Pemerintah Kabupaten Blitar

LAPORAN KINERJA INSTANSI PEMERINTAH

LKjIP

TAHUN 2023

DINAS TENAGA KERJA KABUPATEN BLITAR

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadirat Tuhan Yang Maha Esa atas Rahmat dan hidayah-Nya, kami dapat menyelesaikan penyusunan “LAPORAN KINERJA INSTANSI PEMERINTAH (LKjIP) DINAS TENAGA KERJA KABUPATEN BLITAR TAHUN 2023”.

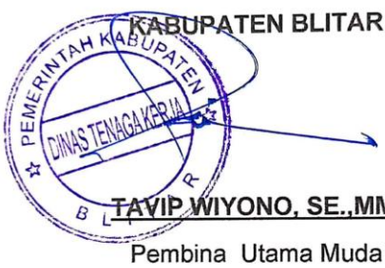
Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) disusun sebagai bentuk akuntabilitas dari pelaksanaan tugas dan fungsi yang dipercayakan kepada setiap instansi pemerintah atas penggunaan anggraan dengan berpedoman pada Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi RI Nomor 53 Tahun 2014. Hal terpenting yang diperlukan dalam penyusunan laporan kinerja adalah pengukuran kinerja dan evaluasi serta penggungkapan secara memadai hasil analisis terhadap pengukuran kinerja.

Kami menyadari dalam penyusunan LKjIP Tahun 2023 ini masih banyak kekurangan. Untuk itu kritik dan saran yang membangun sangat kami harapkan guna penyempurnaan dalam penyusunan laporan kinerja selanjutnya. Tak lupa ucapan terimakasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya kami sampaikan kepada semua pihak yang telah membantu dalam penyusunan laporan ini. Harapan kami laporan ini dapat memberikan manfaat bagi semua pihak dan menjadi salah satu bahan pertimbangan ataupun pedoman bagi perbaikan kinerja dan pelayanan di masa yang akan datang.

Blitar, 21 Februari 2024

KEPALA DINAS TENAGA KERJA

KABUPATEN BLITAR



TAVIP WIYONO, SE.,MM.

Pembina Utama Muda

NIP. 19650311 199703 1 002

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR i
DAFTAR ISI ii
DAFTAR TABEL iii
BAB I 1
PENDAHULUAN 1
1.1 LATAR BELAKANG 1
1.2 GAMBARAN UMUM ORGANISASI 2
1.3 MAKSUD DAN TUJUAN 10
1.4 LANDASAN HUKUM 10
1.5 SISTEMATIKA PENYUSUNAN 12
1.6 PETA PROSES BISNIS 13
BAB II PERENCANAAN KINERJA 14
2.1 RENCANA STRATEGIS 14
2.2 PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2023 17
BAB III 21
AKUNTABILITAS KINERJA 21
3.1 CAPAIAN KINERJA ORGANISASI 21
3.2 REALISASI ANGGARAN 41
BAB IV 45
PENUTUP 45
4.1 Kesimpulan 45
LAMPIRAN-LAMPIRAN 47

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Kondisi Pegawai Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Blitar Berdasarkan Kepangkatan/Golongan 8

Tabel 1. 2 Kondisi Pegawai Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Blitar Menurut Jabatan 9

Tabel 1. 3 Kondisi Pegawai Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Blitar Berdasarkan Tingkat Pendidikan 9

Tabel 2. 1 Indikator Kinerja Utama (Iku) Dinas Tenaga Kerja 16

Tabel 2. 2 Perjanjian Kinerja Tahun 2023 18

Tabel 2. 3 Program dan Anggaran Tahun 2023 18

Tabel 2. 4 Perjanjian Kinerja Perubahan Tahun 2023 19

Tabel 2. 5 Program dan Anggaran Perubahan Tahun 2023 19

Tabel 3. 1 Pencapaian Kinerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Blitar Tahun 2023 22

Tabel 3. 2 Perbandingan Realisasi Kinerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Blitar 26

Tabel 3. 3 Perbandingan Realisasi Kinerja s.d Akhir Periode Renstra 28

Tabel 3. 4 Tabel Alokasi Per Sasaran Pembangunan 29

Tabel 3. 5 Pencapaian Kinerja dan Anggaran 30

Tabel 3. 6 Tabel Efisiensi Penggunaan Sumber Daya 33

Tabel 3. 7 Jumlah Penempatan Dalam Negeri Kabupaten Blitar 3337

Tabel 3. 8 Jumlah Penempatan Luar Negeri Kabupaten Blitar 339

Tabel 3.9 Data Sengketa Pengusaha-Pekerja yang Dilaporkan dan Diselesaikan 40

Tabel 3.10 Data Kepesertaan Jamsostek 40

Tabel 3.11 Realisasi Anggaran Tahun 2023 41

Tabel 3.12 Analisis Efisiensi Tahun 2023 44

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 LATAR BELAKANG

Akuntabilitas kinerja instansi pemerintah merupakan perwujudan kewajiban suatu instansi pemerintah untuk mempertanggungjawabkan keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan misi organisasi dalam mencapai sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan melalui sistem pertanggungjawaban secara periodik. Bentuk akuntabilitas dari pelaksanaan tugas dan fungsi yang dipercayakan kepada setiap instansi pemerintah atas penggunaan anggaran tersebut dituangkan dalam bentuk laporan kinerja.

Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) sebagai wujud akuntabilitas instansi pemerintah disusun dengan berpedoman pada Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Review Atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah. Laporan Kinerja Dinas Tenaga Kerja merupakan laporan yang berisi pertanggungjawaban target kinerja sasaran strategis perangkat daerah yang sudah ditetapkan di dalam dokumen Perjanjian Kinerja secara berjenjang. Rencana Strategis yang sudah ditetapkan mengacu pada dokumen rencana pembangunan jangka menengah (RPJMD) sebagai dasar dalam menetapkan perjanjian kinerja. Perjanjian kinerja juga mengacu pada Indikator Kinerja Utama (IKU) Perangkat Daerah sebagaimana telah diatur dan ditetapkan dalam Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor Per/09/M.PAN/5/2007 tentang Pedoman Umum Penetapan Kinerja Utama (IKU) di Lingkungan Instansi Pemerintah. Melalui laporan kinerja ini, Dinas Tenaga Kerja sebagai unit kerja wajib Menyusun laporan kinerja sebagai salah satu bentuk/instrument pertanggungjawaban keberhasilan dan/atau kegagalan pencapaian sasaran strategis yang telah ditetapkan.

LKjIP disusun sebagai media pertanggungjawaban atas target kinerja yang telah diperjanjikan antara pimpinan dengan penerima mandat. Target kinerja yang telah dituangkan dalam perjanjian kinerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Blitar Tahun 2023 didasarkan pada tujuan dan

sasaran jangka menengah yang telah tertuang pada Perubahan Rencana Strategis (Renstra) SKPD Tahun 2021-2026 dan Rencana Kerja (Renja) SKPD Tahun 2023.

Sehubungan dengan hal tersebut Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Blitar menyusun Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) Tahun 2023 sebagai salah satu perwujudan tekad untuk senantiasa bersungguh-sungguh mewujudkan penyelenggaraan pemerintahan negara dan pembangunan yang didasarkan pada prinsip-prinsip *good governance*. Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) Dinas Tenaga Kerja Tahun 2023 ini adalah untuk memberikan informasi tentang hasil capaian penyelenggaraan kegiatan Dinas Tenaga Kerja yang berdasarkan Perjanjian kinerja yang disepakati oleh Kepala Dinas Tenaga Kerja dengan Bupati.

1.2 GAMBARAN UMUM ORGANISASI

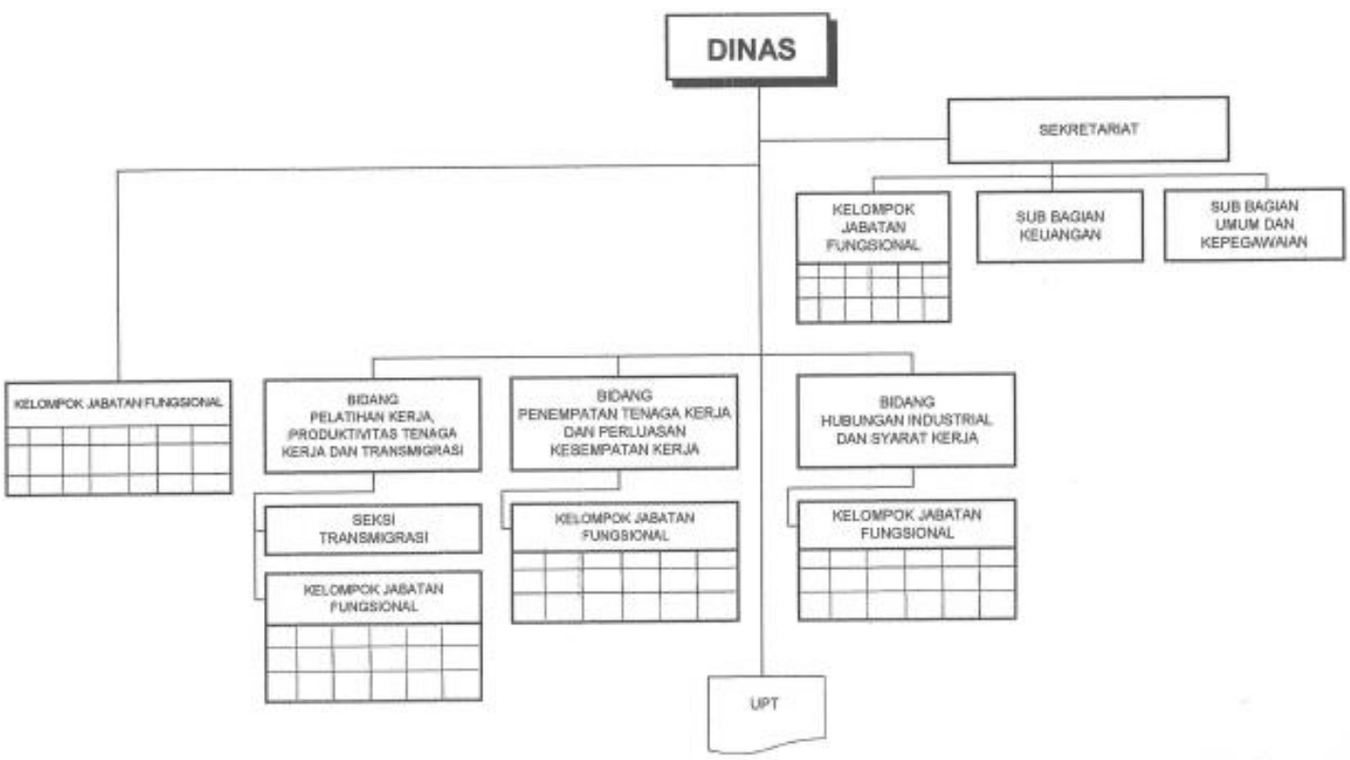
Pembangunan suatu negara ditujukan untuk kepentingan penduduk termasuk tenaga kerja yang menjadi objek pembangunan. Pada saat bersamaan, sebagai subjek pembangunan, penduduk serta tenaga kerja menjadi faktor utama yang menggerakan proses pembangunan disamping sumber daya lainnya, baik secara langsung maupun tidak langsung, dan dapat mempengaruhi sumber daya lainnya. Begitu krusialnya posisi tenaga kerja didalam proses pembangunan sehingga permasalahan ketenagakerjaan harus mendapat perhatian yang menyeluruh dan terpadu dari berbagai pihak.

Seiring dengan diterbitkannya Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah dan terbitnya Peraturan Pemerintah Nomor 18 tahun 2016 tentang Organisasi Perangkat Daerah, maka Pemerintah Kabupaten Blitar menindaklanjuti dengan Peraturan Daerah Kabupaten Blitar Nomor 3 Tahun 2022 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Blitar. Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Blitar merupakan salah satu organisasi perangkat daerah yang dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Blitar Nomor 10 Tahun 2016 dan diatur lebih lanjut dengan Peraturan Bupati Blitar Nomor 103 Tahun 2022 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Uraian Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Blitar. Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Blitar merupakan dinas Tipe A yang terdiri dari

Kepala Dinas, Sekretariat, dan tiga bidang dengan melaksanakan dua urusan yaitu urusan wajib non pelayanan dasar tenaga kerja dan urusan pilihan transmigrasi.

Susunan Organisasi Dinas Tenaga Kerja terdiri atas :

a. Kepala Dinas
b. Sekretariat, membawahi:
    1. Sub Koordinator Bagian Penyusunan Program;
    2. Sub Bagian Keuangan;
    3. Sub Bagian Umum dan Kepegawaian.
c. Bidang Pelatihan Kerja, Produktivitas Tenaga Kerja dan Transmigrasi, membawahi:
    1. Seksi Transmigrasi;
    2. Kelompok Jabatan Fungsional.
d. Bidang Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kesempatan Kerja, membawahi:
    1. Kelompok Jabatan Fungsional
e. Bidang Hubungan Industrial Syarat Kerja, membawahi:
    1. Kelompok Jabatan Fungsional.
f. Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD).
g. Kelompok Jabatan Fungsional.



Adapun penjabaran tugas dan fungsi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Blitar sebagaimana tertuang dalam Peraturan Bupati Blitar Nomor 103 Tahun 2022 adalah sebagai berikut :

1. **Kepala Dinas :**

   Mempunyai tugas membantu Bupati memimpin dan melaksanakan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah di bidang tenaga kerja dan transmigrasi serta tugas pembantuan.

   Dalam melaksanakan tugas tersebut, Kepala Dinas Tenaga Kerja mempunyai fungsi :

   a. Penetapan kebijakan teknis di bidang ketenagakerjaan dan transmigrasi;
   b. Penyelenggaraan tugas dukungan teknis di bidang ketenagakerjaan dan transmigrasi;
   c. Pemantauan, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas dukungan teknis di bidang ketenagakerjaan dan transmigrasi;
   d. Penyelenggaraan pembinaan teknis fungsi pelaksanaan urusan pemerintahan daerah di bidang ketenagakerjaan dan transmigrasi;
   e. Pelaksanaan administrasi dinas; dan
   f. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Bupati sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

2. **Sekretaris**

   Sekretaris, mempunyai tugas membantu Kepala Dinas dalam merencanakan, melaksanakan, mengkoordinasikan dan mengendalikan kegiatan administrasi umum, kepegawaian, perlengkapan, penyusunan program, keuangan, hubungan masyarakat dan protokol, serta pelayanan publik.

   Untuk melaksanakan tugas tersebut, Sekretaris mempunyai fungsi :

   a. Perumusan kebijakan teknis, penyusunan perencanaan program kerja dan evaluasi pelaksanaan tugas-tugas pada Sekretariat;
   b. Pengelolaan pelayanan administrasi umum dan perizinan;
   c. Pengelolaan administrasi kepegawaian;
   d. Pengelolaan administrasi keuangan;
   e. Pengelolaan administrasi perlengkapan;
   f. Pengelolaan asset dan barang milik negara/daerah;
   g. Pengelolaan urusan rumah tangga, hubungan masyarakat dan protokol;
   h. Pelaksanaan koordinasi penyusunan program, anggaran dan perundang-undangan;

i. Pelaksanaan koordinasi penyelesaian masalah hukum (non yustisia) di bidang kepegawaian;
j. Pelaksanaan koordinasi penyelenggaraan tugas-tugas bidang;
k. Pengelolaan kearsipan dan perpustakaan;
l. Pelaksanaan monitoring serta evaluasi organisasi dan tatalaksana;
m. Pelaksanaan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Kepala Dinas.

3. Kepala Bidang Pelatihan Kerja, Produktivitas Tenaga Kerja dan Transmigrasi

Kepala Bidang Pelatihan Kerja, Produktivitas Tenaga Kerja dan Transmigrasi, mempunyai tugas membantu Kepala Dinas dalam menyelenggarakan sebagian urusan pemerintahan di bidang pelatihan kerja, produktivitas tenaga kerja dan transmigrasi.

Untuk melaksanakan tugas tersebut, Kepala Bidang Pelatihan Kerja, Produktivitas Tenaga Kerja dan Transmigrasi mempunyai fungsi :

a. Penyusunan program kerja lingkup bidang Pelatihan Kerja, Produktivitas Tenaga Kerja dan Transmigrasi;
b. Pengoordinasiaan penyelenggaraan Pelatihan Berbasis Kompetensi (PBK);
c. Pelaksanaan verifikasi informasi regulasi bidang pelatihan kerja yang akan disebarluaskan kepada lembaga pelatihan kerja swasta;
d. Pengoordinasiaan peningkatan kompetensi sumber daya manusia lembaga pelatihan kerja swasta;
e. Pengoordinasiaan pelaksanaan perijinan, pembinaan dan pemantauan terhadap lembaga pelatihan kerja swasta;
f. Pengoordinasiaan penyebarluasan informasi produktivitas kepada perusahaan kecil;
g. Pengoordinasiaan pemberian konsultasi produktivitas kepada perusahaan kecil;
h. Pengoordinasiaan pengukuran produktivitas tingkat kabupaten;
i. Pengoordinasiaan pemantauan tingkat produktivitas;
j. Pengoordinasiaan penyiapan bahan koordinasi dan kerjasama dengan daerah tujuan transmigrasi;
k. Pengoordinasiaan penyiapan teknis dan klarifikasi lokasi permukiman daerah tujuan transmigrasi;
l. Pelaksanakan pemantauan, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas pokok dan fungsi bidang; dan

m. Pelaksanaan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Kepala Dinas.

4. Kepala Bidang Penempatan Tenaga Kerja Dan Perluasan Kesempatan Kerja

Kepala Bidang Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kesempatan Kerja, mempunyai tugas membantu Kepala Dinas dalam menyelenggarakan sebagian urusan pemerintahan di bidang penempatan tenaga kerja dan perluasan kesempatan kerja.

Untuk melaksanakan tugas tersebut, Kepala Bidang Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kesempatan Kerja, mempunyai fungsi :

a. penyusunan program kegiatan bidang penempatan tenaga kerja dan perluasan kesempatan kerja;
b. pengoordinasian pengumpulan dan pengolahan data dalam rangka perencanaan teknis pelayanan penempatan tenaga kerja dalam negeri dan luar negeri, serta perlindungan tenaga kerja luar negeri, pengembangan dan perluasan kesempatan kerja, serta perizinan LPTKS;
c. pengoordinasian pelaksanaan pelayanan penempatan tenaga kerja dengan mekanisme AKL, AKAD, AKAN dan AKSUS;
d. pemberian rekomendasi pendirian P3MI / Kantor Cabang P3MI, Balai Latihan Kerja Luar Negeri (BLKLN), dan pemberian ijin penampungan calon PMI;
e. pengoordinasian pelaksanaan pembinaan dan pemantauan terhadap P3MI dan LPTKS;
f. pengoordinasian pelaksanaan pemberdayaan keluarga PMI/PMI Purna berupa peningkatan kualitas keahlian atau keterampilan kerja;
g. penerbitan perpanjangan Ijin Mempekerjakan Tenaga Asing (IMTA) yang lokasi kerja dalam 1 (satu) kabupaten;
h. pengoordinasian pelaksanaan pelayanan penempatan tenaga kerja berbasis teknologi informasi;
i. pengoordinasian pelaksanaan perlindungan PMI di luar negeri (pra dan purna penempatan) di Kabupaten;
j. pengoordinasian pengumpulan dan pengolahan data lowongan kerja sebagai bahan pembuatan informasi pasar kerja dalam negeri/luar negeri untuk disebarluaskan;
k. pengoordinasian pelaksanaan pengembangan dan perluasan kesempatan kerja melalui wirausaha baru, terapan Teknologi Tepat Guna

(TTG), Tenaga Kerja Mandiri (TKM), Tenaga Kerja Sarjana (TKS), Padat Karya;

l. pengoordinasian perencanaan penempatan tenaga kerja khusus disabilitas;
m. pelaksanaan evaluasi dan pelaporan pelaksanaan kegiatan bidang ; dan
n. pelaksanaan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Kepala Dinas.

5. Kepala Bidang Hubungan Industrial dan Syarat Kerja

Kepala Bidang Hubungan Industrial dan Syarat Kerja, mempunyai tugas membantu Kepala Dinas dalam menyelenggarakan sebagian urusan Pemerintahan di bidang hubungan industrial dan syarat kerja yang meliputi penyelenggaraan perumusan dan pelaksanaan kebijakan di bidang hubungan industrial dan syarat kerja.

Untuk pelaksanaan tugas tersebut, Kepala Bidang Hubungan Industrial dan Syarat Kerja, mempunyai fungsi :

a. Memverifikasi dokumen peraturan perusahaan dan perjanjian kerja bersama dengan ruang lingkup operasi daerah Kabupaten;
b. Mengkoordinasikan pelayanan pendaftaran perjanjian kerja bersama daerah Kabupaten;
c. Mengkoordinasikan proses pengesahan dokumen peraturan perusahaan dengan ruang lingkup operasi daerah kabupaten;
d. Mengkoordinasikan pelaksanaan deteksi dini terhadap potensi perselisihan di perusahaan;
e. Mengkoordinasikan pelaksanaan fasilitasi pembentukan dan pemberdayaan Lembaga Kerja Sama Bipartit di perusahaan;
f. Mengkoordinasikan pelaksanaan mediasi terhadap potensi dan mediasi perselisihan di perusahaan, mogok kerja dan penutupan perusahaan; dan
g. Melaksanaan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Kepala Dinas.

6. Unit Pelaksana Teknis (UPT)

UPT merupakan unsur pelaksana teknis operasional Dinas, dipimpin oleh seorang Kepala yang berada dibawah dan bertanggungjawab kepada Kepala Dinas.

7. Kelompok Jabatan Fungsional

a. Kelompok Jabatan Fungsional mempunyai tugas melaksanakan kegiatan sesuai dengan jenjang Jabatan Fungsional masing-masing berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan.

b. Kelompok Jabatan Fungsional sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri dari beberapa Jabatan Fungsional dan terbagi dalam berbagai kelompok sesuai dengan bidang keahliannya.
c. Jenis jenjang dan jumlah jabatan fungsional ditetapkan oleh Bupati berdasarkan kebutuhan dan beban kerja, sesuai peraturan perundang-undangan.
d. Jabatan Fungsional sebagaimana dimaksud di atas diduduki oleh Pejabata Fungsional sesuai peraturan perundang-undangan.

Keberadaan sumber daya yang meliputi sumber daya manusia, anggaran, sarana dan prasarana, kelembagaan dan ketatalaksanaan menjadi faktor penentu keberhasilan pelaksanaan tugas-tugas dan peran Dinas Tenaga Kerja dalam menghadapi dinamika perubahan lingkungan strategis. Jumlah sumber daya aparatur di lingkungan Dinas Tenaga Kerja sampai dengan bulan Desember 2023 sebanyak 30 orang dengan komposisi berdasarkan golongan/ kepangkatan sebagai berikut ini:

Tabel 1. 1

Kondisi Pegawai Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Blitar Berdasarkan Kepangkatan/Golongan

No	Pangkat/Golongan	Laki-Laki	Perempuan
1.	Pembina Utama Muda (IV/c)	1	-
2.	Pembina Tingkat I (IV/b)	1	1
3.	Pembina (IV/a)	2	1
4.	Penata Tingkat I (III/d)	4	3
5.	Penata (III/c)	1	2
6.	Penata Muda Tingkat I (III/b)	1	-
7.	Penata Muda (III/a)	1	11
8.	Pengatur Tingkat I (II/d)	1	-
9.	Pengatur (II/c)	-	-
10.	Pengatur Muda Tingkat I (II/b)	-	-
Jumlah		**12**	**18**

Sumber : Sub. Bagian Umum dan Kepegawaian Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Blitar 2023

Dari tabel 2.1. dapat dilihat bahwa pegawai Dinas Tenaga Kerja terdiri dari 30 orang dengan komposisi laki-laki sebanyak 12 orang dan perempuan sebanyak 18 orang. Komposisi kepangkatan mulai dari Pengatur Muda Tingkat I (II/b) sampai dengan Pembina Utama Muda (IV/c), dan pangkat/golongan yang paling banyak adalah Penata Muda (III/a) sejumlah 12 orang. Komposisi

pegawai terkecil adalah dengan pangkat Pengatur Muda Tingkat I (II/b) dan Pengatur Tingkat I (II/d) tidak ada.

Tabel 1. 2

Kondisi Pegawai Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Blitar Menurut Jabatan

No.	Jabatan	Laki-Laki	Perempuan
1.	Eselon II	1	-
2.	Eselon III	3	1
3.	Eselon IV	-	3
4.	Fungsional Tertentu (JFT)	5	4
5.	Fungsional Umum (Staf)	3	10
Jumlah		**12**	**18**

Sumber : Sub. Bagian Umum dan Kepegawaian Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Blitar 2023

Kondisi pegawai Dinas Tenaga Kerja berdasarkan jabatan terdiri dari jabatan eselon II , Eselon III, Eselon IV, Jabatan Fungsional tertentu dan Fungsional umum (Staf). Untuk jabatan struktural eselon III sudah, sedangkan untuk eselon IV sudah terisi yang didominasi oleh perempuan sebanyak 3 orang. Untuk jabatan fungsional tertentu terdiri dari Pengantar Kerja 9 orang, sedangkan fungsional umum (staf) sebanyak 13 orang. Untuk jabatan Fungsional Umum (Staff) jumlahnya juga masih didominasi oleh perempuan sebanyak 10 orang, sedangkan laki-laki hanya 3 orang.

Tabel 1. 3
Kondisi Pegawai Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Blitar Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Pangkat/Golongan	Laki-Laki	Perempuan
1.	Strata 2 (S-2)	6	2
2.	Strata 1 (S-1)	3	16
3.	Diploma 3 (D-3)	1	-
4.	SLTA	2	-
Jumlah		**12**	**18**

Sumber : Sub. Bagian Umum dan Kepegawaian Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Blitar, 2023

Komposisi tingkat pendidikan pegawai Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Blitar sudah cukup tinggi, dengan pegawai terbanyak berpendidikan S-1 sebanyak 19 orang, terdiri dari 3 orang laki-laki dan 16 orang perempuan. Meskipun ada juga pegawai dengan pendidikan SLTA, namun demikian diharapkan kompetensi pegawai di Dinas Tenaga Kerja akan terus bisa ditingkatkan melalui pelaksanaan diklat dan bimtek sesuai dengan bidang tugasnya masing-masing.

1.3 MAKSUD DAN TUJUAN

Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Blitar Tahun 2023 ini disusun dengan maksud mengkomunikasikan capaian kinerja organisasi Dinas Tenaga Kerja dalam satu tahum anggaran yang dikaitkan dengan proses pencapaian indicator sasaran yang telah ditetapkan. Tujuan penyusunan LKjIP adalah sebagai sarana bagi Dinas Tenaga Kerja dalam menyampaikan pertanggungjawaban kinerja kepada seluruh stakeholders (Bupati, DPRD, dan Masyarakat) atas pelaksanaan tugas, fungsi dan kewenangan pengelolaan sumberdaya yang telah dipercayakan kepada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Blitar. LKjIP ini selain sebagai bahan evaluasi akuntabilitas kinerja diharapkan dapat bermanfaat dalam rangka:

1. Mendorong Dinas Tenaga Kerja untuk dapat melaksanakan tugas umumpemerintahan dan pembangunan secara baik dan benar yang didasarkan pada peraturan perundang-undangan yang berlaku, kebijakan yang transparan, dan dapat dipertanggungjawabkan;
2. Sebagai penyempurna dokumen perencanaan, pelaksanaan program dan kegiatan yang akan dating serta penyempurna berbagai kebijakan yang diperlukan;
3. Menjadikan masukan dan umpan balik dari pihak-pihak yang berkepentingan dalam rangka meningkatkan kinerja Pemerintah Kabupaten Blitar guna membantu pelayanan kepada masyarakat lebih baik.

1.4 LANDASAN HUKUM

Dasar hukum penyusunan LKjiP Dinas Tenaga Kerja dan Kabupaten Blitar Tahun 2023 adalah :

1. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2015 tentang Pemerintahan Daerah.
2. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara beserta perubahannya;
3. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional;
4. UU No. 1 Tahun 2022 tentang Hubungan Keuangan antara Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah
5. Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
6. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk

Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah;

7. PP No. 12 Tahun 2019 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah;
8. Peraturan Pemerintah Nomor 08 Tahun 2006 tentang Laporan Keuangan dan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah;
9. Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah;
10. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 77 Tahun 2020 tentang Pedoman Teknis Pengelolaan Keuangan Daerah;
11. Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor PER/09/M.PAN/05/2007 tentang Pedoman Umum Penetapan Indikator Kinerja Utama di Lingkungan Instansi Pemerintah;
12. Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 tentang Pedoman Penyusunan Penetapan Kinerja dan Pelaporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
13. Keputusan Kepala Lembaga Administrasi Negara Nomor 239/IX/6/8/2003 tentang Perbaikan Pedoman Penyusunan Pelaporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
14. Peraturan Daerah Kabupaten Blitar Nomor 24 Tahun 2008 Tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah (RPJPD) Kabupaten Blitar Tahun 2005 – 2025;
15. Peraturan Daerah Kabupaten Blitar Nomor 2 Tahun 2021 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Tahun 2021-2026;
16. Peraturan Daerah Kabupaten Blitar Nomor 3 Tahun 2022 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Blitar (Lembaran Daerah Kabupaten Blitar Tahun 2022 Nomor 03/D Tambahan Lembaran Daerah Kabupaten Blitar Nomor 13);
17. Peraturan Bupati Blitar Nomor 103 Tahun 2022 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Uraian Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Blitar;
18. Peraturan Daerah Kabupaten Blitar Nomor 54 Tahun 2021 tentang Petunjuk Pelaksanaan Evaluasi Atas Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Blitar.

1.5 SISTEMATIKA PENYUSUNAN

Sistematika Penyajian LKjiP Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Blitar tahun 2023 adalah sebagai berikut :

BAB I. PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

1.2. Gambaran Umum SKPD

1.3. Maksud dan Tujuan

1.4. Landasan Hukum

1.5. Sistematika Penyusunan

BAB II. PERENCANAAN KINERJA

2.1 Rencana Strategis 2021-2026

2.1.1 Pernyataan Visi

2.1.2 Pernyataan Misi

2.1.3 Tujuan Strategis

2.1.4 Indikator Kinerja Utama (IKU)

2.2 Perjanjian Kinerja

2.3 Perubahan Anggaran dan Kegiatan

BAB III. AKUNTABILITAS KINERJA

1.1 Capaian Kinerja Organisasi

1.1.1 Perbandingan antara Target dan Realisasi Kinerja tahun 2023

1.1.2 Perbandingan antara Realisasi Kinerja serta Capaian Kinerja Tahun 2023 dengan Tahun Lalu (Tahun 2022)

1.1.3 Perbandingkan Realisasi Kinerja Sampai Dengan Tahun 2023 Dengan Target Jangka Menengah Yang Terdapat Dalam Dokumen Perencanaan Strategis (Renstra Perangkat Daerah)

1.1.4 Analisis Penyebab Keberhasilan/Kegagalan Atau Peningkatan/ Penurunan Kinerja Serta Alternatif Solusi Yang Telah Dilakukan

1.1.5 Analisis atas efisiensi penggunaan sumber daya

1.1.6 Analisis realisasi kinerja dibandingkan dengan rata-rata nasional

1.1.7 Analisis Program/kegiatan yang menunjang keberhasilan atau kegagalan pencapaian pernyataan kinerja

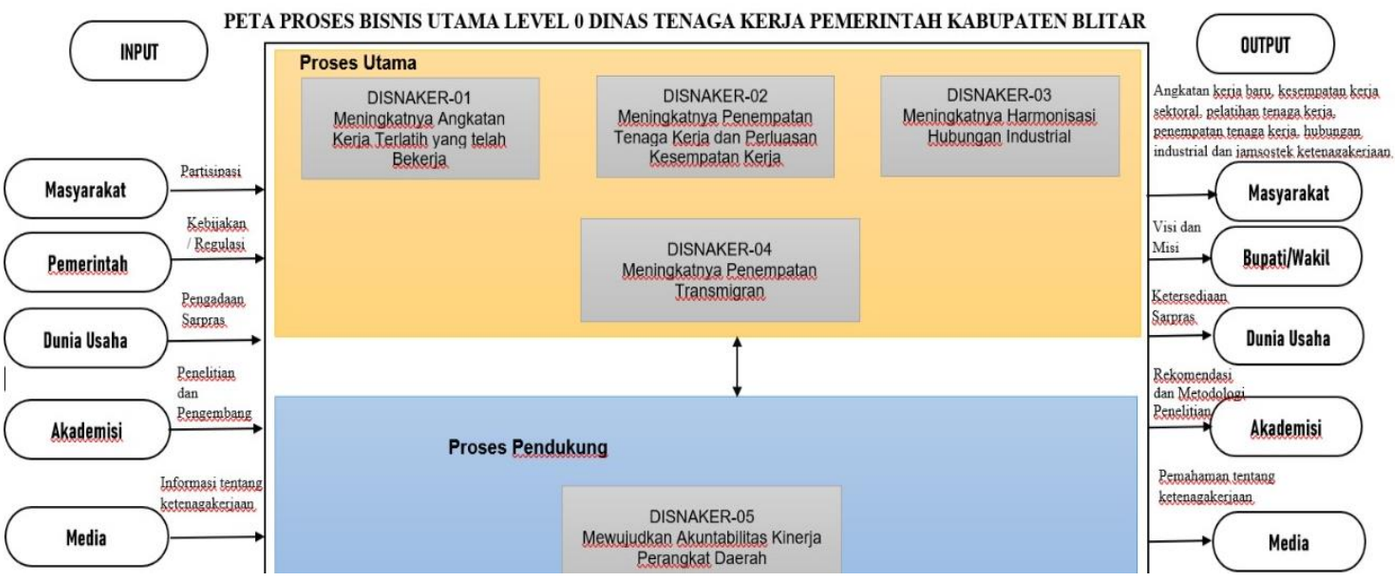
1.2 Realisasi Anggaran

1.3 Analisis Efisiensi Kinerja

BAB IV. PENUTUP

1.6 PETA PROSES BISNIS

Proses bisnis Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Blitar disusun dengan mengacu pada Rencana Strategis Perangkat Daerah Kabupaten Blitar 2021-2026 yang mengacu pada RPJMD Kabupaten Blitar sudah ditetapkan dengan Peraturan Daerah Nomor 2 Tahun 2021. Proses utama pemerintah daerah, yaitu Meningkatnya Daya Saing Ekonomi Inklusif, Mandiri dan Berkelanjutan (BLT 04) dengan proses bisnis perangkat daerah Meningkatnya Kesempatan Kerja dan Daya Beli Masyarakat (BLT 04.01). Proses bisnis ini sangat penting dalam mendukung kelancaran dan kepastian kerja dan sinergi kerja antar perangkat daerah di lingkungan Pemerintah Kabupaten Blitar sebagai dasar untuk mendesain program dan kegiatan prioritas bagi daerah.



Gambar 1. Peta Proses Bisnis Dinas Tenaga Kerja

BAB II PERENCANAAN KINERJA

2.1 RENCANA STRATEGIS

Visi dan Misi Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah Kabupaten Blitar Tahun 2021-2026 sebagai berikut:

2.1.1 VISI PEMERINTAH DAERAH

Visi pembangunan daerah dalam RPJMD Kabupaten Blitar 2021-2026 merupakan visi Kepala daerah dan wakil kepala daerah terpilih yang disampaikan pada waktu pemilihan kepala daerah (pilkada). Visi Kepala daerah dan wakil kepala daerah terpilih memberikan gambaran arah pembangunan atau kondisi masa depan bagi Kabupaten Blitar yang ingin dicapai dalam masa jabatan selama 5 (lima) tahun sesuai misi yang diemban. Visi Bupati dan Wakil Bupati Blitar terpilih periode 2021-2026 selanjutnya menjadi visi dan misi pembangunan periode 2021-2026 ,sebagai berikut:

“TERWUJUDNYA KABUPATEN BLITAR YANG MANDIRI DAN SEJAHTERA BERLANDASKAN AKHLAK MULIA (BALDATUN, THOYYIBATUN, WA ROBBUN GHOFUUR**)”** .

2.1.2 MISI PEMERINTAHAN DAERAH

Visi pembangunan jangka menengah Kabupaten Blitar 2021-2026 diwujudkan dengan misi sebagai berikut:

a. **MISI I:** “Meningkatkan Kesejahteraan Sosial Masyarakat Blitar Berlandaskan Iman dan Takwa dengan Kearifan Lokal Budaya.”
b. **MISI II:** “Meningkatkan Taraf Hidup Masyarakat Blitar yang memiliki mutu dan nilai kompetensi tinggi, dengan mengoptimalkan potensi generasi muda Kabupaten Blitar.”
c. **MISI III:** “Pengoptimalan kinerja pemerintah yang akuntabel, inovatif dan berintegritas.”
d. **MISI IV:** “Percepatan dan pemerataan pembangunan yang adil dan merata melalui pembangunan potensi ekonomi daerah dengan mengedepankan pemberdayaan masyarakat dan kelestarian lingkungan.”

Sebagai upaya mewujudkan visi misi Bupati dan Wakil Bupati Blitar Tahun 2021-2026, Dinas Tenaga Kerja mempunyai tugas dan fungsi melaksanakan misi ke IV. Percepatan dan pemerataan pembangunan yang adil dan merata melalui pembangunan potensi ekonomi daerah dengan mengedepankan pemberdayaan masyarakat dan kelestarian lingkungan.

Adapun tujuan yang ditetapkan sesuai misi IV tersebut adalah Meningkatnya Pertumbuhan Ekonomi Inklusif dan Pembangunan Infrastruktur yang Berkelanjutan yang dibentuk dari sasaran pembangunan:

a. Meningkatnya Kesempatan Kerja dan Daya Beli Masyarkat.
b. Meningkatnya Kualitas dan Kuantitas Infrastruktur Penunjang Aksessibilitas Perekonomian yang Berkelanjutan.
c. Produktifitas Sektor Unggulan Daerah.

2.1.3 SASARAN STRATEGIS

Sasaran dalam RPJMD Kabupaten Blitar Tahun 2021-2026 menjadi tujuan dalam Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Blitar Tahun 2021-2026, dan Indikator Sasaran dalam RPJMD Kabupaten Blitar Tahun 2021-2026 menjadi Indikator tujuan dalam Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Blitar Tahun 2021-2026.

Selaras dengan tujuan dan sasaran pembangunan yang telah tertuang pada RPJMD Kabupaten Blitar Tahun 2021-2026, dirumuskan tujuan dan sasaran sebagai berikut:

1. **Tujuan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Blitar**

   Tujuan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Blitar pada Rencana Strategis Tahun 2021-2026 ditetapkan tujuan : **“ Meningkatnya kesempatan kerja dan Daya Beli Masyarakat** ” dengan indikator tujuan *Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT).* Ada pun titik berat dari tujuan tersebut adalah Meningkatnya Kesempatan Kerja dengan indikator tujuan *Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT).*

2. **Sasaran Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Blitar**

   Untuk mencapai tujuan tersebut Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Blitar pada Rencana Strategis Tahun 2021-2026 ditetapkan sasaran sebagai berikut :

   a. Meningkatnya Angkatan Kerja Terlatih Yang Telah Bekerja Dengan Indikator Sasaran Persentase Lulusan Pelatihan Yang Telah Bekerja;
   b. Meningkatnya Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kesempatan Kerja dengan Indikator Sasaran Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja;
   c. Meningkatnya Harmonisasi Hubungan Industrial Dengan Indikator Sasaran Persentase Kasus Perselisihan Hubungan Industrial Yang Diselesaikan Tepat Waktu Melaui Perjanjian Bersama (PB);

d. Mewujudkan Akuntabilitas Kinerja Perangkat Daerah dengan indicator sasaran Nilai SAKIP Perangkat Daerah.

2.1.4 INDIKATOR KINERJA UTAMA (IKU)

Untuk mewujudkan tujuan organisasi, maka ditetapkan sasaran dengan fokus utama berupa target yang tercantum pada Indikator Kerja Utama (IKU) Kabupaten Blitar serta IKU pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Blitar. Indikator Kinerja Utama dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2. 1

Indikator Kinerja Utama (IKU) Dinas Tenaga Kerja

Sasaran RPJMD : "Meningkatnya Daya Saing Ekonomi Inklusif, Mandiri dan Berkelanjutan"								
Sasaran Renstra PD	**Indikator Kinerja Utama (IKU)**	**Indikator Kinerja Sasaran PD**		**Definisi Operasional**		**Formulasi Penghitungan**	**Sumber Data**	
Meningkatnya Kesempatan Kerja dan Daya Beli Masyarakat	Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT)	1.	Persentase lulusan pelatihan yang telah bekerja	1.	Perbandingan atau rasio antara jumlah peserta yang telah bekerja dengan jumlah peserta pelatihan pada tahun n	$\frac{\text{Lulusan Pelatihan yang Bekerja}}{\sum \text{Peserta Pelatihan Tahun n}}$ x 100%	1.	Bidang Pelatihan Kerja dan Produktivitas Tenaga Kerja
		2.	Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja	2.	Persentase jumlah Angkatan kerja terhadap jumlah penduduk bekerja	$\frac{\sum \text{Angkatan Kerja}}{\sum \text{Penduduk Usia Kerja}}$ x 100%	2.	Bidang Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kesempatan Kerja
		3.	Persentase kasus perselisihan hubungan industrial yang diselesaikan tepat waktu melalui perjanjian Bersama (PB)	3.	Persentase jumlah kasus perselisihan yang telah ditindaklanjuti dari jumlah kasus yang dilaporkan pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Blitar	$\frac{\sum \text{Kasus Perselisihan Hubungan Industrial yang Ditindaklanjuti}}{\sum \text{Kasus yang Dilaporkan (Dicatatkan)}}$ x100%	3.	Bidang Hubungan Industrial dan Syarat Kerja

		4.	Nilai SAKIP Perangkat Daerah	4.	Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintahan, dimana sistem ini merupakan integrasi dari sistem perencanaan, sistem penganggaran dan sistem pelaporan kinerja, yang selaras dengan pelaksanaan sistem akuntabilitas keuangan.	Komponen Penilaian meliputi Perencanaan Kinerja; Pengukuran Kinerja; Pelaporan Kinerja dan Evaluasi Kinerja	4.	Sekretariat Dinas

2.2 PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2023

Perjanjian kinerja merupakan suatu janji kinerja yang akan diwujudkan oleh seorang pejabat penerima amanah dalam hal ini Kepala SKPD kepada atasan langsungnya (Bupati) dalam ruang lingkup seluruh tugas pokok dan fungsi dengan memperhatikan sumber daya yang tersedia. Perjanjian kinerja disini merupakan penentuan target kinerja terhadap Indikator Kinerja Utama (IKU). Berbagai program yang ditetapkan dalam Perjanjian Kinerja merupakan program utama organisasi yaitu program-program yang dapat menggambarkan keberadaan organisasi serta menggambarkan issue strategis yang sedang dihadapi organisasi.

a. **Kepala Dinas**

Perjanjian Kinerja (PK) antara Kepala Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Blitar dilakukan pada tanggal 24 Januari 2023. Ada pergeseran pejabat definitif terbaru eselon II sehingga disusun kembali perjanjian kinerja antara Kepala Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Blitar dilakukan pada tanggal 02 Mei 2023. Perjanjian kinerja ini diturunkan dari matriks rencana strategis Dinas Tenaga Kerja Tahun 2021-2026. Indikator perjanjian kinerja tidak boleh keluar dari yang ada di Renstra perangkat daerah, hanya target yang boleh berubah karena adanya pengurangan anggaran. Perjanjian kinerja ditetapkan berdasarkan DPA yang sudah dimiliki oleh perangkat daerah. Besaran DPA akan menjadi faktor penting dalam menentukan angka target kinerja.

Tabel 2. 2

Perjanjian Kinerja Tahun 2023

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target 2023
1	***2***	***3***	***4***
1	Meningkatnya angkatan kerja terlatih yang telah bekerja	Persentase lulusan pelatihan yang telah bekerja	75 %
2	Meningkatnya penempatan tenaga kerja dan perluasan kesempatan kerja	Tingkat partisipasi angkatan kerja	71,33 %
3	Meningkatnya harmonisasi hubungan industrial	Persentase kasus perselisihan hubungan industrial yang diselesaikan tepat waktu melalui perjanjian bersama (PB)	97 %
4	Mewujudkan akuntabilitas kinerja perangkat daerah	Nilai SAKIP perangkat daerah	BB

Sumber : Perjanjian Kinerja Dinas Tenaga Kerja Tahun 2023

Adapun program yang dilaksanakan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Blitar Tahun anggaran 2023 sebagai penunjang pencapaian sasaran strategis sebagaimana tertuang pada perjanjian kinerja yang telah ditetapkan adalah sebanyak 5 (lima) program dengan rincian sebagai berikut.

Tabel 2. 3

Program dan Anggaran Tahun 2023

No.	Program	Anggaran (Rp)	Keterangan
1	Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota	4.003.518.815	DAU
2	Program Pelatihan Kerja dan Produktivitas Tenaga Kerja	675.783.300	DAU
3	Program Penempatan Tenaga Kerja	2.883.861.571	DAU
4	Program Hubungan Industrial	173.713.314	DAU
5	Program Pembangunan Kawasan Transmigrasi	135.300.000	DAU
JUMLAH		7.872.177.000	

Sumber : Perjanjian Kinerja Dinas Tenaga Kerja Tahun 2023

2.2.1 Perubahan Perjanjian Kinerja

Seiring dengan perubahan Rencana Kerja Pemerintah Daerah yang diikuti dengan Perubahan Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD), maka Perjanjian Kinerja (PK) antara Kepala Dinas Tenaga Kerja Pemerintah Kabupaten Blitar juga di lakukan perubahan di tanggal 31 Oktober 2023. Perjanjian kinerja ini diturunkan dari matriks rencana strategis Dinas Tenaga Kerja Tahun 2021-2026.

Tabel 2. 4

Perjanjian Kinerja Perubahan Tahun 2023

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja Utama	Target 2023
1	***2***	***3***	***4***
1	Meningkatnya angkatan kerja terlatih yang telah bekerja	Persentase lulusan pelatihan yang telah bekerja	75 %
2	Meningkatnya penempatan tenaga kerja dan perluasan kesempatan kerja	Tingkat partisipasi angkatan kerja	71,33 %
3	Meningkatnya harmonisasi hubungan industrial	Persentase kasus perselisihan hubungan industrial yang diselesaikan tepat waktu melalui perjanjian bersama (PB)	97 %
4	Mewujudkan akuntabilitas kinerja perangkat daerah	Nilai SAKIP perangkat daerah	BB

Sumber : Perjanjian Kinerja Perubahan Dinas Tenaga Kerja Tahun 2023

Adapun program yang dilaksanakan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Blitar Tahun anggaran 2023 sebagai penunjang pencapaian sasaran strategis sebagaimana tertuang pada perjanjian kinerja yang telah ditetapkan adalah sebanyak 5 (lima) program dengan rincian sebagai berikut.

Tabel 2. 5

Program dan Anggaran Perubahan Tahun 2023

No.	Program	Anggaran (Rp)	Keterangan
1	Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota	4.555.428.655	DAU
2	Program Pelatihan Kerja dan Produktivitas Tenaga Kerja	1.675.783.300	DAU
3	Program Penempatan Tenaga Kerja	4.083.861.571	DAU

No.	Program	Anggaran (Rp)	Keterangan
4	Program Hubungan Industrial	762.819.794	DAU
5	Program Pembangunan Kawasan Transmigrasi	135.300.000	DAU
JUMLAH		**11.213.193.320**	

Sumber : Perjanjian Kinerja Perubahan Dinas Tenaga Kerja Tahun 2023

BAB III

AKUNTABILITAS KINERJA

3.1 CAPAIAN KINERJA ORGANISASI

Dalam rangka penyusunan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) Tahun 2023 dilakukan pengumpulan data kinerja dengan melibatkan seluruh bagian di lingkungan Dinas Tenaga Kerja. Pengumpulan data kinerja dilakukan dengan tujuan memperoleh data kinerja yang akurat, lengkap, dan konsisten dan berguna bagi pengambilan keputusan dalam upaya perbaikan kinerja Dinas Tenaga Kerja. Pengukuran data kinerja dilakukan dengan membandingkan realisasi dengan target kinerja yang diperjanjikan dalam dokumen Perjanjian Kinerja Dinas Tenaga Kerja Tahun 2023. Rumus yang digunakan untuk menghitung persentase pencapaian target kinerja indikator terdiri atas:

a. Indikator yang menunjukkan semakin tinggi angka capaian kinerja maka kondisinya semakin baik (indikator positif), dihitung dengan menggunakan formula sebagai berikut:

Persentase Tingkat Capaian =	$\frac{\text{Realisasi}}{\text{Target}} \times 100\%$

b. Indikator yang menunjukkan semakin tinggi angka capaian kinerja maka kondisinya semakin jelek (indikator negatif), dihitung dengan menggunakan formula sebagai berikut:

Persentase Tingkat Capaian =	$\frac{\text{Target} - (\text{Realisasi} - \text{Target})}{\text{Target}} \times 100\%$

3.1.1. Perbandingan Antara Target dan Realisasi Kinerja Tahun 2023

Dalam rangka mengukur capaian kinerja organisasi untuk setiap sasaran strategis yang telah ditetapkan pada perjanjian kinerja, dilakukan dengan menghitung realisasi dan membandingkannya dengan target yang telah ditetapkan. Sebagaimana tujuan dan sasaran strategis yang telah ditetapkan pada Renstra SKPD Tahun 2021-2026, maka Tujuan dan Sasaran serta hasil capaian kinerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Blitar tahun 2023, dapat dilihat pada tabel 3.1.

Tabel 3. 1

Pencapaian Kinerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Blitar Tahun 2023

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	% Capaian
1	*2*	*3*	*4*	*5*	*6*
1	Meningkatnya angkatan kerja terlatih yang telah bekerja	Persentase lulusan pelatihan yang telah bekerja	75 %	76,47% %	101,96 %
2	Meningkatnya penempatan tenaga kerja dan perluasan kesempatan kerja	Tingkat partisipasi angkatan kerja	71,33 %	73,50 %	103,04 %
3	Meningkatnya harmonisasi hubungan industrial	Persentase kasus perselisihan hubungan industrial yang diselesaikan tepat waktu melalui perjanjian bersama (PB)	97%	97%	100%
4	Mewujudkan akuntabilitas kinerja perangkat daerah	Nilai SAKIP perangkat daerah	BB	B	95,16 %

Sumber : Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Blitar, 2023

Uraian analisis pencapaian kinerja tahun 2023 adalah sebagai berikut :

1. Persentase Lulusan Pelatihan yang Telah Bekerja

Persentase lulusan pelatihan yang telah bekerja merupakan perbandingan atau rasio antara jumlah peserta yang telah bekerja dengan jumlah peserta pelatihan pada tahun n. Pada tahun 2023 indikator kinerja ini terealisasi 76,47%, lebih besar dari target yang ditetapkan sebesar 75% atau mendapat capaian 101,96%. Jumlah keseluruhan Angkatan kerja yang mengikuti pelatihan berbasis kompetensi sebanyak 170 orang dan saat ini terdapat 130 peserta yang telah berhasil mendapatkan pekerjaan.

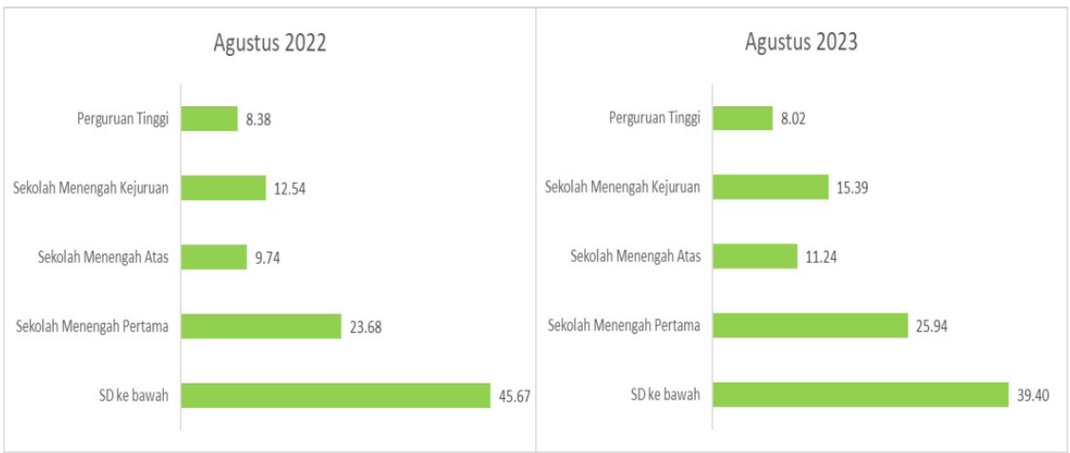
IKU ini didukung oleh Program Pelatihan Kerja dan Produktivitas Tenaga Kerja yang merupakan kebijakan yang bertujuan untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan produktivitas para tenaga kerja yang diukur melalui indikator persentase angkatan kerja yang mendapatkan pelatihan kompetensi. Implementasi pelaksanaan program ini pada tahun 2023 telah mencapai target yang ditentukan. Keberhasilan ini didukung oleh capaian dua kegiatan yaitu Pelaksanaan Pelatihan Berdasarkan Unit Kompetensi dan Pembinaan Lembaga Pelatihan Kerja Swasta.

.

2. Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK)

Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja merupakan persentase jumlah angkatan kerja terhadap jumlah penduduk bekerja. Pada tahun 2023 indikator kinerja ini terealisasi 73,50%, lebih besar dari target yang ditetapkan sebesar 71,33% atau mendapat capaian 103,04%. TPAK Kabupaten Blitar pada tahun 2023 mengalami kenaikan sebesar 0,71% dari 72,79% di tahun 2022. Kenaikan ini mengindikasikan peningkatan persentase penduduk usia kerja yang aktif secara ekonomi dalam bekerja dan mencari kerja di Kabupaten Blitar. TPAK juga mencerminkan potensi ketersediaan tenaga kerja.

Faktor kenaikan TPAK adalah peningkatan tingkat kualitas pendidikan dari Penduduk Usia Kerja. Dalam setahun terakhir, persentase penduduk bekerja yang mengalami peningkatan tertinggi adaalah mereka yang berpedidikan SMA Kejuruan sebesar 2,85 pin, diikuti oleh pendidikan SMP sebesar 2,26 persen poin, SMA sebesar 1,5 persen poin. Sementera itu penurunan persentase terjadi pada pendudu bekerja berpendidikan SD ke bawah sebesar 6,27 persen poin dan Perguruan tinggi sebesar 0,36 persen poin.



Gambar 2. Persentase Penduduk Bekerja Menurut Pendidikan,

Sumber:BRS BPS Kabupaten Blitar, Agustus 2023

TPAK juga didukung oleh tingginya minat masyarakat dalam mengikuti kegiatan pelatihan dan job fair guna menambah ketrampilan serta mempertemukan pemberi kerja dengan pencari kerja. IKU ini didukung oleh 1 program dengan 3 kegiatan, Yaitu :

a. Program Penempatan Tenaga Kerja

Program ini bertujuan untuk memfasilitasi kesempatan bekerja antara pekerja yang mencari pekerjaan dengan perusahaan yang membutuhkan tenaga kerja. Penempatan tenaga kerja terdiri dari penempatan tenaga kerja dalam negeri yang meliputi Antar Kerja Lokal

(AKL), Antar Kerja Antar Daerah (AKAD), dan penempatan tenaga kerja luar negeri / Antar Kerja Antar Negara (AKAN). Pencapaian program ini didukung oleh 3 kegiatan yaitu Kegiatan Pelayanan Antar Kerja di Daerah Kabupaten/Kota, Kegiatan Pengelolaan Informasi Pasar Kerja, dan Kegiatan Pelindungan PMI (Pra dan Purna Penempatan) di Daerah Kabupaten/Kota.

3. Persentase kasus perselisihan hubungan industrial yang diselesaikan tepat waktu melalui perjanjian bersama (PB)

Definisi operasional indikator ini adalah persentase jumlah kasus perselisihan yang telah ditindaklanjuti dari jumlah kasus yang dilaporkan pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Blitar. Tingkat capaian indikator kinerja ini adalah Baik. Dimana angka sengketa pengusaha – pekerja selama tahun 2023 yaitu sebanyak 1 perkara dengan jenis perselisihan Hak. Dimana 1 perkara sudah diselesaikan secara Bipartit.

Perundingan bipartit merupakan perundingan antara pekerja atau serikat pekerja dengan pengusaha untuk penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Secara yuridis kedudukan antara pengusaha dan pekerja adalah sama. Keberhasilan dari penyelesaian kasus di atas menunjukkan bahwa sudah berjalanya komunikasi yang bagus dari serikat pekerja dan pekerja di Kabupaten Blitar. Dinas Tenaga Kerja sendiri sudah memiliki pejabat mediator 1 orang, sehingga dapat mempermudah penyelesaian perselisihan industrial antara pekerja dan pemberi kerja.

Faktor lain yang menunjang keberhasilan adalah pembinaan yang dilaksanakan oleh Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Blitar cukup efektif untuk mengendalikan terjadinya kasus Hubungan Industrial dengan menyelenggarakan sosialisasi syarat kerja layak pada 21 perusahaan pada bulan Juni 2023. Dengan disosialisasikannya syarat kerja layak sesuai dengan peraturan perundang-undangan tentang Ketenagakerjaan yang harus dimiliki perusahaan, diharapkan dapat mencegah timbulnya perselisihan hubungan Industrial. Kegiatan ini terealisasi sebesar 1 perkara dimana ini adalah capaian positif. IKU ini didukung oleh 1 program dengan 2 kegiatan, yaitu :

a. Program Hubungan Industrial

Program Hubungan Industrial mencakup serangkaian kegiatan, kebijakan, dan praktik yang dirancang untuk mengelola dan memfasilitasi hubungan antara pekerja dan pengusaha. Progam ini juga mendukung

pelaksanaan Permenakertrans No 2 Tahun 2014 tentang Standar Pelayanan Minimal tentang Ketenagakerjaan, perihal Pelayanan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dan Pelayanan Kepesertaan Jamsostek.

1) Kegiatan Pengesahan Peraturan Perusahaan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama untuk Perusahaan yang hanya Beroperasi dalam 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota;
2) Kegiatan Pencegahan dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja dan Penutupan Perusahaan di Daerah Kabupaten/Kota.

DATA SENGKETA PENGUSAHA – PEKERJA YANG DILAPORKAN DAN DISELESAIKAN
JANUARI-DESEMBER 2023

NO	KABUPATEN/ KOTA	JENIS PERSELISIHAN (KASUS)	PENYELESAIAN PERSELISIHAN (KASUS)								
			DI LUAR PENGADILAN					DI PENGADILAN	PROSES		JUMLAH
			BIPARTIT	MEDIASI	KONSILIASI	ARBITRASI	JUMLAH		DALAM PROSES	SELESAI	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1	Kabupaten Blitar	Hak	1	0	0	0	1	0	0	1	0
		Kepentingan	0	0	0	0	0	0	0	0	0
		PHK	0	0	0	0	0	0	0	0	0
		Antar SP/SB	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Jumlah			**1**	**0**	**0**	**0**	**1**	**0**	**0**	**1**	**0**

Sumber Data : Dinas Tenaga Kerja Kab. Blitar Tahun 2023

4. Nilai SAKIP Perangkat Daerah

Pada tahun 2023 indikator kinerja ini mendapatkan nilai SAKIP 66,61 dengan predikat B (Baik). Mengalami penurunan sebesar 5,18 poin jika dibandingkan tahun 2022 dengan nilai SAKIP 71,79 dengan kategori BB (Sangat Baik). Rincian hasil evaluasi adalah sebagai berikut:

No	Komponen yang Dinilai	Bobot	Nilai
a.	Perencanaan Kinerja	30	27,86
b.	Pengukuran Kinerja	30	10,00

c.	Pelaporan Kinerja	15	15,00
d.	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal	25	13,75
	Nilai Hasil Evaluasi	**100**	**66,61**

Terlihat masih perlu adanya sedikit perbaikan pada unit kerja serta komitmen dalam manajemen kinerja terutama pada komponen pengukuran kinerja dan evaluasi akuntabilitas kinerja internal.

3.1.2. Perbandingan Antara Realisasi Kinerja serta Capaian Kinerja Tahun 2023 dengan Tahun Sebelumnya

Selanjutnya untuk melihat perbandingan realisasi capaian kinerja OPD tahun 2023 dengan realisasi capaian kinerja tahun sebelumnya (tahun 2022 dan tahun 2021), dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 3. 2

Perbandingan Realisasi Kinerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Blitar

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target 2023	Realisasi		
				Th. 2021	Th. 2022	Th. 2023
1	*2*	*3*	*4*	*5*	*6*	*7*
1	Meningkatnya angkatan kerja terlatih yang telah bekerja	Persentase lulusan pelatihan yang telah bekerja	75 %	70,83 %	73,33 %	76,47 %
2	Meningkatnya penempatan tenaga kerja dan perluasan kesempatan kerja	Tingkat partisipasi angkatan kerja	71,33 %	70,44 %	72,79 %	73,50 %
3	Meningkatnya harmonisasi hubungan industrial	Persentase kasus perselisihan hubungan industrial yang diselesaikan tepat waktu melalui perjanjian bersama (PB)	97%	100%	100%	100%
4	Mewujudkan akuntabilitas kinerja perangkat daerah	Nilai SAKIP perangkat daerah	BB	BB	BB	B

Sumber : Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Blitar, 2023

Dari tabel di atas dapat dilihat perbandingan capaian IKU pada tahun 2021, 2022 dan tahun 2023:

1. Persentase Lulusan Pelatihan yang Telah Bekerja

   Pada tahun 2021 persentase lulusan pelatihan yang telah bekerja sebesar 70,83% dan meningkat di tahun 2022 sebesar 73,33%. Jumlah tenaga kerja

yang mendapat pelatihan berbasis kompetensi dan pelatihan pemagangan dalam negeri pada tahun 2023 terealisasi 170 orang dan jumlah peserta yang telah mendapatkan pekerjaan sebanyak 130 orang. Sehingga capaian indicator kinerja ini terealisasi sebesar 76,47% lebih besar dari target yang telah ditetapkan yaitu 75%. Hal ini menunjukkan bahwa implementasi pelaksanaan program ini telah mencapai target yang ditentukan. Kegiatan ini dalam rangka meningkatKan kompetensi dan daya saing tenaga kerja di Kabupaten Blitar melalui pemberian pelatihan berbasis Kompetensi Sesuai Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia (SKKNI) dilanjutkan dengan Uji Kompetensi oleh asesor penguji dari Lembaga Sertifikasi Profesi (LSP) yang berlisensi BNSP sampai dengan pemberian Sertifikat kompetensi BNSP yang diakui secara Nasional. Dengan sertifikat kompetensi BNSP ini peserta program/ kegiatan akan memiliki nilai lebih untuk masuk dalam dunia kerja yang muaranya adalah pengurangan pengangguran dan kemiskinan di kabupaten Blitar.

2. Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja

   Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja adalah perbandingan antara jumlah jumlah angkatan kerja dengan jumlah seluruh penduduk usia kerja. Pada tahun 2023, Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja sebesar 73,50 %, lebih besar dari target yang ditetapkan sebesar 71,33%. Berdasarkan Survei Angkatan Kerja Nasional (SAKERNAS) Badan Pusat Statistik, pada tahun 2022 jumlah penduduk usia kerja (diatas 15 Tahun) di Kabupaten Blitar sebanyak 999.506 orang sedangkan jumlah Angkatan Kerja sebanyak 734.660 Orang. Hal ini mengindikasikan besarnya persentase penduduk usia kerja yang aktif secara ekonomi di Kabupaten Blitar. Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja tahun 2022 sebesar 72,79% dan mengalami kenaikan pada tahun 2023 sebesar 0,71%.

3. Persentase kasus perselisihan hubungan industrial yang yang diselesaikan tepat waktu melalui Perjanjian Bersama (PB)

   Angka sengketa pengusaha – pekerja selama tahun 2023 sebanyak 1 kasus yang diselesaikan secara bipartite. Hal ini menunjukkan bahwa pembinaan yang dilaksanakan oleh Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Blitar cukup efektif untuk mengendalikan terjadinya kasus Hubungan Industrial jika dibandingkan dengan sengketa pengusaha –pekerja tahun 2022 terdiri dari PHK sebanyak 3 kasus. Dimana 2 kasus dapat diselesaikan secara bipartite dan 1 kasus masih dalam proses. Adanya sengketa internal perusahaan

mengakibatkan 100 pekerja pada tahun 2022 yang harus mengalami PHK diberhentikan oleh perusahaan.

4. Nilai SAKIP Perangkat Daerah

Pada tahun 2021 dan 2022 Dinas Tenaga Kerja mendapatkan predikat BB. Akan tetapi pada tahun 2023 mendapatkan predikat B. Hal ini dikarenakan ada penurunan nilai pada saat evaluasi SAKIP terutama pada komponen pengukuran kinerja dan evaluasi akuntabilitas kinerja internal. Ada beberapa rekomendasi yang diberikan oleh Inspektorat Kabupaten Blitar untuk perbaikan pada unit kerja dan lebih mengefektifkan penerapan akuntabilitas kinerja. Kebijakan peningkatan nilai SAKIP terus dilakukan dengan peningkatan kepatuhan dalam pemenuhan dokumen SAKIP dan optimalisasi dalam implementasi SAKIP, melakukan back up data kinerja, monitoring dan evaluasi internal SAKIP. Dinas Tenaga Kerja telah memenuhi seluruh rekomendasi pemantauan tindak lanjut hasil pengawasan APIP.

3.1.3 Perbandingan Realisasi Kinerja Tahun 2023 Dengan Target Jangka Menengah yang Terdapat Dalam Dokumen Rencana Strategis

Perbandingan realisasi kinerja tahun 2023 dengan target jangka menegah yang terdapat dalam dokumen Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja dimaksudkan untuk mengetahui apakah sasaran strategis dan capaiannya telah sesuai dengan perencanaan jangka menegah OPD. Perbandingan keduanya disajikan pada tabel berikut:

Tabel 3. 3
Perbandingan Realisasi Kinerja s.d Akhir Periode Renstra

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target Akhir Renstra	Realisasi Tahun 2023	Tingkat Kemajuan
1	*2*	*3*	*4*	*5*	*6*
1	Meningkatnya angkatan kerja terlatih yang telah bekerja	Persentase lulusan pelatihan yang telah bekerja	90 %	76,47%	84,96%
2	Meningkatnya penempatan tenaga kerja dan perluasan kesempatan kerja	Tingkat partisipasi angkatan kerja	72,93 %	73,50%	100,78%
3	Meningkatnya harmonisasi hubungan industrial	Persentase kasus perselisihan hubungan industrial yang diselesaikan tepat waktu melalui perjanjian bersama (PB)	100%	100%	100%

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target Akhir Renstra	Realisasi Tahun 2023	Tingkat Kemajuan
1	*2*	*3*	*4*	*5*	*6*
4	Mewujudkan akuntabilitas kinerja perangkat daerah	Nilai SAKIP perangkat daerah	BB	B	95,16%

Sumber : Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Blitar, 2023

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa tingkat kemajuan capaian kinerja sasaran strategis pada tahun 2023 sudah baik jika dibandingkan target yang ditetapkan pada akhir capaian kinerja Renstra Dinas Tenaga Kabupaten Blitar. Diharapkan pada saat akhir renstra semua target kinerja bisa terealisasi secara maksimal.

Tabel 3. 4
Tabel Alokasi Per Sasaran Pembangunan

NO	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	ANGGARAN	% ANGGARAN
1	*2*	*3*	*4*	*5*
1	Meningkatnya angkatan kerja terlatih yang telah bekerja	Persentase lulusan pelatihan yang telah bekerja	1.675.783.300	15,13%
2	Meningkatnya penempatan tenaga kerja dan perluasan kesempatan kerja	Tingkat partisipasi angkatan kerja	4.083.861.571	36,86%
3	Meningkatnya harmonisasi hubungan industrial	Persentase kasus perselisihan hubungan industrial yang diselesaikan tepat waktu melalui perjanjian bersama (PB)	762.819.794	6,89%
4	Mewujudkan akuntabilitas kinerja perangkat daerah	Nilai SAKIP perangkat daerah	4.555.428.655	41,12%

Sumber : Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Blitar, 2023

Selain sasaran strategis diatas ada satu program transmigrasi dengan anggaran sebesar Rp. 135.300.000. Dari tabel diatas dapat dilihat prosentase anggaran pada masing-masing sasaran strategis tidak dibagi dengan proporsi yang sama, akan tetapi dibagi sesuai dengan kebutuhan dan target kinerja yang ditetapkan. Harapannya dengan pembagian anggaran tersebut semua target kinerja bisa terealisasi secara maksimal.

Tabel 3. 5
Pencapaian Kinerja dan Anggaran

SASARAN	INDIKATOR KINERJA	KINERJA			ANGGARAN		
		TARGET	REALISASI	CAPAIAN	PAGU ANGGARAN	REALISASI	CAPAIAN
1	2	3	4	5	6	7	8
Meningkatnya angkatan kerja terlatih yang telah bekerja	Persentase lulusan pelatihan yang telah bekerja	75 %	76,47%	101,96 %	1.675.783.300	1.646.224.509	98,24 %
Meningkatnya penempatan tenaga kerja dan perluasan kesempatan kerja	Tingkat partisipasi angkatan kerja	71,33 %	73,50%	103,04 %	4.083.861.571	4.071.756.730	99,70 %
Meningkatnya harmonisasi hubungan industrial	Persentase kasus perselisihan hubungan industrial yang diselesaikan tepat waktu melalui perjanjian bersama (PB)	97%	97%	100%	762.819.794	614.196.137	80,52 %
Mewujudkan akuntabilitas kinerja perangkat daerah	Nilai SAKIP perangkat daerah	BB	B	95,16%	4.555.428.655	4.429.136.632	97,23 %

Sumber : Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Blitar, 2023

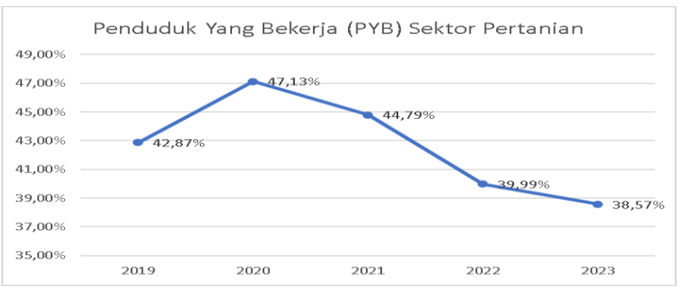
Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa bahwa realisasi anggaran pada masing-masing sasaran strategis pada umumnya hampir terserap 100 %. Dengan penyerapan yang maksimal, tentunya diharapkan akan tercapai kinerja yang maksimal pula. Apabila anggaran sudah terserap maksimal, namun target kinerja belum terpenuhi, maka perlu dilakukan evaluasi lebih lanjut dan disusun strategi agar pencapaian kinerja tahun yang akan datang bisa lebih maksimal.

3.1.4 ANALISIS PENYEBAB KEBERHASILAN/KEGAGALAN SERTA SOLUSI YANG DILAKUKAN

Dalam menjalankan kinerjanya Dinas Tenaga Kerja di tahun 2023 juga mengalami kendala yang menghambat tercapainya target yang telah ditetapkan. Dinas Tenaga Kerja menetapkan Indikator Kinerja Utama adalah Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT). Dimana pada tahun 2023 TPT Kabupaten Blitar sebesar 4,91 belum mampu mencapai target yang telah

ditetapkan yaitu sebesar 3,4. Dampak dari pandemi COVID-19 terhadap perekonomian terasa pada bidang ketenagakerjaan, terlihat dari data yang ada TPT pada akhir 2020 sebesar 3,82 %, jauh dari pada akhir tahun 2019 sebesar 3,05%. Ada nya perbaikan ekonomi pasca pandemi menurunkan TPT pada akhir 2021 menjadi 3,66%. Walau pun pertumbuhan ekonomi dari tahun 2021-2022 naik sebesar 5,2%, TPT malah naik menjadi 5,45% pada akhir tahun 2022. Hal yang bersifat anomali ini perlu disikapi dengan bijaksana, karena bisa dikarenakan oleh beberapa penyebab, seperti:

a. Dampak dari pandemi COVID-19 yang belum 100% pulih, salah satu contoh dapat terlihat dengan penghentian hubungan kerja masal dari salah satu industri padat karya, pabrik rokok di Kota Blitar yang tutup dan sebagian besar dari karyawannya ada masyarakat Kabupaten Blitar.
b. Pandemi COVID-19 mengubah perilaku dari kehidupan masyarakat di Indonesia, dapat terlihat dari pola perdagangan yang semula dengan tatap muka beralih ke perdagangan online, hal ini juga menyebabkan sebagaian besar toko/gerai pedagang yang sebelumnya menyerap banyak tenaga kerja menjadi tutup, sehingga berujung PHK.
c. Peningkatan tingkat pendidikan dan kemajuan teknologi juga mengubah perilaku dari generasi muda kita dalam memilih pekerjaan menjadi lebih terbuka pada informasi dunia luar, serta minat dalam memilih pekerjaan. Hal lain yang perlu diperhatikan adalah jumlah penduduk yang bekerja (PYB) di sektor pertanian yang semakin turun dari tahun ketahun seperti grafik berikut ini.



Gambar 1. Pertumbuhan Penduduk Yang Bekerja (PYB) pada sektor pertanian (BPS, 2019-2023)

Berbagai upaya dilakukan untuk menurunkan TPT, salah satunya dengan memperbanyak bursa kerja baik online maupun tatap muka. Bursa kerja online dengan mengoptimalkan web dan media online dari Dinas Tenaga Kerja dalam menampilkan lowongan kerja kerja secara terkini. Media yang dipakai yang lain dengan nyebarkan secara luas pemakaian aplikasi SIAPKerja dari Kementerian Ketenagakerjaan yang terhubung secara nasional, semua lowongan dalam dan luar negeri yang sudah

terverifikasi oleh Kemnaker. Aplikasi ini sudah disosialisasikan kepada SMK dan desa/kelurahan di seluruh Kabupaten Blitar.

Bursa kerja tatap muka juga dilaksanakan 2 kali setahun yang semula 1 kali setahun, kegiatan ini juga bekerja sama dengan Bursa Kerja Khusus (BKK) dari SMK yang ada di Kabupaten Blitar.

Kegiatan yang lain adalah pelatihan sertifikasi Kompetensi BNSP (Badan Nasional Sertifikasi Profesi). Sertifikat kompetensi diberikan kepada pencari kerja muda dan potensial, dan dapat digunakan secara nasional di seluruh wilayah Indonesia. Pada tahun 2022 dilatih sebanyak 75 orang dan meningkat di tahun 2023 sebanyak 170 orang. Pelatihan yang lain adalah pelatihan kewirausahaan untuk menumbuhkan wirausaha baru pada tahun 2023 sebanyak 1.085 orang. Angka ini jelas berbeda signifikan mengingat pada tahun-tahun sebelumnya pelatihan kewirausahaan hanya melatih sekitar 500 orang.

Dari segala upaya di atas dan didorong kondisi perekonomian yang semakin membaik nampak bahwa TPT turun 0,54% pada akhir tahun 2023, dari 5,45% menjadi 4,91%.

Melihat fakta di atas usaha untuk menekan TPT adalah dengan meningkatkan peran pelatihan kompetensi, wirausaha baru, dan bursa kerja yang juga melihat kondisi masyarakat, dunia usaha serta minat dan kemampuan dari pencari kerja yang ada.

Kegiatan lain adalah Penyuluhan Bimbingan Jabatan maupun Konseling Karir. Dengan penyesuaian link and match dari pencari kerja dan pemberi kerja kondisi masyarakat yang ada, diharapkan semakin banyak pencari kerja yang terserap baik di dunia usaha maupun banyak tercipta wirausaha baru.

Gambar 2. Pertumbuhan Tingkat Pengangguran Terbuka 2019-2023 (BPS,2019-2023)

3.1.5 Analisis Atas Efisiensi Penggunaan Sumber Daya

Analisis efisiensi penggunaan sumberdaya dilakukan dengan membandingkan antara hasil capaian kinerja dengan hasil penyerapan anggaran pada tahun yang sama. Dinas Tenaga Kerja melalui 5 (lima) program, 15 (lima belas) kegiatan, dan 37 (tiga puluh tujuh) sub kegiatan dengan alokasi anggaran sebesar Rp. 11.213.193.320 dan dapat direalisasikan sebesar Rp. 10.896.155.019,81 (97,17%). Pada tahun 2023 efisiensi penggunaan sumber daya pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Blitar dapat diukur dan dideskripsikan dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 3. 6
Tabel Efisiensi Penggunaan Sumber Daya

NO	INDIKATOR SASARAN	PAGU ANGGARAN (Rp)	REALISASI ANGGARAN (Rp)	CAPAIAN KINERJA (%)	TINGKAT EFISIENSI (%)
1	2	3	4	5	6=((3*5)-4)/(3*5)*100
1	Persentase lulusan pelatihan yang telah bekerja	1.675.783.300	1.646.224.509	101,96%	99,04%
2	Tingkat partisipasi angkatan kerja	4.083.861.571	4.071.756.730	103,04%	99,03%
3	Persentase kasus perselisihan hubungan industrial yang diselesaikan tepat waktu melalui perjanjian bersama (PB)	762.819.794	614.196.137	100%	99,19%
4	Nilai SAKIP perangkat daerah	4.555.428.655	4.429.136.632	95,16%	98,98%

Sumber : Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Blitar, 2023

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa tingkat efisiensi secara total menunjukkan angka positif. Program kegiatan yang telah direncanakan dilaksanakan semaksimal mungkin dengan mengoptimalkan peran sumber daya aparatur, sarana dan prasarana yang ada dan tentunya dukungan anggaran yang tersedia.

3.1.6 Analisis Realisasi Kinerja Dibandingkan Dengan Rata-rata Nasional

Berdasarkan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 59 Tahun 2021 tentang Penerapan Standar Pelayanan Minimal (SPM), Dinas Tenaga Kerja tidak termasuk kedalam OPD yang bertanggungjawab dalam pemenuhan

penerapan SPM/ Standar Nasional yang ditentukan. SPM sendiri merupakan ketentuan mengenai jenis dan mutu pelayanan dasar yang merupakan ketentuan mengenai jenis dan mutu pelayanan dasar yang merupakan Urusan Pemerintahan Wajib yang berhak diperoleh setiap warga negara secara minimal. Dalam hal ini sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya Dinas Tenaga Kerja tidak termasuk kedalam jenis pelayanan dasar yang dimaksud.

3.1.7. Analisis Program/Kegiatan yang Menunjang Keberhasilan atau Kegagalan Pencapaian Pernyataan Kinerja

Berikut hasil analisis capaian kinerja program, kegiatan dan sub kegiatan yang dilaksanakan Disnaker Kabupaten Blitar Tahun 2023:

a. Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota

Program penunjang urusan pemerintahan daerah merupakan program rutin kesekretariatan yang berkaitan dengan urusan perencanaan, penganggaran, dan evaluasi kinerja; pelayanan administrasi keuangan, kepegawaian, dan pelayanan administrasi umum; pengadaan barang milik daerah; penyediaan jasa penunjang dan pemeliharaan barang milik daerah. Sub kegiatan dan kegiatan yang dilaksanakan menunjang system akuntabilitas kinerja pemerintahan di Disnaker Kabupaten Blitar. Koordinasi internal perangkat daerah antara bidang dan secretariat dalam administrasi kegiatan untuk percepatan realisasi anggaran dan kinerja berjalan baik. Program penunjang menunjang kegiatan dari Dinas Tenaga Kerja dan pelayanan masyarakat, seperti penerbitan berkas penempatan dalam negeri dan luar negeri.

b. Program Pelatihan Kerja dan Produktivitas Tenaga Kerja

Program pelatihan kerja dan produktivitas tenaga kerja merupakan kebijakan yang bertujuan untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan produktivitas para tenaga kerja yang diukur melalui indikator persentase angkatan kerja yang mendapatkan pelatihan kompetensi. Implementasi pelaksanaan program ini pada tahun 2023 telah mencapai target yang ditentukan. Keberhasilan ini didukung oleh capaian dua kegiatan yaitu Pelaksanaan Pelatihan Berdasarkan Unit Kompetensi dan Pembinaan Lembaga Pelatihan Kerja Swasta.

Pelatihan Berbasis Kompetensi (PBK) adalah adalah pelatihan kerja yang menitikberatkan pada penguasaan kemampuan kerja

yang mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap sesuai dengan standar yang ditetapkan dan persyaratan di tempat kerja dan merupakan Amanat Undang – Undang 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan pasal 176 Undang – Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. Dasar pelaksanaan Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 2014 Tentang Pedoman Penyelenggaraan Pelatihan Berbasis Kompetensi.

Sasaran dari kegiatan ini di tahun 2023 adalah keluarga petani tembakau. Kegiatan (secara ber-urutan) diawali (1). menentukan Lembaga Pelatihan Kerja Swasta (LPKS beserta Skema Pelatihan yang dimiliki LPKS dengan memperhatikan kesesuai skema dengan berpedoman Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia yang selanjutnya disingkat SKKNI beserta perkiraan waktu pelaksanaan, persyarat peserta pelatihan, daftar bahan dan peralatan yang dibutuhkan; (2). proses pelaksanakan rekruitmen dan seleksi dapat diuraikan sebagai berikut Menyebarluaskan informasi tentang program pelatihan yang akan dilaksanakan serta persyaratannya, Melakukan pendaftaran calon peserta, Menyiapkan daftar rekapitulasi calon peserta, Menetapkan metode seleksi yang akan dipakai sesuai dengan persyaratan ayng telah ditetapkan, menetapkan hasil seleksi, mengumumkan hasil seleksi, menyiapkan daftar peserta yang telah dinyatakan diterima, membuat data lengkap peserta pelatihan; (3). Kerjasama kegiatan dengan Pihak LPKS (Instruktur dan co instruktur berikut sewa alat serta belanja bahan Selama pelatihan berlangsung) sebagai pelaksana pelatihan di lokasi yang telah ditentukan dengan memperhatikan kelayakan tempat dan sarananya sesuai Skema PBK yang telah ditentukan; (4). Pendukung yang perlu disiapkan selama pelatihan adalah pakaian kerja untuk peserta pelatihan, modul kit, makan minum, dokumentasi; (5). Uji Kompetensi dilakukan oleh Lembaga Sertifikasi Profesi (LSP) yang mempunyai metode uji kompetensi yang sesuai dengan PBK yang telah dilaksanakan dengan output sertifikat BNSP (Badan Nasional Sertifikasi Profesi) bagi peserta yang dinyatakan lulus uji kompetensi.

Pelatihan Berbasis Kompetensi berikut Uji Kompetensi yang dilaksanakan oleh Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Blitar Tahun 2023 adalah bentuk tanggung jawab Pemerintah Daerah Kabupaten Blitar kepada warga masyarakat Pencari Kerja di wilayah Kabupaten Blitar untuk

diberikan ilmu dan ketrampilan sesuai bidangnya dengan harapan yang bersangkutan dengan ketrampilan yang dimiliknya dapat berkerja / berwirausaha dan menciptakan lapangan kerja baru serta meningkatkan taraf hidup dan mengurangi angka pengangguran terbuka.

Skema PBK berikut uji kompetensi yang telah dilakukan adalah dengan jenis pelatihan yang berasal dari Dana Bagi Hasil Cukai Hasil Tembakau (DBHCHT) (1) Skema Kompetensi Barista sejumlah 20 Orang PBK lulus Uji Kompetensi bersertifikat BNSP 20 Orang; (2) Skema Kompetensi Pastry 2020 Orang PBK lulus Uji Kompetensi bersertifikat BNSP 20 Orang; (3) Skema Kompetensi Barbershop sejumlah 20 Orang PBK lulus Uji Kompetensi bersertifikat BNSP 20 Orang; (4) Skema Kompetensi Digital Marketing sejumlah 20 Orang PBK lulus Uji Kompetensi bersertifikat BNSP 20 Orang; (5) Skema Kompetensi Content Creator sejumlah 30 Orang PBK lulus Uji Kompetensi bersertifikat BNSP 30 Orang. Selanjutnya, Pelatihan yang berasal dari Dana Alokasi Umum (DAU) Tahun 2023 terdiri atas 3 Pelatihan yakni (1). Skema Kompetensi Barber sejumlah 20 Orang PBK lulus Uji Kompetensi bersertifikat BNSP 20 Orang; (2) Skema Kompetensi tata kecantikan kulit (Facial) sejumlah 20 Orang PBK lulus Uji Kompetensi bersertifikat BNSP 20 Orang; (3) Skema Kompetensi Pijat Bayi sejumlah 20 Orang PBK lulus Uji Kompetensi bersertifikat BNSP 20 Orang. Kegiatan Pembinaan Lembaga Pelatihan Kerja Swasta ditujukan dalam rangka meningkatan kompetensi instruktur/SDM Lembaga Pelatihan Kerja di kabupaten Blitar melalui pemberian Sertifikasi Metodologi Pelatihan. Dengan sertifikat kompetensi BNSP ini diharapkan kualitas instruktur/ SDM lembaga Pelatihan Kerja semakin baik. Kegiatan LPKS tahunan dimulai dari pelaksanaan kegiatan pelatihan metodologi untuk LPK di Kabupaten Blitar, monitoring kegiatan LPKS, verifikasi LPKS baru, dan pendampingan proses akreditasi LPKS. Jumlah LPKS yang terdata di Kabupaten Blitar adalah sebanyak 40 LPKS.

c. Program Penempatan Tenaga Kerja

Program yang bertujuan untuk memfasilitasi pencocokan antara pekerja yang mencari pekerjaan dengan perusahaan yang membutuhkan tenaga kerja. Penempatan tenaga kerja merupakan salah satu tugas pokok dari Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Blitar. Penempatan tenaga kerja terdiri dari penempatan tenaga kerja dalam negeri yang meliputi Antar Kerja Lokal (AKL), Antar Kerja Antar Daerah (AKAD), dan penempatan tenaga kerja luar negeri / Antar Kerja Antar Negara (AKAN).

Pencapaian program ini didukung oleh 3 kegiatan yaitu Kegiatan Pelayanan Antar Kerja di Daerah Kabupaten/Kota, Kegiatan Pengelolaan Informasi Pasar Kerja, dan Kegiatan Pelindungan PMI (Pra dan Purna Penempatan) di Daerah Kabupaten/Kota.

Kegiatan Pelayanan Antar Kerja di Daerah Kabupaten/Kota dengan indikator kinerja jumlah pencari kerja dalam negeri yang ditempatkan pada tahun 2023, yakni sebesar 399 orang yang jauh dibawah target yang telah ditetapkan. Dinas Tenaga Kerja di Kabupaten Blitar menghadapi kompleksitas dalam mencapai target penempatan dalam negeri. Kesenjangan keterampilan yang dimiliki oleh para pencari kerja lokal dengan permintaan pasar tenaga kerja (skill gap challange); kurang optimalnya koordinasi antara Dinas Tenaga Kerja, perguruan tinggi, dan dunia industri menyebabkan tidak selalu tersampaikan dengan efektif kepada pihak-pihak yang terlibat. Akibatnya, banyak lulusan yang sulit menemukan pekerjaan sesuai dengan ketrampilan yang mereka miliki. Adanya resistensi terhadap perubahan di kalangan masyarakat yang enggan untuk meninggalkan pekerjaan tradisional atau mengubah bidang pekerjaan mereka meskipun ada peluang yang lebih baik di sektor lain Upaya pemerintah daerah melalui program penempatan tenaga kerja lokal, seperti Pelatihan Wirausaha Baru (WUB) dan Penyuluhan Bimbingan Jabatan (PBJ), bertujuan untuk membantu masyarakat. WUB bertujuan untuk memfasilitasi masyarakat yang tidak berhasil ditempatkan pada dunia kerja formal agar dapat mengembangkan bisnis dan mendapatkan penghasilan secara mandiri dan berkelanjutan. Sedangkan PBJ bertujuan untuk lebih mengenali kompetensi dan potensi diri dan harapannya dapat menyiapkan masyarakat khususnya lulusan sekolah menengah dalam menghadapi dunia kerja. Hal ini perlu juga di dukung penciptaan lapangan kerja padat karya yang dapat menyerap tenaga kerja di Kabupaten Blitar.

Berikut adalah rekapitulasi jumlah penempatan dalam negeri di Kabupaten Blitar:

Tabel 3.7

Jumlah Penempatan Dalam Negeri Kabupaten Blitar

	Realisasi (Orang)		
Penempatan Dalam Negeri	2021	2022	2023
	215	476	399

Sumber data: Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Blitar 2023

Kegiatan Pengelolaan Informasi Pasar Kerja didalamnya terdapat 2 (dua) sub kegiatan yaitu Pelayanan dan Penyediaan Informasi Pasar Kerja Online dan Job Fair/Bursa Kerja. Pelayanan dan Penyediaan Informasi Pasar Kerja Online (Karir Hub) adalah salah satu layanan ketenagakerjaan pada Portal kemnaker.go.id yang berhubungan dengan informasi lowongan pekerjaan. Layanan ini mempertemukan antara pemberi kerja perusahaan atau pemberi kerja individu dengan pencari kerja baik dalam negeri maupun luar negeri. Layanan ini juga dapat diakses secara langsung ke alamat https://karirhub.kemnaker.go.id/ dimana pencapaian Jumlah Pencari dan Pemberi Kerja yang Terdaftar dalam Pasar Kerja Melalui Sistem Online (Karir Hub) di tahun 2023 sebesar 5.962 orang melebihi target yang telah ditetapkan. Sedangkan Job fair/bursa kerja pada tahun 2023 sebesar 122 orang dibawah target yang telah ditetapkan. Ketidaksesuaian keterampilan pencari kerja dan kebutuhan perusahaan menjadi salah satu penyebab penempatan tenaga kerja yang tidak optimal dalam job fair. Rencana tindak pengendalian yang dilakukan Dinas Tenaga Kerja/Penyelenggara job fair dapat menyelenggarakan workshop persiapan melamar pekerjaan/memasuki dunia kerja bagi pencari kerja, termasuk tips presentasi diri, pengetahuan tentang perusahaan, persiapan interview dengan perusahaan, menyediakan informasi lengkap tentang perusahaan yang akan berpartisipasi dalam jobfair dan membantu pencari kerja untuk memahami kebutuhan dan nilai perusahaan tersebut. Evaluasi program pelatihan kerja serta mengoptimalkan kemitraan dengan perusahaan , misalnya dalam bentuk kerja sama pendidikan praktik kerja terhadap siswa atau pencari kerja potensial sehingga dapat memahami kebutuhan pasar tenaga kerja saat ini dan menyusun acara job fair yang lebih sesuai.

Kegiatan Pelindungan PMI (Pra dan Purna Penempatan) di Daerah Kabupaten/Kota dengan indikator kinerja jumlah pencari kerja luar negeri yang ditempatkan pada tahun 2023, yakni sebesar 4.167 orang telah melebihi target yang telah ditetapkan. Pencapaian penempatan luar negeri di tahun 2022 sebesar 4.446 orang dan di tahun 2021 sebesar 1.328 orang dikarenakan pandemic covid-19. Berikut adalah rekapitulasi jumlah penempatan luar negeri di Kabupaten Blitar:

Tabel 3.8

Jumlah Penempatan Luar Negeri Kabupaten Blitar

	Realisasi (Orang)				
Penempatan	2019	2020	2021	2022	2023
Luar Negeri	4376	1105	1.328	4.446	4.167

Sumber data: Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Blitar 2023

d. Program Hubungan Industrial

Program Hubungan Industrial dilaksananan oleh Dinas Tenaga Kerja untuk pencapaian IKK seperti, jumlah perusahaan yang memiliki Peraturan Perusahaan, Jumlah Perselisihan Kerja yang sudah diselesaikan, serta pelayanan dalam Jaminan Sosial Tenaga Kerja. Progam ini juga mendukung pelaksanaan Permenakertrans No 2 Tahun 2014 tentang Standar Pelayanan Minimal tentang Ketenagakerjaan, perihal Pelayanan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dan Pelayanan Kepesertaan Jamsostek.

Program ini ditunjang dengan 2 kegiatan yaitu kegiatan Pengesahan Peraturan Perusahaan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama Untuk Perusahaan yang hanya Beroperasi dalam 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota dan kegiatan Pencegahan dan Penyelesaian Hubungan Industrial, Mogok Kerja dan Penutupan Perusahaan di Daerah Kabupaten/Kota.

Kegiatan Pengesahan Peraturan Perusahaan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama untuk Perusahaan yang hanya Beroperasi dalam 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota berdasarkan Pasal 116 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mensyaratkan PKB hanya dilakukan berdasarkan kesepakatan antara Perusahaan dengan Serikat Pekerja/Serikat Buruh yang tercatat di instansi yang bertanggung jawab di bidang Ketenagakerjaan. Realisasi dari kegiatan ini adalah sebesar 48 perusahaan. Dimana capaian ini berada dibawah target yang telah ditetapkan yaitu 50 perusahaan. Terdapat perusahaan yang tidak diwajibkan untuk membuat PP maupun PKB, sesuai dengan pasal 108 dan 116 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tentang Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh sekurang-kurangnya 10 orang wajib membuat Peraturan Perusahaan, Perjanjian Kerja Bersama dibuat oleh Serikat Pekerja/Serikat Buruh atau beberapa Serikat Pekerja/Serikat Buruh yang

telah tercatat pada instansi yang bertanggung jawab di bidang Ketenagakerjaan.

Kegiatan Pencegahan dan Penyelesaian Hubungan Industrial, Mogok Kerja dan Penutupan Perusahaan di Daerah Kabupaten/Kota dengan menyelenggarakan sosialisasi syarat kerja layak pada 21 perusahaan pada bulan Juni 2023. Dengan disosialisasikannya syarat kerja layak sesuai dengan peraturan perundang-undangan tentang Ketenagakerjaan yang harus dimiliki perusahaan, diharapkan dapat mencegah timbulnya perselisihan hubungan Industrial. Kegiatan ini terealisasi sebesar 1 perkara dimana ini adalah capaian positif. Semakin rendah realisasi menunjukkan pencapaian kinerja yang semakin baik.

Pada tahun 2023 perusahaan yang menerapkan tata kelola kerja yang layak sebesar 36.09 % dari 133 perusahaan yang dipantau mengalami kenaikan dibandingkan tahun 2022 sebesar 32,33%. Sejumlah 48 perusahaan telah menerapkan tata Kelola kerja yang layak dimana perusahaan tersebut telah Menyusun PP/PKB, LKS Bipartit, Struktur Skala Upah dan mendaftarkan pekerjanya pada BPJS Ketenagakerjaan.

Tabel 3.9
Data Sengketa Pengusaha-Pekerja yang Dilaporkan dan Diselesaikan

Data Sengketa Diselesaikan	Realisasi (Perkara)				
	2019	2020	2021	2022	2023
	1	2	1	3	1

Sumber data: Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Blitar 2023

Tabel 3.10
Data Kepesertaan Jamsostek

Data Kepesertaan Jamsostek	Realisasi (Perusahaan)	
	2022	2023
	88	106

Sumber data: Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Blitar 2023

e. Program Pembangunan Kawasan Transmigrasi

Urusan Pemerintah Bidang Transmigrasi dilaksanakan oleh Dinas Tenaga Kerja melalui 1 (satu) program; 1 (satu) kegiatan dan 2 (dua) sub kegiatan. Pada Tahun 2023 Jumlah masyarakat yang mendaftar untuk mengikuti program transmigrasi berjumlah 4 orang yang berasal dari

pendaftar melalui online (website sibarduktrans) maupun daftar langsung dengan mendatangi Kantor Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Blitar. Pada tahun 2023 Kabupaten Blitar mendapatkan alokasi 1 KK dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Pemerintah Provinsi Jawa Timur. Alokasi tersebut menurun dari tahun sebelumnya karena kebijakan dari Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal dan Transmigrasi secara keseluruhan jumlah transmigran yang dapat ditempatkan menurun dari tahun sebelumnya. Kabupaten Blitar pada Bulan November tahun 2023 telah memberangkatkan 1 Kepala Keluarga yang terdiri atas 3 Jiwa ke lokasi penempatan transmigrasi yakni di UPT Watutinawu Kecamatan Latoma Kabupaten Konawe Provinsi Sulawesi Tenggara.

Adanya ketidak tercapaian target disebabkan oleh keterbatasan kuota jumlah transmigran yang akan ditempatkan dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur untuk Kabupaten Blitar yang sering berubah-ubah. Proses permohonan permintaan kuota sesuai jumlah pendaftar program transmigrasi, terus diupayakan untuk dapat merealisasikan keinginan seluruh pendaftar agar segera diberangkatkan menuju lokasi transmigrasi. Dalam menjalankan pelayanan kepada masyarakat yang berminat mengikuti program transmigrasi, Dinas tenaga Kerja Kabupaten Blitar menyediakan pelayanan konsultasi secara *online* melalui pesan *Whatsapp* yang dapat diakses dengan menghubungi https://wa.me/081217388782.

3.2 REALISASI ANGGARAN

Pada tahun anggaran 2023, Dinas Tenaga Kerja melalui 5 (lima) program, 15 (lima belas) kegiatan, dan 37 (tiga puluh tujuh) sub kegiatan dengan alokasi anggaran sebesar Rp. 11.213.193.320 dan dapat direalisasikan sebesar Rp. 10.896.155.019,81 (97,17%). Adapun rincian realisasi anggaran tahun 2023 dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 3. 11
Realisasi Anggaran Tahun 2023

No	Program/Kegiatan/Sub Kegiatan	Anggaran (Rp)	Realisasi (Rp)	%
I	**PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH KABUPATEN/KOTA**	**4.555.428.655,00**	**4.429.136.632,00**	**97,23**
1	**Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah**	***16.304.000,00***	***16.284.525,00***	***99,88***
1.1	Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	10.010.000,00	10.004.025,00	99,94

No	Program/Kegiatan/Sub Kegiatan	Anggaran (Rp)	Realisasi (Rp)	%
1.2	Koordinasi dan Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD	6.294.000,00	6.280.500,00	99,79
2	**Administrasi Keuangan Perangkat Daerah**	***3.255.167.320,00***	***3.147.586.177,00***	***96,70***
2.1	Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	3.211.556.320,00	3.104.458.982,00	96,67
2.2	Pelaksanaan Penatausahaan dan Pengujian/Verifikasi Keuangan SKPD	32.567.000,00	32.216.625,00	98,92%
2.3	Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Bulanan/Triwulanan/Semesteran SKPD	11.044.000,00	10.910.570,00	98,79%
3	**Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah**	***517.048.000,00***	***506.335.700,00***	***97,93***
3.1	Sosialisasi Peraturan Perundang-Undangan	217.048.000,00	206.485.700,00	95,13
3.2	Bimbingan Teknis Implementasi Peraturan Perundang-undangan	300.000.000,00	299.850.000,00	99,95
4	**Administrasi Umum Perangkat Daerah**	***176.535.218,00***	***176.299.902,00***	***99,87***
4.1	Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor	42.430.500,00	42.428.550,00	100,00
4.2	Penyediaan Peralatan Rumah Tangga	8.642.244,00	8.628.000,00	99,84
4.3	Penyediaan Barang Cetakan dan Penggandaan	9.795.536,00	9.626.250,00	98,27
4.4	Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	115.666.938,00	115.617.102,00	99,96
5	**Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah**	***28.796.000,00***	***27.594.000,00***	***95,83***
5.1	Pengadaan Mebel	28.796.000,00	27.594.000,00	95,83
5.2	Pengadaan Peralatan dan Mesin Lainnya	21.204.000,00	20.315.000,00	95,81
6	**Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintah Daerah**	***227.242.097,00***	***225.824.911,00***	***99,38***
6.1	Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	41.368.256,00	40.160.103,00	97,08
6.2	Penyediaan Jasa Peralatan dan Perlengkapan Kantor	24.114.000,00	23.905.000,00	99,13
6.3	Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	161.759.841,00	161.759.808,00	100,00
7	**Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah**	***313.132.020,00***	***308.896.417,00***	***98,65***
7.1	Penyediaan Jasa Pemeliharaan Biaya Pemeliharaan dan Pajak Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan	113.132.020,00	111.592.450,00	98,64
7.2	Pemeliharaan/Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya	200.000.000,00	197.303.966,81	98,65
II	**PROGRAM PELATIHAN KERJA DAN PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA**	**1.675.783.300,00**	**1.646.224.509,00**	**98,24**
1	**Pelaksanaan Pelatihan Kerja Berdasarkan Unit Kompetensi**	***1.450.000.000,00***	***1.424.699.509,00***	***98,26***
1.1	Proses Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Ketrampilan bagi Pencari Kerja Berdasarkan Klaster Kompetensi	1.450.000.000,00	1.424.699.509,00	98,26
2	**Pembinaan Lembaga Pelatihan Kerja Swasta**	***225.783.300,00***	***221.525.000,00***	***98,11***

No	Program/Kegiatan/Sub Kegiatan	Anggaran (Rp)	Realisasi (Rp)	%
2.1	Pembinaan Lembaga Pelatihan Kerja Swasta	225.783.300,00	221.525.000,00	98,11
III	**PROGRAM PENEMPATAN TENAGA KERJA**	**4.083.861.571,00**	**4.071.756.730,00**	**99,70**
1	**Pelayanan Antar Kerja di Daerah Kabupaten/Kota**	***3.598.861.571,00***	***3.589.856.195,00***	***99,75***
1.1	Penyediaan Sumber Daya Pelayanan Antar Kerja	182.400.000,00	182.400.000,00	100,00
1.2	Pelayanan Antar Kerja	93.632.071,00	93.497.820,00	99,86
1.3	Penyuluhan dan Bimbingan Jabatan bagi Pencari Kerja	65.000.000,00	64.900.000,00	99,85
1.4	Penyelenggaraan Unit Layanan Disabilitas Ketenagakerjaan	20.000.000,00	20.000.000,00	100,00
1.5	Perluasan Kesempatan Kerja	3.237.829.500,00	3.229.058.375,00	99,73
2	**Pengelolaan Informasi Pasar Kerja**	***220.000.000,00***	***217.426.335,00***	***98,83***
2.1	Pelayanan dan Penyediaan Informasi Pasar Kerja Online	10.000.000,00	9.800.000,00	98,00
2.2	Job Fair/Bursa Kerja	210.000.000,00	207.626.335,00	98,87
3	**Pelindungan PMI (Pra dan Purna Penempatan) di Daerah Kabupaten/Kota**	***265.000.000,00***	***264.474.200,00***	***99,80***
3.1	Peningkatan Perlindungan dan Kompetensi Calon Pekerja Migran (PMI)/Pekerja Migran Indonesia(PMI)	70.000.000,00	69.814.800,00	99,74
3.2	Penyediaan Layanan Terpadu pada Calon Pekerja Migran	80.000.000,00	79.889.300,00	99,86
3.3	Pemberdayaan Pekerja Migran Indonesia Purna Penempatan	115.000.000,00	114.770.100,00	99,80
IV	**PROGRAM HUBUNGAN INDUSTRIAL**	**762.819.794,00**	**614.196.337,00**	**80,52**
1	**Pengesahan Peraturan Perusahaan dan pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama Untuk Perusahaan yang hanya Beroperasi dalam 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota**	***203.513.840,00***	***196.683.137,00***	***96,64***
1.1	Pengesahan Peraturan Perusahaan bagi Perusahaan	35.640.940,00	35.130.937,00	98,57
1.2	Pendaftaran Perjanjian Kerja Sama bagi Perusahaan	2.380.000,00	2.380.000,00	100,00
1.3	Penyelenggaraan Pendataan dan Informasi Sarana Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja serta Pengupahan	165.492.900,00	159.172.200,00	96,18
2	**Pencegahan dan Penyelesaian Hubungan Industrial, Mogok Kerja dan Penutupan Perusahaan di Daerah Kabupaten/Kota**	***559.305.954,00***	***417.513.200,00***	***74,65***
2.1	Pencegahan dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja dan Penutupan Perusahaan yang Berakibat/ Berdampak pada Kepentingan di 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota	36.081.500,00	34.684.500,00	96,13
2.2	Pengembangan Pelaksanaan Jaminan Sosial Tenaga Kerja dan Fasilitas Kesejahteraan Pekerja	523.224.454,00	382.828.700,00	73,17
V	**PROGRAM PEMBAGUNAN KAWASAN TRANSMIGRASI**	**135.300.000,00**	**134.840.812,00**	**99,66**
1	**Penataan Persebaran Penduduk yang Berasal dari 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota**	***135.300.000,00***	***134.840.812,00***	***99,66***
1.1	Koordinasi dan Sinkronisasi	58.692.000,00	58.573.552,00	99,80

No	Program/Kegiatan/Sub Kegiatan	Anggaran (Rp)	Realisasi (Rp)	%
	Kerjasama Pembangunan Transmigrasi yang Berasal dari 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota			
1.2	Pemindahan dan Penempatan Transmigran yang Berasal dari 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota	76.608.000,00	76.267.260,00	99,56
	JUMLAH	**11.213.193.320,00**	**10.896.155.019,81**	**97,17**

Sumber : Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Blitar, 2023

3.3 ANALISIS EFISIENSI

Pengukuran efisiensi dilakukan dengan membandingkan penjumlahan dari selisih antara perkalian pagu anggaran keluaran dengan capaian keluaran dan realisasi anggaran keluaran dengan penjumlahan dari perkalian pagu anggaran dengan capaian keluaran. Adapun capaian efisiensi kinerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Blitar adalah sebagai berikut:

Tabel 3. 12
Analisis Efisiensi Tahun 2023

No	Sasaran Strategis/ Program	Kinerja			Anggaran			Tingkat Efisiensi
		Target	Realisasi	Capaian (%)	Anggaran (Rp.)	Realisasi (Rp)	Capaian (%)	
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)=(4/3)	(6)	(7)	(8)	(9)=((6*5)-7)/(6*5)*100
1. Kepala Dinas								
Sasaran Strategis : Meningkatnya angkatan kerja terlatih yang telah bekerja								
1.1	Persentase lulusan pelatihan yang telah bekerja	75%	76,47%	102%	1.675.783.300	1.646.224.509	98,24%	99,04%
Sasaran Strategis : Meningkatnya penempatan tenaga kerja dan perluasan kesempatan kerja								
1.2	Tingkat partisipasi angkatan kerja	71,33%	73,50%	103,04%	4.083.861.571	4.071.756.730	99,70%	99,03%
Sasaran Strategis : Meningkatnya harmonisasi hubungan industrial								
1.3	Persentase kasus perselisihan hubungan industrial yang diselesaikan tepat waktu melalui perjanjian bersama (PB)	97%	97%	100%	171.870.220	157.399.674	91,58%	99,19%
Sasaran Strategis : Mewujudkan akuntabilitas kinerja perangkat daerah								
1.4	Nilai SAKIP perangkat daerah	BB	B	95,16%	4.555.428.655	4.429.136.632	97,23%	98,98%
2.Sekretaris Dinas								
2.1	Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota	100%	100%	100%	4.555.428.655	4.429.136.632	97,23%	99,03%
3. Bidang Pelatihan Kerja, Produktivitas dan Transmigrasi								
3.1	Program Pelatihan Kerja dan Produktivitas Tenaga Kerja	0,02%	0,02%	100%	1.675.783.300	1.646.224.509	98,24%	99,02%
3.2	Program Pembangunan Kawasan Transmigrasi	55%	25%	45%	135.300.000	134.840.812	99,66%	97,79%
4. Bidang Penempatan Tenaga Kerja								
4.1	Program Penempatan Tenaga Kerja	86%	76,58%	89%	4.083.861.571	4.071.756.730	99,70%	98,88%
5. Bidang Hubungan Industrial								
5.1	Program Hubungan Industrial	35%	36,09%	103%	762.819.794	614.196.337	80,52%	99,22%

BAB IV

PENUTUP

4.1 Kesimpulan

Dari uraian pada bab-bab sebelumnya dapat ditarik kesimpulan bahwa realisasi capaian indikator kinerja sebagaimana yang telah dituangkan pada perjanjian kinerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Blitar tahun 2023 sudah cukup baik. Realisasi kinerja dapat dilampaui dari target yang telah ditetapkan. Keberhasilan dalam pencapaian indikator kinerja merupakan hasil kerja keras Dinas Tenaga Kerja selama tahun 2023, dengan menggunakan sumber daya yang ada serta didukung dengan anggaran yang tersedia melalui program-program yang telah ditetapkan pada perjanjian kinerja.

Capaian indikator kinerja yang baik tentunya akan dipertahankan dan akan terus ditingkatkan, dan untuk capaian indikator kinerja yang masih sama dengan target, akan menjadi bahan evaluasi bagi Dinas Tenaga Kerja untuk menentukan atau mengambil langkah-langkah dan kebijakan guna pencapaian target kinerja di masa yang akan datang.

Keberhasilan Dinas Tenaga Kerja dalam pencapaian sasaran strategis yang telah ditetapkan tersebut merupakan hasil kerjasama yang baik di lingkungan internal SKPD, serta kerjasama dengan pemerintah pusat, pemerintah provinsi, instansi vertikal, pihak swasta dan juga masyarakat. Kerjasama yang baik ini harus terus dipupuk guna peningkatan kinerja organisasi, dan juga tujuan utama untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat.

4.2 Rencana Tindak Lanjut

Adapun langkah-langkah yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja dalam rangka peningkatan capaian kinerja di bidang ketenagakerjaan dan transmigrasi adalah sebagai berikut :

1. Peningkatan kapasitas dan peningkatan disiplin sumber daya aparatur guna mencapai kinerja yang maksimal.
2. Mengoptimalkan pelaksanaan program pelatihan kerja dan produktivitas tenaga kerja melalui pelatihan berbasis kompetensi dan fasilitasi sertifikasi bagi tenaga kerja dalam rangka mencetak tenaga kerja yang

kompeten dan berdaya saing agar mampu memenuhi kebutuhan pasar kerja.

3. Optimalisasi pengelolaan informasi pasar kerja serta perluasan kesempatan kerja melalui program penempatan tenaga kerja diantaranya dengan mengoptimalkan pembinaan terhadap BKK, bursa kerja online, dan pelaksanaan pameran bursa kerja.
4. Penguatan ekonomi dan pemberdayaan masyarakat melalui kegiatan padat karya produktif, kewirausahaan, pembentukan usaha mandiri sektor informal, pembinaan terapan TTG, pembinaan Tenaga Kerja Mandiri (TKM), pembinaan Tenaga Kerja Pemuda Mandiri Profesional (TKPMP) dan pendayagunaan Tenaga Kerja Sarjana (TKS).
5. Meningkatan partisipasi perusahaan dalam penetapan usulan UMK, serta peningkatan kesadaran perusahaan untuk menerapkan UMK sebagaimana yang telah ditetapkan oleh pemerintah, dalam rangka meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja.
6. Meningkatkan kerjasama dengan BPJS Ketenagakerjaan dalam pelaksanaan program kepesertaan jaminan sosial bagi tenaga kerja, serta meningkatkan kesadaran pengusaha/pemberi kerja untuk mengikutsertakan tenaga kerjanya dalam program jaminan sosial.
7. Meningkatkan animo masyarakat untuk mengikuti program pembangunan kawasan transmigrasi melalui kegiatan sosialisasi dan memberikan pelatihan kepada calon transmigran yang telah terseleksi dan juga kepada masyarakat umum. Sehingga diharapkan akan tumbuh kemandirian bagi calon transmigran yang akan diberangkatkan ketika sudah berada di lokasi transmigrasi. Selain itu, masyarakat yang belum berangkat bisa memperoleh pengetahuan dan keterampilan yang bisa diterapkan dalam kehidupan sehari-hari untuk meningkatkan pendapatannya.

Melalui upaya-upaya di atas, diharapkan capaian kinerja di tahun yang akan datang bisa lebih meningkat, dan kesejahteraan masyarakat juga akan meningkat.

Blitar, 21 Februari 2024

KEPALA DINAS TENAGA KERJA

KABUPATEN BLITAR

TAVIP WIYONO, SE.,MM.

Pembina Utama Muda

NIP. 19650311 199703 1 002

LAMPIRAN-LAMPIRAN

PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2023

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

Nama : **TAVIP WIYONO, SE., MM.**

Jabatan : **Kepala Dinas Tenaga Kerja**

Selanjutnya disebut PIHAK PERTAMA.

Nama : **Hj. RINI SYARIFAH, A.d**

Jabatan : **BUPATI BLITAR**

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 menjadi tanggung jawab pihak kami.

Blitar, 2 Mei 2023

PIHAK KEDUA	PIHAK PERTAMA
Hj. RINI SYARIFAH, A.Md	**TAVIP WIYONO, SE., MM.**
	NIP. 19650311 199703 1 002

Lampiran:

PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2023
DINAS TENAGA KERJA KABUPATEN BLITAR

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target
1	Meningkatnya angkatan kerja terlatih yang telah bekerja	Persentase lulusan pelatihan yang telah bekerja	75%
2	Meningkatnya penempatan tenaga kerja dan perluasan kesempatan kerja	Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja	71,33%
3	Meningkatnya Harmonisasi hubungan industrial	Persentase kasus perselisihan hubungan industrial yang diselesaikan tepat waktu melaui perjanjian bersama (PB)	97%
4	Mewujudkan Akuntabilitas Kinerja Perangkat Daerah	Nilai SAKIP Perangkat Daerah	BB

No.	Program		Anggaran	Keterangan
1	Program Penunjang Urusan Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota	Rp	4.003.518.815	DAU
2	Program Pelatihan Kerja dan Produktivitas Tenaga Kerja	Rp	675.783.300	DAU
3	Program Penempatan Tenaga Kerja	Rp	2.883.861.571	DAU
4	Program Hubungan Industrial	Rp	173.713.314	DAU
5	Program Pembangunan Kawasan Transmigrasi	Rp	135.300.000	DAU
	Jumlah	Rp	7.872.177.000	

BUPATI BLITAR,

Hj. RINI SYARIFAH, A.Md

Blitar, 2 Mei 2023
KEPALA DINAS TENAGA KERJA
KABUPATEN BLITAR

TAVIP WIYONO, SE., MM.
Pembina Utama Muda
NIP.19650311 199703 1 002

PERUBAHAN PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2023

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

Nama : **TAVIP WIYONO, SE., MM.**

Jabatan : **Kepala Dinas Tenaga Kerja**

Selanjutnya disebut PIHAK PERTAMA.

Nama : **Hj. RINI SYARIFAH, A.d**

Jabatan : **BUPATI BLITAR**

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 menjadi tanggung jawab pihak kami.

Blitar, 31 Oktober 2023

PIHAK KEDUA	PIHAK PERTAMA
Hj. RINI SYARIFAH, A.Md	**TAVIP WIYONO, SE., MM.**
	NIP. 19650311 199703 1 002

Lampiran:

PERUBAHAN PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2023
DINAS TENAGA KERJA KABUPATEN BLITAR

No	Program	Indikator Kinerja Program	Target
1	Program Penunjang Urusan Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota	Rata-rata tingkat capaian kinerja kegiatan pada program penunjang urusan pemerintahan daerah	100%
2	Program Pelatihan Kerja dan Produktivitas Tenaga Kerja	Persentase Angkatan Kerja yang Mendapatkan Pelatihan Kompetensi	0,02%
3	Program Penempatan Tenaga Kerja	Persentase Pencari Kerja yang telah ditempatkan	86%
4	Program Hubungan Industrial	Persentase Perusahaan yang menerapkan tata kelola kerja yang layak (PP/PKB, LKS Bipartit, Struktur Skala Upah, dan terdaftar peserta BPJS Ketenagakerjaan).	50%
5	Program Pembangunan Kawasan Transmigrasi	Persentase Transmigrasn Yang Ditempatkan	55%

No.	Program		Anggaran	Keterangan
1	Program Penunjang Urusan Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota	Rp	4.555.428.655	DAU
2	Program Pelatihan Kerja dan Produktivitas Tenaga Kerja	Rp	1.675.783.300	DAU
3	Program Penempatan Tenaga Kerja	Rp	4.083.861.571	DAU
4	Program Hubungan Industrial	Rp	762.819.794	DAU
5	Program Pembangunan Kawasan Transmigrasi	Rp	135.300.000	DAU
	Jumlah	Rp	11.213.193.320	

BUPATI BLITAR,

Hj. RINI SYARIFAH, A.Md

Blitar, 31 Oktober 2023
KEPALA DINAS TENAGA KERJA
KABUPATEN BLITAR

TAVIP WIYONO, SE., MM.
Pembina Utama Muda
NIP.19650311 199703 1 002