

**LAPORAN KINERJA INSTANSI PEMERINTAH  
(LKIP) TAHUN 2022**



**DINAS TENAGA KERJA  
KABUPATEN JEMBER 2023**

## KATA PENGANTAR

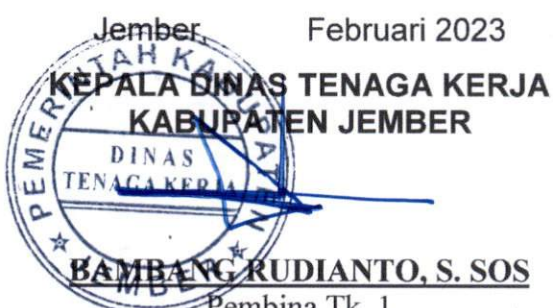
Puji syukur kehadiran Tuhan Yang Maha Esa, yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya, sehingga tugas penyusunan Laporan Kinerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Jember Tahun 2022 dapat kami selesaikan.

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 2022. 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 2022.

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 2022.

Jember, Februari 2023



NIP. 19671121 199003 1 010

## 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 2022 .....	....
B. EVALUASI dan ANALISIS CAPAIAN KINERJA.....	....
C. AKUNTABILITAS KEUANGAN .....	....
BAB IV. PENUTUP. ....	....
LAMPIRAN	
<b>Lampiran 1. Matriks Rencana Strategis (RS) 2021-2026</b>	
<b>Lampiran 2. Rencana Kinerja Tahunan (RKT) Tahun 2022</b>	
<b>Lampiran 3. Perjanjian Kinerja Tahun 2022</b>	
<b>Lampiran 4. Lampiran SK IKU PD</b>	

## 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 2022 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 2022.

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 2022 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 **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 2022 dilaksanakan berbagai program dan kegiatan dengan mengalokasikan dana dalam APBD Tahun Anggaran 2022 sebesar 100% merupakan Belanja Operasional atau sebesar Rp. 10.319.891.918 dan Belanja Modal sebesar 0% atau sebesar Rp .-

Sedangkan realisasi belanja sampai dengan 31 Desember 2022 sebesar **Rp. 7.082.064.671** atau **68,63%** 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 2022 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 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 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 2022.

## **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 118 tahun 2021 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 terkait dengan tugas dan fungsi serta tugas pembantuan.

(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 dan Transmigrasi, terdiri atas Kelompok Jabatan Fungsional.
- d. Bidang Pembinaan, Pelatihan Tenaga Kerja dan Perluasan Kesempatan Kerja, terdiri atas Kelompok Jabatan Fungsional.
- e. Bidang Hubungan Industrial, Syarat Kerja dan Jamsostek, 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 2022**

<b>No</b>	<b>Nama Jabatan</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Keterangan</b>
1	KepaDinas	1	
2	Sekretaris	1	
3	Kepala Bidang	3	
4	Kasubbag	2	
5	Fungsional	6	
6	Pelaksana	5	
	<b>Jumlah</b>	<b>18</b>	

**Tabel 1.2**  
**Jumlah ASN Dinas Tenaga Kerja**  
**berdasarkan Pangkat/ Golongan Ruang**  
**periode Januari-Desember 2022**

<b>No</b>	<b>Pangkat</b>	<b>Golongan</b>	<b>Jumlah</b>
1	Pembina Tingkat I	IV /b	1
2	Pembina	IV /a	2
3	Penata Tingkat I	III/d	8
4	Penata	III/c	3
5	Penata Muda Tingkat I	III/b	1
6	Pengatur	II/c	1
7	Pengatur Tingkat I	II/b	1
8	Juru Tingkat I	I/d	1
	<b>Jumlah</b>		<b>18</b>

**Tabel 1.3**  
**Jumlah ASN dan Non ASN Dinas Tenaga Kerja**  
**berdasarkan Latar Belakang Pendidikan**  
**periode Januari-Desember 2022**

No	Pendidikan	Jumlah	Keterangan
1	SD	1	ASN
2	SLTP	-	ASN
3	SMA/STM	3	ASN
4	D3	1	ASN
5	S1	10	ASN
6	S2	3	ASN
7	SD	-	Non ASN
8	SLTP	2	Non ASN
9	SMA/STM	4	Non ASN
10	D3		Non ASN
11	S1	4	Non ASN
12	S2		Non ASN
<b>Jumlah</b>		<b>28</b>	

#### **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. Optimalisasi pembentukan LKS Tripartit dan Bipartit di perusahaan.
2. Kompetensi pencari kerja sesuai kebutuhan pasar.
3. Setiap pencaker yang mengurus AK-I, dinas berupaya minta nomor yang bisa hubungi dengan tujuan apakah si pencaker sudah mendapatkan pekerjaan atau belum.

## **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

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 Dinas Tenaga Kerja Tahun 2021-2026

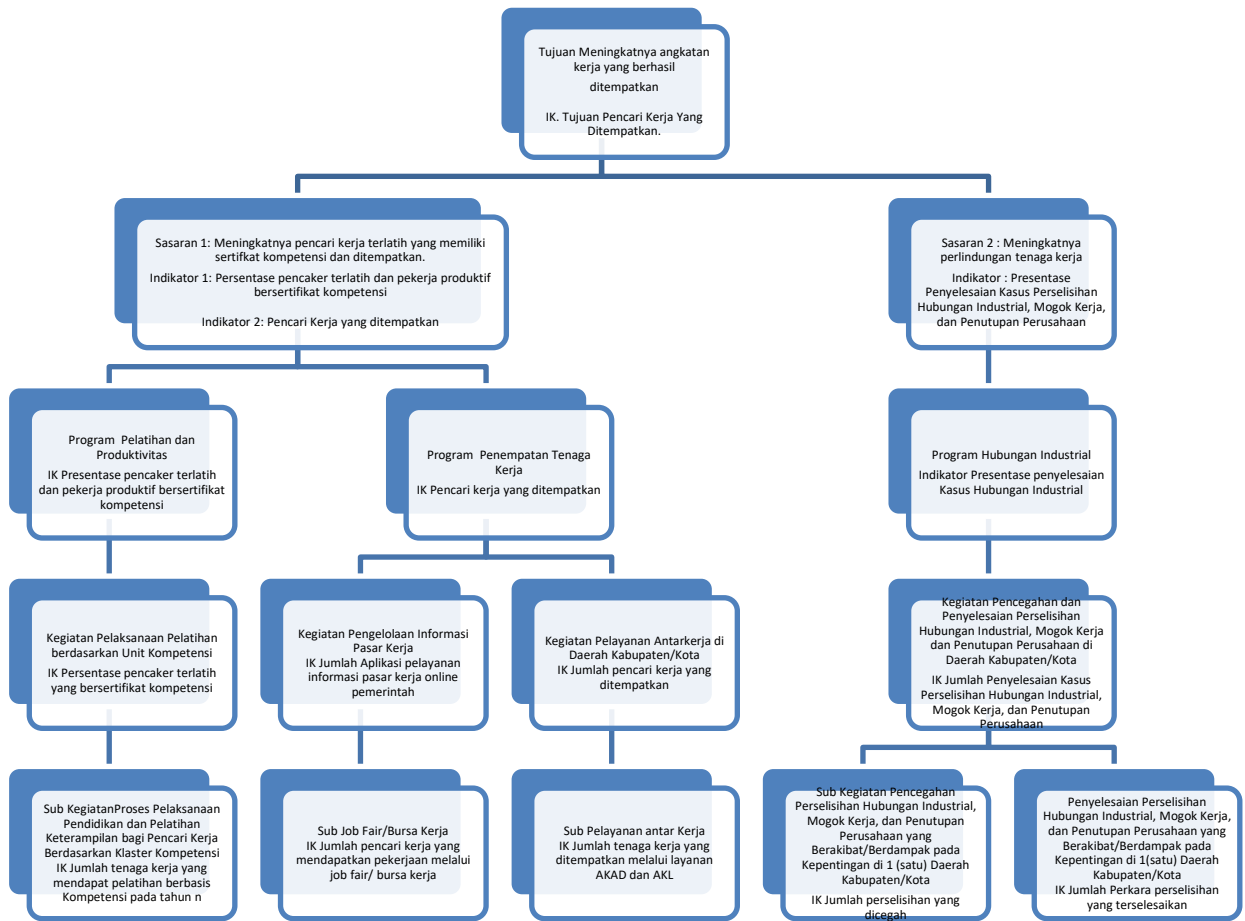
## **B. RENCANA KINERJA TAHUNAN (RKT) TAHUN 2022**

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 2022.

Dokumen rencana kinerja ini memuat informasi tentang sasaran yang ingin dicapai pada tahun 2022, 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: 800/132/316/2022 Tahun 2022;

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	$\frac{\text{Jumlah pencaker yang mengikuti pelatihan}}{\text{Jumlah pencari kerja yang ditempatkan}} \times 100\%$	Bidang Pembinaan Pelatihan dan Perluasan Kerja	Disnaker
	Pencari kerja yang ditempatkan	Jumlah pencari kerja yang ditempatkan	Bidang Penempatan Tenaga Kerja	
Meningkatnya perlindungan tenaga kerja	Presentase Penyelesaian Kasus Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja, dan Penutupan Perusahaan	$\frac{\text{Jumlah kasus yang terselesaikan}}{\text{Jumlah kasus yang masuk}} \times 100\%$	Bidang Hubungan Industrial dan Syarat Kerja	Disnaker

#### **D. PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2022**

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 indicator 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 2022 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 2022 telah memuat target sebagaimana target yang telah ditetapkan pada Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja tahun 2021-2026

<b>NO</b>	<b>SASARAN STRATEGIS</b>	<b>INDIKATOR KINERJA</b>	<b>TARGET TAHUN 2022</b>
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	86%

Guna mewujudkan kinerja yang telah diperjanjikan, maka Dinas Tenaga Kerja didukung dengan anggaran 4 (Empat) program tahun 2022 sebesar Rp 10.319.891.918,- (Sepuluh Milyar Tiga Ratus Sembilan Belas Juta Delapan Ratus Sembilan Puluh Satu Ribu Sembilan Ratus Delapan Belas Rupiah).

### BAB III

## AKUNTABILITAS KINERJA

### A. KERANGKA PENGUKURAN KINERJA TAHUN 2022

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 2022

Tabel 3.1  
Pengukuran Realisasi Kinerja Tahun 2022

NO.	SASARAN STRATEGIS		INDIKATOR SASARAN	TARGET 2022	REALISASI 2022	CAPAIAN 2022
(1)	(2)		(3)	(4)	(5)	(6)
1	Meningkatnya pencari kerja terlatih yang memiliki sertifikat kompetensi dan ditempatkan.	1	Persentase pencaker terlatih dan pekerja produktif bersertifikat kompetensi	100%	100%	100%
		2	Pencari kerja yang ditempatkan	1.000 Orang	1.951	100%

2	Meningkatnya perlindungan tenaga kerja	1	Presentase Penyelesaian Kasus Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja, dan Penutupan Perusahaan	86%	86,67%	100%
---	--	---	---	-----	--------	------

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

Dari tabel diatas terlihat bahwa capaian (3) Tiga indikator sasaran Dinas Tenaga Kerja rata rata mencapai 100% dan masuk dalam kategori sangat memuaskan. Dengan demikian maka secara umum Dinas Tenaga Kerja telah melaksanakan tugas pokok fungsi dalam Bidang Pembinaan, Pelatihan TK, & Perluasan KK, 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 2022 dengan tahun sebelumnya

**Tabel 3.2**  
**Perbandingan Capaian kinerja Sasaran tahun 2022 dengan tahun sebelumnya**

SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR SASARAN	TARGET		REALISASI	
		2021	2022	2021	2022
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
Meningkatnya pencari kerja terlatih yang memiliki sertifikat kompetensi dan ditempatkan	Persentase pencaker terlatih dan pekerja produktif yang bersertifikat kompetensi	100 %	100 %	100 %	100 %
	Pencari kerja yang ditempatkan	1.000	1.000	957	1.951
Meningkatnya perlindungan tenaga kerja	Presentase Penyelesaian Kasus Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja, dan Penutupan Perusahaan	83%	86%	94,87%	86,67%

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

**Tabel 3.3**

**Perbandingan Realisasi Kinerja Tahun 2022 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. 2022	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	1.951	100%
2	Meningkatnya perlindungan tenaga kerja	Presentase Penyelesaian Kasus Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja, dan Penutupan Perusahaan	95%	86,67%	91,23%

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

**Tabel 3.4**

**Perbandingan Realisasi Kinerja dengan Realisasi Nasional**

NO.	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR SASARAN	REALISASI Th. 2022	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.Pembi naan, Pelatihan Tk, dan Perluasan Kesempat an Kerja
		Pencari kerja yang ditempatkan	1.951	-	
2	Meningkatnya perlindungan tenaga kerja	Presentase Penyelesaian Kasus Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja, dan Penutupan Perusahaan	86,67%	-	

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

Dari tabel 3.1 s/d 3.4, perbandingan capaian kinerja sasaran tahun 2022 dengan tahun sebelumnya dapat dijelaskan sebagai berikut:

**Sasaran Strategis 1 :** Pada tabel 3.1 untuk sasaran strategis 1 terdapat 2(dua) indikator yaitu “Persentase pencaker terlatih dan pekerja produktif bersertifikat kompetensi” menunjukkan realisasi 100% karena seluruh peserta yang dilatih telah tersertifikasi kompetensi dasar sehingga capaiannya pun menjadi 100% dan “Pencari kerja yang ditempatkan” menunjukkan realisasi 1.951 orang yang ditempatkan di mana terdiri dari angkatan kerja lokal (AKL) sebanyak 147 orang, angkatan kerja antar daerah (AKAD) sebanyak 57 orang dan angkatan kerja antar Negara (AKAN) sebanyak 1.747 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(2021), sedangkan indikator “Pencari kerja yang ditempatkan” hasil realisasinya mengalami peningkatan dari tahun sebelumnya (2021).

Pada tabel 3.3 capaian realisasi tahun 2022 dari masing – masing indikator sama dengan target pada tahun 2026.

Sedangkan pada tabel 3.4 kami belum mendapatkan data hasil realisasi nasional.

**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 melbihi target yang ditentukan. Hal ini didapat dari jumlah kasus yang diselesaikan dengan cara tripartite (13 kasus) dibagi jumlah kasus yang masuk (15 kasus) dikali 100%.

Pada tabel 3.2 realisasi tidak sebesar tahun sebelumnya (2021) dikarenakan jumlah kasus pada tahun tersebut jauh lebih banyak sejumlah 39 kasus dan penyelesaiannya sebesar 37 kasus namun secara target untuk kasus diperusahaan menurun

Pada tabel 3.3 realisasi pada tahun 2022 masih belum melebihi target pada tahun 2026.

Pada tabel 3.4 sama seperti sasaran strategis 1, kami belum mendapatkan data hasil realisasi nasional.

## **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 2022

Sasaran/ Indikator Sasaran	% Capaian	Predikat						
		Sangat Memuaskan	Memuaskan	Sangat Baik	Baik	Cukup	Kurang	Sangat Kurang
<b>Sasaran 1</b> Meningkatnya pencari kerja								

terlatih yang memiliki sertifikat kompetensi dan ditempatkan								
<b>Indikator 1.1</b> Persentase pencaker terlatih dan pekerja produktif bersertifikat kompetensi		√						
<b>Indikator 1.2</b> Pencari kerja yang ditempatkan		√						
Rata rata capaian		√						
<b>Sasaran 2</b> Meningkatnya perlindungan tenaga kerja								
<b>Indikator 1.1</b> Presentase Penyelesaian Kasus Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja, dan Penutupan Perusahaan		√						
Rata rata capaian		√						

Dari table 3. diatas, dapat disimpulkan bahwa dari pengukuran kinerja tahun 2022, 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. Kedepanya 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. Sedangkan pada indikator 1.2 “Pencari kerja yang ditempatkan”

dapat memenuhi bahkan melebihi target salah satu penyebabnya karena kegiatan job fair yang dapat terlaksana. Karena pada tahun sebelumnya aktivitas masih dibatasi oleh keadaan pandemi covid-19. Dan Upaya Dinas Tenaga Kerja dalam meningkatkan pekerja yang ditempatkan dengan lebih banyak berkomunikasi dengan perusahaan terkait lowongan pekerjaan yang tersedia.

Dari target 1.000 Tenaga Kerja terealisasi sebesar 1.915 orang Tenaga Kerja. dengan capaian 195,1%, 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 data ini merupakan kontribusi dari Program Inovasi **J-Pro Garuda (Program Gagasan dan Ruang Dialektika Jember)** memperluas cakupan Job Fair/ Bursa Kerja.

Melakukan publikasi khusus lowongan pekerjaan lewat mediagram **loker.disnakerjember**. Memperluas cakupan *Job Fair* bekerjasama dengan **Bursa Kerja Khusus-SMK di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Jember**.

Adanya layanan **Aplikasi e-KaPeKa (Kartu Pencari Kerja elektronik)** yang mampu memperluas cakupan data pencari kerja yang terdaftar di Dinas Tenaga Kerja dengan beragam kualifikasi dan kompetensi. Tenaga kerja yang telah terdata pada e-KaPeKa mendapatkan peluang informasi yang lebih cepat pada program *Walk-in Interview* yang diselenggarakan perusahaan.

**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. Kedepanya Dinas Tenaga Kerja akan berusaha untuk berkomunikasi dengan wakil dari pihak pekerja (SP/SB) dan pihak perusahaan (APINDO) agar menjaga harmonisasi dalam lingkup pekerjaan.

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

Dalam rangka mewujudkan tujuan dan sasaran Dinas Tenaga Kerja pada tahun 2022 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 2022**

**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 Prokduktivitas Tenaga Kerja			
	Kegiatan : Pelaksanaan Pelatihan berdasarkan Unit Kompetensi			
	Sub Kegiatan : Proses Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Keterampilan bagi Pencari Kerja Berdasarkan Klaster Kompetensi			
	Input : Anggaran	3.764.697.400	3.016.876.600	80,14
	Output : Persentase pencaker terlatih yang bersertifikat kompetensi	100%	100%	100
	Outcome :			
2	Program : Penempatan Tenaga Kerja			
	Kegiatan : Pengelolaan Informasi Pasar Kerja			
	Sub Kegiatan : Job Fair/Bursa Kerja			
	Input : Anggaran	56.973.700	56.182.000	98,61
	Output : Jumlah Aplikasi pelayanan informasi pasar kerja online	2 Aplikasi	3 Aplikasi	150

pemerintah			
Outcome : Jumlah pencari kerja yang ditempatkan	1.000 Orang	1.951 Orang	195,1



BANTUAN ALAT PELATIHAN BAKERY



KEGIATAN PELATIHAN HOUSE KEEPING PESANTREN



KEGIATAN PELATIHAN OTOMOTIF

Dalam mendukung sasaran 1 Dinas Tenaga Kerja telah melaksanakan Kegiatan Pelaksanaan Pelatihan berdasarkan Unit Kompetensi, di mana total dari seluruh peserta sebanyak 547 orang dari 22 jenis pelatihan pada tahun 2022. Selain mendapatkan skill atau ilmu, beberapa peserta pelatihan juga mendapat bantuan alat.



PENYELENGGARAAN *JOB FAIR*/ BURSA KERJA YANG DIHADIRI WAKIL BUPATI JEMBER



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 1.951 orang yang terdiri dari angkatan kerja lokal (AKL) sebanyak 147 orang, angkatan kerja antar daerah (AKAD) sebanyak 57 orang dan angkatan kerja antar Negara (AKAN) sebanyak 1.747 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	219.999.970	161.623.800	73,47
	Output : Jumlah Penyelesaian	35 Kasus	13 Kasus	37,14

Kasus Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja, dan Penutupan Perusahaan			
Outcome : Presentase penyelesaian Kasus Hubungan Industrial	86%	86,67%	100,77

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 2022 sebanyak 15 kasus. Dibandingkan tahun sebelumnya jumlah kasus yang masuk jauh menurun. Ini menunjukkan keadaan yang baik karena mencerminkan hubungan antara pekerja dan perusahaan terbilang harmonis.



#### **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 2022 untuk melaksanakan program dan kegiatan dalam rangka mencapai sasaran dan tujuan organisasi.

**Tabel 3.7**  
**Efisiensi Penggunaan Sumber Daya**

<b>Sasaran</b>	<b>% Capaian Kinerja</b>	<b>% Serapan Anggaran</b>	<b>Tingkat Efisiensi</b>
Meningkatnya pencari kerja terlatih yang memiliki sertifikat kompetensi dan ditempatkan	100%	80,14	Efisien
	195,1%	98,61	Efisien
Meningkatnya perlindungan tenaga kerja	86,67%	73,47	Efisien

Sumberdaya Manusia Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Jember berjumlah 28 orang dengan rincian 7 pejabat struktural, 6 fungsional, 5 pelaksana, 10 Non ASN.

Pelaksanaan kegiatan dalam rangka menjalankan tugas pokok dan fungsi dibidang bidang tenaga kerja dan bidang transmigrasi didukung anggaran sebesar **Rp. 4.041.671.070,- dan terserap sebesar Rp. 3.234.682.400,-**

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 2022 didukung dengan anggaran sebesar Rp. 10.319.891.918 Anggaran tersebut bersumber dari APBD, DBH CHT, Pengendalian Dampak Inflasi Kabupaten Jember.

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

1. Belanja Operasional sebesar Rp. 10.319.891.918
2. Belanja Modal sebesar Rp – (Tidak ada belanja modal)

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 2022**

	PROGRAM/ KEGIATAN	ANGGARAN (Rp.)	REALISASI (Rp)	CAPAIAN (%)
<b>I</b>	<b>Program: Penunjang Urusan Pemerintah Daerah</b>			
1	<b>Kegiatan:</b> Perencanaan penganggaran dan evaluasi kinerja perangkat	<b>34.983.190,00</b>	<b>18.763.750,00</b>	53,64
	<b>Sub Kegiatan :</b> Penyusunan dokumen perencanaan perangkat daerah	34.983.190,00	18.763.750,00	
2	<b>Kegiatan:</b> Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	<b>3.791.485.084</b>	<b>2.845.632.710</b>	75,05
	<b>Sub Kegiatan:</b> Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	3.673.285.084	2.727.432.710	74,25
	<b>Sub Kegiatan:</b> Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	118.200.000	118.200.000	100
3	<b>Kegiatan:</b> Administrasi Umum Perangkat Daerah	<b>242.372.350,00</b>	<b>195.203.300,00</b>	80,54
	Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor	5.577.800,00	5.219.000,00	93,57
	Penyediaan banah logistik kantor	87.244.050,00	66.507.300,00	76,23
	Penyediaan barang cetakan dan penggandaan	17.584.500,00	9.696.000,00	55,14
	Penyediaan bahan bacaan dan peraturan perundang – undangan	3.000.000,00	3.000.000,00	100,0
	Penyelenggara rapat koordinasi dan konsultasi SKPD	128.966.000,00	110.781.000,00	85,90
4	<b>Kegiatan :</b>			
	-Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	<b>375.099.424,00</b>	<b>343.710.801,00</b>	91,63
	<b>Sub Kegiatan :</b>			
	Penyediaan Jasa Surat Menyurat	2.340.000,00	2.200.000,00	94,02
	Penyediaan Jasa Komunikasi Sumber Daya Air dan Listrik	52.799.424,00	38.887.351,00	73,65
	Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	319.960.000,00	302.623.450,00	94,58
5	<b>Kegiatan :</b>			
	Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan	<b>115.952.000,00</b>	<b>75.099.910,00</b>	64,77

	Pemerintah			
	<b>Sub Kegiatan :</b>			
	Peyendiaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan dan Pajak Kendaraan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan	39.780.000,00	29.131.300,00	73,23
	Peyendiaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan ,Pajak,Perizinan Kendaraan Dinas dan Operasional	64.582.000,00	38.568.610,00	56,62
	Pemeliharaan peralatan dan Mesin Lainnya	11.590.000,00	9.400.000,00	81,10
<b>II</b>	<b>Program: Pelatihan Kerja dan Prokdutivitas Tenaga Kerja</b>			
<b>1</b>	<b>Kegiatan:</b>			
	Pelaksanaan Pelatihan berdasarkan Unit Kompetensi	<b>3.764.697.400,00</b>	<b>3.016.876.600,00</b>	80,14
	<b>Sub Kegiatan :</b>			
	Proses Pelaksanaan Pendidikan dan pelatihan Keterampilan bagi Pencari Kerja Berdasarkan Klaster Komptensi	3.764.697.400,00	3.016.876.600,00	80,14
<b>2</b>	<b>Kegiatan:</b>			
	Pembinaan Lembaga Pelatihan Kerja Swasta	<b>35.302.600,00</b>	<b>33.957.600,00</b>	96,19
	<b>Sub Kegiatan :</b>			
	Pembinaan Lembaga Pelatihan Kerja Swasta	35.302.600,00	33.957.600,00	96,19
<b>III</b>	<b>Program: Penempatan Tenaga Kerja</b>			
<b>1</b>	<b>Kegiatan:</b>			
	-Pelindungan PMI (Pra dan Purna Penempatan) di Daerah Kabupaten/Kota	<b>83.026.200,00</b>	<b>83.014.200,00</b>	99,99
	<b>Sub Kegiatan :</b>			
	Peningkatan Perlindungan dan Kompetensi Calon Pencari Migran Indonesia (PMI)/Pekerja Migran Indonesia (PMI)	83.026.200,00	83.014.200,00	99,99
<b>2.</b>	<b>Kegiatan:</b>			
	Pengelolaan Informasi Pasar Kerja	<b>56.973.700,00</b>	<b>56.182.000,00</b>	<b>98,61</b>

	<b>Sub Kegiatan :</b>			
	Job Fair/Bursa Kerja	56.973.700,00	56.182.000,00	98,61
<b>IV</b>	<b>Program: Hubungan Industrial</b>			
<b>1</b>	<b>Kegiatan:</b>			
	Pencegahan dan penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja dan Penutupan Perusahaan di Daerah Kabupaten/ Kota	<b>219.999.970,00</b>	<b>161.623.800,00</b>	73,47
	<b>Sub Kegiatan :</b>			
	Pelaksanaan Operasional Lembaga Tripartit Daerah Kabupaten/ Kota	155.442.970,00	128.710.800,00	82,80
	<b>Sub Kegiatan :</b>			
	Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja, dan Penutupan Perusahaan yang Berakibat/Berdampak pada Kepentingan di 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota	64.557.000,00	32.913.000,00	50,98
<b>2.</b>	<b>Kegiatan:</b>			
	Pengesahan Peraturan Perusahaan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama untuk Perusahaan yang Hanya beroperasi dalam 1 (satu) Daerah Kab/Kota	<b>1.600.000.000</b>	<b>252.000.000</b>	15,75
	<b>Sub Kegiatan :</b>			
	Penyelenggaraan Pendataan dan Informasi Sarana HI dan JAMSOSTEK serta Pengupahan	1.600.000.000	252.000.000	15,75
	<b>Total</b>	<b>10.319.891.918</b>	<b>7.082.064.671</b>	<b>68,63</b>

Dari tabel diatas terlihat bahwa realisasi anggaran Dinas Tenaga Kerja pada tahun 2022 sebesar Rp. 7.082.064.671,00 dari total anggaran Rp. 10.319.891.918,00 atau 68,63%. Jika dibandingkan dengan penyerapan anggaran pada tahun 2021 maka mengalami penurunan sebesar 2,57 % yaitu pada tahun 2021 dari total anggaran sebesar Rp. 6.147.664.597,00 terealisasi sebesar Rp. 4.377.292.304,00,- atau 71,20%. Penurunan ini disebabkan karena pada tahun 2022, Dinas Tenaga Kerja mendapat anggaran DBH CHT diberikan saat semester

akhir, sehingga waktu yang dibutuhkan sangat sedikit untuk melaksanakan kegiatan.

## **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 2022 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 **Memuaskan** karena dari 2 (dua) indikator pencapaiannya dalam kategori Sangat Memuaskan dan 1 (satu) indikator dalam kategori Memuaskan.

Realisasi Penyerapan Anggaran tahun 2022 sebesar Rp. 7.082.064.671 (68,63 %), 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. Anggaran APBD yang dimiliki masih belum sepenuhnya mendukung kegiatan.
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 2022 sebagai salah satu laporan pertanggungjawaban, bahan evaluasi dan penyusunan rencana kegiatan tahun 2023.

**RENCANA STRATEGIS 2021-2026  
DINAS TENAGA KERJA  
KABUPATEN JEMBER TAHUN 2022**


**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.

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	Meningkatkan efektivitas pembinaan dan mediasi hubungan industrial
--	--	--	----	--	---	-----	-----	-----	-----	-----	-----	---	---	--

Jember, 2022  
**Kepala Dinas Tenaga Kerja  
 Kabupaten Jember**



**BAMBANG RUDIANTO, S. SOS**  
 Pembina Tk. 1  
 NIP. 19671121 199003 1 010



**PEMERINTAH KABUPATEN JEMBER**  
**DINAS TENAGA KERJA**  
**Jl. Kartini No. 2 Telp. (0331) 486177**  
**J E M B E R**

**PERJANJIAN KINERJA PERUBAHAN TAHUN 2022**

Dalam rangka mewujudkan manajemen pemerintah yang efektif, transparan dan akuntabel serta berorientasi pada hasil, kami yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : **BAMBANG RUDIANTO, S.Sos**

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.

Pihak Kedua  
**BUPATI JEMBER,**  
  
**Ir. H. HENDY SISWANTO, ST, IPU**

Jember, 18 November 2022  
Pihak Pertama  
**Kepala Dinas Tenaga Kerja,**  
  
**BAMBANG RUDIANTO, S.Sos**  
NIP. 19661116 199602 2 001



**PEMERINTAH KABUPATEN JEMBER**  
**DINAS TENAGA KERJA**  
**Jl. Kartini No. 2 Telp. (0331) 486177**  
**J E M B E R**

**PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2022**  
**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. Persentase pencari terlatih dan pekerja produktif bersertifikat kompetensi.  2. Pencari kerja yang ditempatkan.	100%  1000 orang
2	Meningkatnya perlindungan tenaga kerja	1. Persentase kasus perselisihan hubungan industrial yang diselesaikan dengan Perjanjian Bersama	86%

NO.	PROGRAM	ANGGARAN	KETERANGAN
1	Program Penunjangan Urusan Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota	Rp. 4.559.892.048,00	PAPBD
2	Program Pelatihan Kerja dan Produktivitas Tenaga Kerja	Rp. 3.800.000.000,00	PAPBD
3	Program Penempatan Tenaga Kerja	Rp. 139.999.900,00	PAPBD
4	Program Hubungan Industrial	Rp. 1.819.999.970,00	PAPBD
<b>JUMLAH</b>		<b>Rp. 10.319.891.918,00</b>	

Pihak Kedua  
BUPATI JEMBER,  
  
Ir. H. HENDY SISWANTO, ST, IPU

Jember, 18 November 2022  
Pihak Pertama  
Kepala Dinas Tenaga Kerja,  
  
BAMBANG RUDIANTO, S.Sos  
NIP. 19671121 199003 1 010



PEMERINTAH KABUPATEN JEMBER  
DINAS TENAGA KERJA

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

RENCANA KINERJA TAHUNAN (RKT)  
TAHUN 2022

SASARAN			PROGRAM			KEGIATAN			
Uraian	Indikator Sasaran	Target	Uraian	Indikator Program	Target	Uraian	Indikator kegiatan (Output)	Target	Anggaran
Meningkatnya pencari kerja terlatih yang memiliki sertifikat kompetensi dan ditempatkan.	Persentase pencaker terlatih dan pekerja produktif bersertifikat kompetensi	100%	Pelatihan Kerja dan Prokduktivitas Tenaga Kerja	Presentase pencaker terlatih dan pekerja produktif bersertifikat kompetensi	100%	Pelaksanaan Pelatihan berdasarkan Unit Kompetensi	Persentase pencaker terlatih yang bersertifikat kompetensi	100%	Rp. 3.764.697.400
	Pencari kerja yang ditempatkan	1000 orang	Penempatan Tenaga Kerja	Pencari kerja yang ditempatkan	1000 orang	Pengelolaan Informasi Pasar Kerja	Jumlah pencari kerja yang mendapatkan pekerjaan melalui job fair/ bursa kerja	200 Orang	Rp. 56.973.700
Meningkatnya perlindungan tenaga kerja	Presentase Penyelesaian Kasus Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok	86%	Hubungan Industrial	Presentase penyelesaian Kasus Hubungan Industrial	86%	Pencegahan dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja dan	Jumlah Penyelesaian Kasus Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja, dan Penutupan	35 Kasus	Rp. 219.999.970

	Kerja, dan Penutupan Perusahaan					Penutupan Perusahaan di Daerah Kabupaten/Kota	Perusahaan		

Jember, 2022  
**Kepala Dinas Tenaga Kerja  
 Kabupaten Jember**



**BAMBANG RUDIANTO, S. SOS**  
 Pembina Tk. 1  
 NIP. 19671121 199003 1 010



# PEMERINTAH KABUPATEN JEMBER DINAS TENAGA KERJA

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

## KEPUTUSAN KEPALA DINAS TENAGA KERJA KABUPATEN JEMBER

**Nomor : 560 / 230.1/316/ 2022**

### 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 : 2022



**BAMBANG RUDIANTO, S. SOS**

Pembina Tk. 1

NIP. 19671121 199003 1 010

**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 2022**

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