kota | 458.733.000,00 | 373.917.400,00 | 81,51 |
| | Sub Kegiatan : | | | |
| | Penyelenggaraan Verifikasi dan Rekapitulasi Keanggotaan pada Organisasi Pengusaha, Federasi dan Konfederasi Serikat Pekerja/ Serikat Buruh serta Non Afiliasi | 143.356.400,00 | 133.756.400,00 | 93,30 |
| | Sub Kegiatan : | | | |

| | | | | |
|----|--|--------------------------|--------------------------|--------------|
| | Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja, dan Penutupan Perusahaan yang Berakibat/Berdampak pada Kepentingan di 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota | 37.670.000,00 | 18.531.000,00 | 49,19 |
| | Sub Kegiatan : | | | |
| | Pelaksanaan Operasional Lembaga Tripartit Daerah Kabupaten/ Kota | 277.706.600,00 | 221.630.000,00 | 79,80 |
| 2. | Kegiatan: | | | |
| | Pengesahan Peraturan Perusahaan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama untuk Perusahaan yang Hanya beroperasi dalam 1 (satu) Daerah Kab/Kota | 1.500.000.000,00 | 1.407.664.459,00 | 93,84 |
| | Sub Kegiatan : | | | |
| | Penyelenggaraan Pendataan dan Informasi Sarana Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja serta Pengupahan | 1.500.000.000,00 | 1.407.664.459,00 | 93,84 |
| | Total | 15.308.539.115,00 | 13.359.116.248,00 | 87,26 |

Dari tabel diatas terlihat bahwa realisasi anggaran Dinas Tenaga Kerja pada tahun 2023 sebesar Rp. 13.359.116.248,00 dari total anggaran Rp. 15.308.539.115,00 atau 87,26%. Jika dibandingkan dengan penyerapan anggaran pada tahun 2022 maka mengalami peningkatan sebesar 18,63% yaitu pada tahun 2022 dari total anggaran sebesar Rp. 10.319.891.918,00 terealisasi sebesar Rp. 7.082.064.671,00,- atau 68,63%. Peningkatan ini disebabkan karena pada tahun 2023 pagu anggaran juga lebih besar dan juga kegiatan inovasi yang telah dilaksanakan.

BAB IV

PENUTUP

A. KESIMPULAN UMUM PENCAPAIAN KINERJA

Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Jember merupakan bentuk pertanggungjawaban pelaksanaan kegiatan pembangunan, penyelenggaraan pemerintahan dan pelayanan masyarakat yang menjadi tugas dan wewenang Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Jember. Didalamnya diinformasikan tentang sasaran, program dan kegiatan pembangunan yang dilaksanakan oleh Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Jember pada tahun 2023 dalam rangka pencapaian tujuan dan sasaran yang telah dituangkan dalam Renstra Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Jember 2021-2026. Disamping itu penyusunan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah ini merupakan sarana sebagai bahan evaluasi dan umpan balik dalam menunjang perbaikan kinerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Jember pada tahun-tahun mendatang.

Dari hasil evaluasi terhadap kinerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Jember dapat disimpulkan bahwa sasaran-sasaran pada tiap-tiap tujuan yang ditetapkan pada Rencana Strategis (Renstra) dikategorikan **Sangat Memuaskan** karena sasaran pertama dengan 2 (dua) indikator pencapaiannya dalam kategori Sangat Memuaskan dan sasaran kedua dengan 1 (satu) indikator dalam kategori Sangat Memuaskan juga.

Realisasi Penyerapan Anggaran tahun 2023 sebesar Rp. 13.359.116.248,00 (87,26 %), sedangkan hasil evaluasi efisiensi menunjukkan ada efisiensi dari perbandingan antara capaian kinerja dan capaian penyerapan anggaran.

B. PERMASALAHAN DAN REKOMENDASI PERBAIKAN

Terkait dengan hal tersebut dalam penyelenggaraan pemerintahan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Jember masih menghadapi kendala atau hambatan yang berpengaruh terhadap optimalisasi pencapaian target yang ditetapkan dengan hambatan dan permasalahan sebagai berikut :

1. Pelaksanaan kegiatan inovasi yang masih harus didukung oleh anggaran yang cukup
2. Sumber Daya Manusia yang minim.

Oleh karenanya direkomendasikan perbaikan untuk meminimalkan kendala pencapaian sasaran pada tahun 2023 dan tahun – tahun berikutnya antara lain :

1. Anggaran APBD mampu mendukung kegiatan yang ada.
2. Tambah pegawai sebagai pelaksana kegiatan

Demikian Laporan Kinerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Jember yang menggambarkan capaian kinerja tiap-tiap tujuan dan sasaran pada tahun 2023 sebagai salah satu laporan pertanggung jawaban, bahan evaluasi dan penyusunan rencana kegiatan tahun 2023.

**RENCANA STRATEGIS 2021-2026
DINAS TENAGA KERJA
KABUPATEN JEMBER TAHUN 2023**

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 % 1000 orang | 100% 1000 orang | 100% 1000 orang | 100% 1000 orang | 100% 1000 orang | 100% 1000 orang | 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 |

LAMPIRAN 1

| | | | | | | | | | | | | | | |
|--|--|--|----|--|--|-----|-----|-----|-----|-----|-----|---|---|---|
| | | | 2. | Meningkatnya perlindungan tenaga kerja | 1. Presensi Penyelesaian Kasus Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja, dan Penutupan Perusahaan | 83% | 86% | 89% | 92% | 95% | 95% | 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 2023

**Kepala Dinas Tenaga Kerja
Kabupaten Jember**



Drs. SUPRIHANDOKO, MM
Pembina Tk. I
NIP. 19651229 199403 1 003



PEMERINTAH KABUPATEN JEMBER
DINAS TENAGA KERJA

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

PERJANJIAN KINERJA – PERUBAHAN TAHUN 2023

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.

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

Jember, 21 November 2023

Pihak Pertama

KEPALA DINAS TENAGA KERJA,

Pihak Kedua
BUPATI JEMBER,

Ir. H. HENDY SISWANTO, ST, IPU.

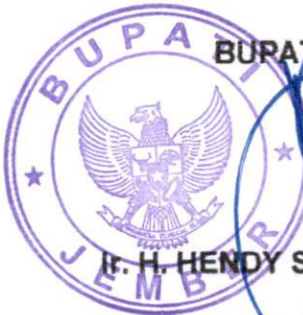


Drs. SUPRIHANDOKO, MM
NIP. 19651229 199403 1 003


PERJANJIAN KINERJA – PERUBAHAN TAHUN 2023
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 | Presentase penyelesaian kasus perselisihan hubungan industrial, mogok kerja, dan penutupan perusahaan | 89% |

| Program | Anggaran | Keterangan |
|---|---------------------------|--------------------|
| 1. Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/ Kota | Rp. 4.593.403.815 | P – APBD |
| 2. Program Pelatihan Kerja Dan Produktivitas Tenaga Kerja | Rp. 7.311.991.300 | P – APBD & DBH CHT |
| 3. Program Penempatan Tenaga Kerja | Rp. 1.444.411.000 | P – APBD |
| 4. Program Hubungan Industrial | Rp. 1.958.733.000 | P – APBD & DBH CHT |
| Jumlah | Rp. 15.308.539.115 | |



BUPATI JEMBER,
I. H. HENDY SISWANTO, ST, IPU.

Jember, 21 November 2023
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 2023**

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 |
| Meningkatnya angkatan kerja yang berhasil ditempatkan | Pencari Kerja yang Ditempatkan | Meningkatnya pencari kerja terlatih yang memiliki sertifikat kompetensi dan ditempatkan. | a. Persentase pencaker terlatih dan pekerja produktif bersertifikat kompetensi | 100% | Program Pelatihan Kerja Dan Produktivitas Tenaga Kerja | Presentase pencaker terlatih dan pekerja produktif bersertifikat kompetensi | 100% | | | | 7.311.991.300,00 |

| | | | | | | | | | | | |
|--|--|--|-----------------------------------|------------|---|--|------------|--|---|------------|-------------------------|
| | | | | | Keg. Pelaksanaan Pelatihan berdasarkan Unit Kompetensi | Persentase pencaker terlatih yang bersertifikat kompetensi | 100% | Proses Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Keterampilan bagi Pencari Kerja Berdasarkan Klaster Kompetensi | Jumlah pencaker peserta pelatihan berdasarkan Klaster Kompetensi yang bersertifikat | 170 Orang | 7.290.242.400,00 |
| | | | | | Keg. Pembinaan Lembaga Pelatihan Kerja Swasta | Jumlah LPKS yang sudah dibina | 10 Lembaga | Pembinaan Lembaga Pelatihan Kerja Swasta | Jumlah LPKS yang dibina | 10 Lembaga | 21.748.900,00 |
| | | | b. Pencari kerja yang ditempatkan | 1000 Orang | Program Penempatan Tenaga Kerja | Pencari kerja yang ditempatkan | 1000 Orang | | | | 1.444.411.000,00 |
| | | | | | Keg. Pelayanan antar Kerja di Daerah Kabupaten/Kota | Jumlah pencari kerja yang ditempatkan | 1000 Orang | Perluasan Kesempatan Kerja | Jumlah pencaker yang mendapatkan kegiatan Perluasan Kesempatan Kerja melalui WUB atau Padat Karya | 20 Orang | 94.294.000,00 |

| | | | | | | | | | | | |
|--|--|--|---|-----|---|--|------------|--|---|------------|-------------------------|
| | | | | | Keg.Pengelolaan Informasi Pasar Kerja | Jumlah Aplikasi pelayanan informasi pasar kerja online pemerintah | 2 Aplikasi | Job Fair/ Bursa Kerja | Jumlah penyelenggaraan kegiatan Job Fair | 2 kegiatan | 1.163.780.000,00 |
| | | | | | Keg.Pelindungan PMI (Pra dan Purna Penempatan) di Daerah Kabupaten/ Kota | Jumlah SPP berdasarkan rekom sesuai mekanisme rekrutmen PMI dan perberdayaan PMI | 300 Orang | Peningkatan Pelindungan dan Kompetensi Calon Pekerja Migran Indonesia (PMI)/Pekerja Migran Indonesia (PMI) | Jumlah SPP berdasarkan rekom sesuai Mekanisme Rekrutmen dan Penempatan yang Melindungi Calon Pekerja Migran | 300 Orang | 186.337.000,00 |
| | | Meningkatnya perlindungan tenaga kerja | Presentase Penyelesaian Kasus Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja, dan Penutupan Perusahaan | 89% | Program Hubungan Industrial | Persentase Penyelesaian Kasus Hubungan Industrial | 89% | | | | 1.958.733.000,00 |

| | | | | | | | | | | | |
|--|--|--|--|--|---|--|---------------------------|--|---|-----------------------|---------------|
| | | | | | Keg.Peng esahan Peraturan Perusaha an dan Pendaftar an Perjanjian Kerja Bersama untuk Perusaha an yang Hanya Beroperas i dalam 1 (Satu) Daerah Kabupate n/Kota | Jumlah Perusahaan yang sudah mempunyai PP, PKB, menyeleng garakan Sarana Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja serta Pengupaha n | 100 Perus ahaa n | Penyelengga raan Pendataan dan Informasi Sarana Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja serta Pengupahan | Jumlah Perusahaan yang sudah menyelengga rakan Sarana Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja serta Pengupahan | 100 Perusah aan | 1.500.000.000 |
|--|--|--|--|--|---|--|---------------------------|--|---|-----------------------|---------------|

| | | | | | | | | | | | |
|--|--|--|--|--|---|---|-----------------|---|--|-------------|---------------|
| | | | | | Keg.Penc egahan dan Penyelesa ian Perselisih an Hubungan Industrial, Mogok Kerja dan Penutup an Perusaha an di Daerah Kabupate n/ Kota | Jumlah Penyelesaia n Kasus Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja, dan Penutupan Perusahaan | 30 Kasu s | Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja, dan Penutupan Perusahaan yang Berakibat/Be rdampak pada Kepentingan di 1(satu) Daerah Kabupaten/K ota | Jumlah Penyelesaian Kasus Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja, dan Penutupan Perusahaan yang Berakibat/Be r dampak pada Kepentingan di 1(satu) Daerah Kabupaten/K ota | 30 Kasus | 37.670.000,00 |
|--|--|--|--|--|---|---|-----------------|---|--|-------------|---------------|

| | | | | | | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|--|--|---|--------------------------------|----------------|
| | | | | | | | Penyelenggaraan Verifikasi dan Rekapitulasi Keanggotaan pada Organisasi Pengusaha, Federasi dan Konfederasi Serikat Pekerja/Serikat Buruh serta Non Afiliasi | Jumlah Verifikasi dan Rekapitulasi Keanggotaan pada Organisasi Pengusaha, Federasi dan Konfederasi Serikat Pekerja/Serikat Buruh serta Non Afiliasi | 25 Verifikasi dan Rekapitulasi | 143.356.400,00 |
|--|--|--|--|--|--|--|--|---|--------------------------------|----------------|

| | | | | | | | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|--|--|--|----------------------------------|-----------|----------------|
| | | | | | | | | Pelaksanaan Operasional Lembaga Kerjasama Tripartit Daerah Kabupaten/ Kota | Jumlah LKS tripartit yang dibina | 1 lembaga | 277.706.600,00 |
|--|--|--|--|--|--|--|--|--|----------------------------------|-----------|----------------|

Jember, 23 November 2023
**Kepala Dinas Tenaga Kerja
Kabupaten Jember,**



Drs. SUPRIHANDOKO, MM
Pembina Tk. I
NIP. 19651229 199403 1 003



PEMERINTAH KABUPATEN JEMBER DINAS TENAGA KERJA

JL. .Kartini NO. 2 ☎ (0331) 486177 JEMBER

KEPUTUSAN KEPALA DINAS TENAGA KERJA KABUPATEN JEMBER

Nomor : 560 / 128.1 /316/ 2023

TENTANG INDIKATOR KINERJA UTAMA 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 November 2023

**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

- Instansi : DINAS TENAGA KERJA KABUPATEN JEMBER
- Tugas : (1) Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Jember merupakan unsur pelaksana urusan pemerintahan di bidang tenaga kerja dan unsur pemerintahan di bidang transmigrasi.
- (2) Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Jember dipimpin oleh kepala dinas yang berkedudukan bawah dan bertanggungjawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah.
- (3) Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Jember sebagaimana yang dimaksud pada ayat (1) mempunyai tugas melaksanakan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah di bidang tenaga kerja dan bidang transmigrasi.
- 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 terkait dengan tugas dan fungsi serta tugas pembantuan.
- Tujuan : Meningkatnya angkatan kerja yang berhasil ditempatkan
- Indikator Tujuan : Pencari Kerja Yang Ditempatkan.

INDIKATOR KINERJA UTAMA (IKU)
DINAS TENAGA KERJA KABUPATEN JEMBER 2023

| NO | KINERJA UTAMA | INDIKATOR KINERJA UTAMA | FORMULASI | SUMBER DATA | BIDANG PENANGGUNG JAWAB |
|----|---|---|---|--|--|
| 1 | Meningkatnya pencari kerja terlatih yang memiliki sertifikat kompetensi dan ditempatkan | Persentase pencaker terlatih dan pekerja produktif bersertifikat kompetensi | $\frac{\text{Jumlah pencaker yang mengikuti pelatihan}}{\text{Jumlah pencaker yang lulus kompetensi}} \times 100\%$ | Laporan Kegiatan Pelatihan | Bidang Pembinaan Pelatihan dan Perluasan Kerja |
| | | Pencari kerja yang ditempatkan | Jumlah pencari kerja yang ditempatkan | Laporan Informasi Penempatan | Bidang Penempatan Tenaga Kerja |
| 2 | Meningkatnya perlindungan tenaga kerja | Presentase Penyelesaian Kasus Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja, dan Penutupan Perusahaan | $\frac{\text{Jumlah kasus yang terselesaikan}}{\text{Jumlah kasus yang masuk}} \times 100\%$ | Laporan Kasus Perselisihan Hubungan Industrial | Bidang Hubungan Industrial dan Syarat Kerja |