



PEMERINTAH KABUPATEN BLITAR

LAPORAN KINERJA INSTANSI PEMERINTAH (LKjIP)

TAHUN 2022



DINAS TENAGA KERJA
JL. IMAM BONJOL NO. 07 BLITAR

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadiran Tuhan Yang Maha Esa atas Rahmat dan hidayah-Nya, kami dapat menyelesaikan penyusunan “ LAPORAN KINERJA INSTANSI PEMERINTAH (LKjIP) DINAS TENAGA KERJA KABUPATEN BLITAR TAHUN 2022”.

Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) disusun sebagai bentuk akuntabilitas dari pelaksanaan tugas dan fungsi yang dipercayakan kepada setiap instansi pemerintah atas penggunaan anggaran 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 pengungkapan secara memadai hasil analisis terhadap pengukuran kinerja.

Kami menyadari dalam penyusunan LKjIP Tahun 2022 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, 28 Februari 2023

**Pt. KEPALA DINAS TENAGA KERJA
KABUPATEN BLITAR**



Drs. RULLY WAHYU PRASETYOWANTO, ME.

Pembina Utama Muda

NIP. 19750902 199412 1 002

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	ii
DAFTAR TABEL	iii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 LATAR BELAKANG	1
1.2 GAMBARAN UMUM ORGANISASI	1
1.3 MAKSUD DAN TUJUAN	10
1.4 LANDASAN HUKUM	10
1.5 SISTEMATIKA PENYUSUNAN	12
BAB II PERENCANAAN KINERJA.....	14
2.1 RENCANA STRATEGIS	14
2.2 PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2022	17
BAB III AKUNTABILITAS KINERJA.....	21
3.1 CAPAIAN KINERJA ORGANISASI	21
3.2 REALISASI ANGGARAN.....	31
BAB IV PENUTUP	34
LAMPIRAN-LAMPIRAN	36

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Kondisi Pegawai Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Blitar	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 2022	18
Tabel 2. 3 Program dan Anggaran Tahun 2022	18
Tabel 2. 4 Perjanjian Kinerja Perubahan Tahun 2022	19
Tabel 2. 5 Program dan Anggaran Perubahan Tahun 2022	19
Tabel 3. 1 Pencapaian Kinerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Blitar Tahun 2022.....	21
Tabel 3. 2 Perbandingan Realisasi Kinerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Blitar	23
Tabel 3. 3 Perbandingan Realisasi Kinerja s.d Akhir Periode Renstra	24
Tabel 3. 4 Tabel Alokasi Per Sasaran Pembangunan	25
Tabel 3. 5 Pencapaian Kinerja dan Anggaran	26
Tabel 3. 6 Tabel Efisiensi Penggunaan Sumber Daya	28
Tabel 3. 7 Realisasi Anggaran Tahun 2022	32
Tabel 3. 8 Analisis Efisiensi	33

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. 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 dan Transmigrasi Kabupaten Blitar Tahun 2019 didasarkan pada tujuan dan sasaran jangka menengah yang telah tertuang pada Rencana Strategis (Renstra) SKPD Tahun 2016–2021 dan Rencana Kerja (Renja) SKPD Tahun 2022.

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 menggerakkan 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 36 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 B 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. Instruktur Ahli Muda Sub Koordinator Pelatihan Kerja dan Produktivitas;
 2. Instruktur Ahli Muda Sub Koordinator Pembinaan Kelembagaan Pelatihan Kerja Swasta;
 3. Seksi Transmigrasi.
- d. Bidang Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kesempatan Kerja, membawahi:
 1. Pengantar Kerja Ahli Muda Sub Koordinator Penempatan Tenaga Kerja Dalam Negeri dan Informasi Pasar Kerja;
 2. Pengantar Kerja Ahli Muda Sub Koordinator Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Luar Negeri;
 3. Pengantar Kerja Ahli Muda Sub Koordinator Pengembangan dan Perluasan Kesempatan Kerja.

- e. Bidang Hubungan Industrial Syarat Kerja, membawahi:
 1. Mediator Hubungan Industrial Ahli Muda Sub Koordinator Syarat Kerja dan Kelembagaan;
 2. Mediator Hubungan Industrial Ahli Muda Sub Koordinator Pengupahan dan Jaminan Sosial;
 3. Mediator Hubungan Industrial Ahli Muda Sub Koordinator Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.
- 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 36 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. Pengoordinasian penyelenggaraan Pelatihan Berbasis Kompetensi (PBK);
- c. Pelaksanaan verifikasi informasi regulasi bidang pelatihan kerja yang akan disebarluaskan kepada lembaga pelatihan kerja swasta;
- d. Pengoordinasian peningkatan kompetensi sumber daya manusia lembaga pelatihan kerja swasta;
- e. Pengoordinasian pelaksanaan perijinan, pembinaan dan pemantauan terhadap lembaga pelatihan kerja swasta;
- f. Pengoordinasian penyebarluasan informasi produktivitas kepada perusahaan kecil;
- g. Pengoordinasian pemberian konsultasi produktivitas kepada perusahaan kecil;
- h. Pengoordinasian pengukuran produktivitas tingkat kabupaten;
- i. Pengoordinasian pemantauan tingkat produktivitas;
- j. Pengoordinasian penyiapan bahan koordinasi dan kerjasama dengan daerah tujuan transmigrasi;
- k. Pengoordinasian 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. Melaksanakan 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 terdiri atas sejumlah tenaga dalam jenjang jabatan fungsional yang terbagi dalam berbagai kelompok sesuai dengan bidang keahliannya.
- b. Setiap kelompok dipimpin oleh subkoordinator pelaksana fungsi pelayanan fungsional sesuai dengan ruang lingkup bidang tugas dan fungsi jabatan pimpinan tinggi pratama.
- c. Subkoordinator melaksanakan tugas membantu Pejabat Administrator dalam penyusunan rencana, pelaksanaan dan pengendalian, pemantauan dan evaluasi, serta pelaporan pada satu kelompok substansi pada masing-masing pengelompokan uraian fungsi.

- d. Subkoordinator sebagaimana dimaksud ditetapkan oleh pejabat Pembina Kepegawaian atas usulan pejabat yang berwenang.
- e. Jenis jenjang dan jumlah jabatan fungsional ditetapkan oleh Bupati berdasarkan kebutuhan dan beban kerja, sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku.

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 November 2022 sebanyak 31 orang dengan komposisi berdasarkan golongan/ kepangkatan sebagai berikut ini:

Tabel 1. 1

Kondisi Pegawai Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Blitar

No	Pangkat/Golongan	Laki-Laki	Perempuan
1.	Pembina Utama Muda (IV/c)	1	-
2.	Pembina Tingkat I (IV/b)	-	1
3.	Pembina (IV/a)	3	1
4.	Penata Tingkat I (III/d)	5	1
5.	Penata (III/c)	2	1
6.	Penata Muda Tingkat I (III/b)	2	-
7.	Penata Muda (III/a)	2	10
8.	Pengatur Tingkat I (II/d)	1	-
9.	Pengatur (II/c)	-	-
10.	Pengatur Muda Tingkat I (II/b)	1	-
Jumlah		17	14

Sumber : Sub. Bagian Umum dan Kepegawaian Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Blitar 2022

Dari tabel 2.1. dapat dilihat bahwa pegawai Dinas Tenaga Kerja terdiri dari 31 orang dengan komposisi laki-laki sebanyak 17 orang dan perempuan sebanyak 14 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) dengan jumlah masing-masing 1 orang.

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	-
3.	Eselon IV	2	1
4.	Fungsional Tertentu (JFT)	5	4
5.	Fungsional Umum (Staf)	5	10
Jumlah		16	15

Sumber : Sub. Bagian Umum dan Kepegawaian Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Blitar, November 2022

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 terisi tetapi masih ada 1 Jabatan yang diisi pejabat pelaksana tugas (Plt), sedangkan untuk eselon IV sudah terisi. Untuk jabatan fungsional tertentu terdiri dari Pengantar Kerja 9 orang, sedangkan fungsional umum (staf) sebanyak 15 orang. Komposisi jabatan eselon III masih didominasi oleh laki-laki sebanyak 3 orang. Untuk jabatan Fungsional Umum (Staff) jumlahnya juga masih didominasi oleh perempuan sebanyak 10 orang, sedangkan laki-laki hanya 5 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)	5	2
2.	Strata 1 (S-1)	6	12
3.	Diploma 3 (D-3)	1	-
4.	SLTA	4	1
Jumlah		16	15

Sumber : Sub. Bagian Umum dan Kepegawaian Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Blitar, 2022

Komposisi tingkat pendidikan pegawai Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Blitar sudah cukup tinggi, dengan pegawai terbanyak berpendidikan S-1 sebanyak 18 orang, terdiri dari 6 orang laki-laki dan 12 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

Penyusunan LKjiP dimaksudkan sebagai bentuk pertanggungjawaban atas pelaksanaan tugas pokok dan fungsi yang dipercayakan atas penggunaan anggaran, serta media untuk mengkomunikasikan pencapaian kinerja kepada para pemangku kepentingan.

Adapun tujuan penyusunan LKjiP adalah :

1. Memberikan informasi kinerja yang terukur kepada pemberi mandat atas kinerja yang telah dan seharusnya dicapai;
2. Sebagai upaya perbaikan berkesinambungan bagi instansi pemerintah untuk meningkatkan kinerjanya.

1.4 LANDASAN HUKUM

Dasar hukum penyusunan LKjiP Dinas Tenaga Kerja dan Kabupaten Blitar Tahun 2022 adalah :

1. Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015 tentang Pemerintahan Daerah.
2. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara;
3. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional;
4. Undang-Undang Nomor 33 Tahun 2004 tentang Perimbangan Keuangan Antara Pemerintah Pusat dan Pemerintahan 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. Peraturan Pemerintah Nomor 58 Tahun 2005 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2005 Nomor 140, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4578);

8. Peraturan pemerintah Nomor 41 tahun 2007 tentang Organisasi Perangkat Daerah
9. Peraturan Pemerintah Nomor 08 Tahun 2006 tentang Laporan Keuangan dan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah;
10. Instruksi Presiden Nomor 07 Tahun 1999 tentang Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
11. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 59 Tahun 2007 tentang Perubahan atas Peraturan Menteri Dalam Negeri 13 Tahun 2006 tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah;
12. Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor PER/09/M.PAN/05/2007 tentang Pedoman Umum Penetapan Indikator Kinerja Utama di Lingkungan Instansi Pemerintah;
13. Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 tentang Pedoman Penyusunan Penetapan Kinerja dan Pelaporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
14. Keputusan Kepala Lembaga Administrasi Negara Nomor 239/IX/6/8/2003 tentang Perbaikan Pedoman Penyusunan Pelaporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
15. Peraturan Daerah Nomor 19 Tahun 2008 tentang Susunan Dinas-Dinas Daerah Kabupaten Blitar;
16. Peraturan Daerah Kabupaten Blitar Nomor 24 Tahun 2008 Tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah (RPJPD) Kabupaten Blitar Tahun 2005 – 2025;
17. Peraturan Daerah Kabupaten Blitar Nomor 10 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Blitar.
18. Peraturan Daerah Kabupaten Blitar Nomor 2 Tahun 2021 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Tahun 2021-2026.
19. 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).
20. Peraturan Bupati Blitar Nomor 103 Tahun 2022 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Uraian Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Blitar.

21. 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 2022 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

- 3.1 Capaian Kinerja Organisasi
 - 3.1.1 Perbandingan antara Target dan Realisasi Kinerja tahun 2022
 - 3.1.2 Perbandingan antara Realisasi Kinerja serta Capaian Kinerja Tahun 2022 dengan Tahun Lalu (Tahun 2021)
 - 3.1.3 Perbandingkan Realisasi Kinerja Sampai Dengan Tahun 2022 Dengan Target Jangka Menengah Yang Terdapat Dalam Dokumen Perencanaan Strategis (Renstra Perangkat Daerah)
 - 3.1.4 Analisis Penyebab Keberhasilan/Kegagalan Atau Peningkatan/ Penurunan Kinerja Serta Alternatif Solusi Yang Telah Dilakukan
 - 3.1.5 Analisis atas efisiensi penggunaan sumber daya

3.1.6 Analisis realisasi kinerja dibandingkan dengan rata-rata nasional

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

3.2 Realisasi Anggaran

3.3 Analisis Efisiensi Kinerja

BAB IV. PENUTUP

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 Masyarakat.
- b. Meningkatnya Kualitas dan Kuantitas Infrastruktur Penunjang Aksesibilitas 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 2016-2021 ditetapkan tujuan : “ **Peningkatan kesempatan kerja dan Daya Beli Masyarakat** ” 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 Melalui Perjanjian Bersama (PB);

- d. Mewujudkan Akuntabilitas Kinerja Perangkat Daerah dengan indikator 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	Sumber Data		
Peningkatan 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	1. Bidang Pelatihan Kerja dan Produktivitas Tenaga Kerja		
		2. Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja	2. Persentase jumlah Angkatan kerja terhadap jumlah penduduk bekerja	2. Bidang Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kesempatan Kerja		
		3. Persentase kasus perselisihan hubungan industrial yang diselesaikan tepat waktu melalui	3. Persentase jumlah kasus perselisihan yang telah ditindaklanjuti dari jumlah kasus yang dilaporkan pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Blitar	3. Bidang Hubungan Industrial dan Syarat Kerja		

		perjanjian Bersama (PB)				
	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.	4.	Bidang Sekretariat

2.2 PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2022

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 2022. 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 factor penting dalam menentukan angka target kinerja.

Tabel 2. 2**Perjanjian Kinerja Tahun 2022**

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target 2022
1	2	3	4
1	Meningkatnya angkatan kerja terlatih yang telah bekerja	Persentase lulusan pelatihan yang telah bekerja	70 %
2	Meningkatnya penempatan tenaga kerja dan perluasan kesempatan kerja	Tingkat partisipasi angkatan kerja	71,03 %
3	Meningkatnya harmonisasi hubungan industrial	Persentase kasus perselisihan hubungan industrial yang diselesaikan tepat waktu melalui perjanjian bersama (PB)	96 %
4	Mewujudkan akuntabilitas kinerja perangkat daerah	Nilai SAKIP perangkat daerah	BB

Sumber : Perjanjian Kinerja Dinas Tenaga Kerja Tahun 2022

Adapun program yang dilaksanakan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Blitar Tahun anggaran 2022 sebagai penunjang pencapaian sasaran strategis sebagaimana tertuang pada perjanjian kinerja yang telah ditetapkan adalah sebanyak 6 program dengan rincian sebagai berikut.

Tabel 2. 3**Program dan Anggaran Tahun 2022**

No.	Program	Anggaran (Rp)	Keterangan
1	Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota	4.144.720.692	DAU
2	Program Perencanaan Tenaga Kerja	31.680.000	DAU
3	Program Pelatihan Kerja dan Produktivitas Tenaga Kerja	779.218.000	DAU
4	Program Penempatan Tenaga Kerja	2.468.600.000	DAU
5	Program Hubungan Industrial	232.800.000	DAU
6	Program Pembangunan Kawasan Transmigrasi	112.536.000	DAU
JUMLAH		7.769.554.692	

Sumber : Perjanjian Kinerja Dinas Tenaga Kerja Tahun 2022

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 2022. Perjanjian kinerja ini diturunkan dari matriks rencana strategis Dinas Tenaga Kerja Tahun 2021-2026.

Tabel 2. 4

Perjanjian Kinerja Perubahan Tahun 2022

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja Utama	Target 2022
1	2	3	4
1	Meningkatnya angkatan kerja terlatih yang telah bekerja	Persentase lulusan pelatihan yang telah bekerja	70 %
2	Meningkatnya penempatan tenaga kerja dan perluasan kesempatan kerja	Tingkat partisipasi angkatan kerja	71,03 %
3	Meningkatnya harmonisasi hubungan industrial	Persentase kasus perselisihan hubungan industrial yang diselesaikan tepat waktu melalui perjanjian bersama (PB)	96 %
4	Mewujudkan akuntabilitas kinerja perangkat daerah	Nilai SAKIP perangkat daerah	BB

Adapun program yang dilaksanakan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Blitar Tahun anggaran 2022 sebagai penunjang pencapaian sasaran strategis sebagaimana tertuang pada perjanjian kinerja yang telah ditetapkan adalah sebanyak 6 program dengan rincian sebagai berikut.

Tabel 2. 5

Program dan Anggaran Perubahan Tahun 2022

No.	Program	Anggaran (Rp)	Keterangan
1	Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota	4.091.142.672	DAU
2	Program Perencanaan Tenaga Kerja	160.610.000	DAU
3	Program Pelatihan Kerja dan Produktivitas Tenaga Kerja	960.776.000	DAU

No.	Program	Anggaran (Rp)	Keterangan
4	Program Penempatan Tenaga Kerja	2.612.600.000	DAU
5	Program Hubungan Industrial	171.870.220	DAU
6	Program Pembangunan Kawasan Transmigrasi	254.286.000	DAU
JUMLAH		8.251.284.892	

Sumber : Perjanjian Kinerja Dinas Tenaga Kerja Tahun 2022

BAB III

AKUNTABILITAS KINERJA

3.1 CAPAIAN KINERJA ORGANISASI

3.1.1. Perbandingan Antara Target dan Realisasi Kinerja Tahun 2022

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 2022, dapat dilihat pada tabel 3.1.

Tabel 3. 1

Pencapaian Kinerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Blitar Tahun 2022

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	70 %	70,83%	101%
2	Meningkatnya penempatan tenaga kerja dan perluasan kesempatan kerja	Tingkat partisipasi angkatan kerja	71,03 %	72,79 %	102,47 %
3	Meningkatnya harmonisasi hubungan industrial	Persentase kasus perselisihan hubungan industrial yang diselesaikan tepat waktu melalui perjanjian bersama (PB)	3 Kasus	3 Kasus	100%
4	Mewujudkan akuntabilitas kinerja perangkat daerah	Nilai SAKIP perangkat daerah	BB	BB	100%

Sumber : Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Blitar, 2022

Uraian analisis pencapaian kinerja tahun 2022 adalah sebagai berikut :

1. Prosentase Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK)

Pada tahun 2022 indikator kinerja ini terealisasi 72,79%, lebih besar dari target yang ditetapkan sebesar 71,03% atau mendapat capaian 102,47%. IKU ini didukung oleh 1 program dengan 3 kegiatan, Yaitu :

a. Program Penempatan Tenaga Kerja:

1) Kegiatan Pelayanan Antarkerja di Daerah Kabupaten/Kota ;

- 2) Kegiatan Pengelolaan Informasi Pasar Kerja;
- 3) Kegiatan Pelindungan PMI (Pra dan Purna Penempatan) di Daerah Kabupaten/Kota

2. Prosentase kasus hubungan industrial (HI) yang dilaporkan dan ditindaklanjuti

Tingkat capaian indikator kinerja ini adalah Baik. Dimana angka sengketa pengusaha – pekerja selama tahun 2022 yaitu PHK sebanyak 3 kasus. Dimana 2 kasus PHK sudah diselesaikan secara Bipartit dan 1 kasus PHK masih dalam proses. Hal ini menunjukkan bahwa pembinaan yang dilaksanakan oleh Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Blitar cukup efektif untuk mengendalikan terjadinya kasus HI. Namun demikian diharapkan tahun-tahun berikutnya, kasus yang dilaporkan dan ditindaklanjuti bisa berkurang lagi bahkan nihil. IKU ini didukung oleh 1 program dengan 2 kegiatan, Yaitu :

a. Program Hubungan Industrial ;

- 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 2022

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

NO	KABUPATEN/ KOTA	JENIS PERSELISIHAN (KASUS)	PENYELESAIAN PERSELISIHAN (KASUS)								JUMLAH
			DI LUAR PENGADILAN					DI PENGADILAN	PROSES		
			BIPARTIT	MEDIASI	KONSILIASI	ARBITRASI	JUMLAH		DALAM PROSES	SELESAI	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Jumlah			3	0	0	0	3	0	1	2	3

Sumber Data : Dinas Tenaga Kerja Kab. Blitar Tahun 2022

3.1.2. Perbandingan Antara Realisasi Kinerja serta Capaian Kinerja Tahun 2022 dengan Tahun Sebelumnya

Selanjutnya untuk melihat perbandingan realisasi capaian kinerja OPD tahun 2022 dengan realisasi capaian kinerja tahun sebelumnya (tahun 2020 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	Realisasi		
				Th. 2020	Th. 2021	Th. 2022
1	2	3	4	5	6	7
1	Meningkatnya angkatan kerja terlatih yang telah bekerja	Persentase lulusan pelatihan yang telah bekerja	70 %	72,85 %	70,83 %	73,33%
2	Meningkatnya penempatan tenaga kerja dan perluasan kesempatan kerja	Tingkat partisipasi angkatan kerja	71,03 %	70,83 %	70,44 %	72,79%
3	Meningkatnya harmonisasi hubungan industrial	Persentase kasus perselisihan hubungan industrial yang diselesaikan tepat waktu melalui perjanjian bersama (PB)	96%	100%	100%	100%
4	Mewujudkan akuntabilitas kinerja perangkat daerah	Nilai SAKIP perangkat daerah	BB	BB	BB	BB

Sumber : Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Blitar, 2022

Dari tabel di atas dapat dilihat perbandingan capaian IKU pada tahun 2020, 2021 dan tahun 2022:

1. Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja

Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja adalah perbandingan antara jumlah angkatan kerja dengan jumlah seluruh penduduk usia kerja.

Pada tahun 2022, Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja sebesar 72,79 %, lebih besar dari target yang ditetapkan sebesar 71,03%. Berdasarkan Survei Angkatan Kerja Nasional (SAKERNAS) Badan Pusat Statistik, pada tahun 2022 jumlah penduduk usia kerja (diatas 15 Tahun) di Kabupaten Blitar sebanyak 938.232 orang sedangkan jumlah Angkatan Kerja sebanyak 682.958 Orang. Hal ini mengindikasikan besarnya persentase penduduk usia kerja yang aktif secara ekonomi di Kabupaten Blitar. Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja tahun 2021 sebesar 70,44% dan mengalami kenaikan pada tahun 2022 sebesar 2,35%.

2. Prosentase kasus hubungan industrial yang dilaporkan dan ditindaklanjuti. Angka sengketa pengusaha – pekerja selama tahun 2022 sebanyak 3 kasus. 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.

3.1.3 Perbandingan Realisasi Kinerja Tahun 2022 Dengan Target Jangka Menengah yang Terdapat Dalam Dokumen Rencana Strategis

Perbandingan realisasi kinerja tahun 2022 dengan target jangka menengah yang terdapat dalam dokumen Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja dimaksudkan untuk mengetahui apakah sasaran strategis dan capaiannya telah sesuai dengan perencanaan jangka menengah 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 2022	Tingkat Kemajuan
1	2	3	4	5	6
1	Meningkatnya angkatan kerja terlatih yang telah bekerja	Persentase lulusan pelatihan yang telah bekerja	70%	73,33%	104,75%
2	Meningkatnya penempatan tenaga kerja dan perluasan kesempatan kerja	Tingkat partisipasi angkatan kerja	71,03%	72,79%	102,47%
3	Meningkatnya harmonisasi hubungan industrial	Persentase kasus perselisihan hubungan industrial yang	96%	100%	104,16%

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target Akhir Renstra	Realisasi Tahun 2022	Tingkat Kemajuan
1	2	3	4	5	6
		diselesaikan tepat waktu melalui perjanjian bersama (PB)			
4	Mewujudkan akuntabilitas kinerja perangkat daerah	Nilai SAKIP perangkat daerah	BB	BB	100%

Sumber : Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Blitar, 2022

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa tingkat kemajuan capaian kinerja sasaran strategis pada tahun 2022 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	960.776.000	24,36%
2	Meningkatnya penempatan tenaga kerja dan perluasan kesempatan kerja	Tingkat partisipasi angkatan kerja	2.612.600.000	66,24%
3	Meningkatnya harmonisasi hubungan industrial	Persentase kasus perselisihan hubungan industrial yang diselesaikan tepat waktu melalui perjanjian bersama (PB)	171.870.220	4,35%
4	Mewujudkan akuntabilitas kinerja perangkat daerah	Nilai SAKIP perangkat daerah	198.665.000	5,03%

Sumber : Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Blitar, 2022

Selain sasaran strategis diatas ada satu program transmigrasi dengan anggaran sebesar Rp. 254.286.000 dan anggaran rutin (contoh untuk gaji) sebesar Rp.3.018.474.000. 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		
		TAR GET	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	70%	73,33 %	104,7 5%	960.776.000	826.171.345	85,99 %
Meningkatnya penempatan tenaga kerja dan perluasan kesempatan kerja	Tingkat partisipasi angkatan kerja	71,03 %	72,79 %	102,4 7%	2.612.600.000	2.602.283.026	99,60 %
Meningkatnya harmonisasi hubungan industrial	Persentase kasus perselisihan hubungan industrial yang diselesaikan tepat waktu melalui perjanjian bersama (PB)	96%	100%	104,1 6%	171.870.220	157.399.674	91,58 %
Mewujudkan akuntabilitas kinerja perangkat daerah	Nilai SAKIP perangkat daerah	BB	BB	100%	198.665.000	197.247.750	99,28 %

Sumber : Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Blitar, 2022

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 2022 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 2022 TPT Kabupaten Blitar sebesar 5,45 belum mampu mencapai target yang telah ditetapkan yaitu sebesar 3,52. Sedangkan pada tahun 2021 TPT Kabupaten Blitar sebesar 3,66. IKU Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) tidak tercapai karena:

- a. Adanya PHK Massal pada Industri Padat Karya di luar Kabupaten Blitar, namun memiliki tenaga kerja dari Kabupaten Blitar.
- b. Kami sudah berkoordinasi dengan BPS Kabupaten Blitar dan mendapati angka peningkatan pengangguran dari lulusan sekolah sebagai berikut:

Tingkat Pendidikan	Tahun		Selisih
	2021	2022	
Maksimum SD	10,730	10,072	-658
SLTP	5,601	14,055	8,454
SMTA umum	2,598	5,587	2,989
SMTA Kejuruan	3,275	5,374	2,099
D1-D3	0	1,309	1,309
Universitas	1,868	822	-1,046
Jumlah	24,072	37,219	13,147

dari tabel diatas terdapat peningkatan signifikan pengangguran dari lulusan SLTP sebesar 151%, SMTA Umum 116%, SMTA Kejuruan 64% dan D3 yang semula 0 menjadi 1.309 Orang.

Solusi yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja adalah:

- a. Melaksanakan kegiatan bimbingan jabatan yang rutin dilakukan setiap tahun.
- b. Peningkatan pelatihan berbasis kompetensi, dan pelatihan untuk mencetak wirausahawan baru.
- c. Mensosialisasikan aplikasi SIAP Kerja (Sistem dan Aplikasi Pelayanan Ketenagakerjaan) yang diluncurkan Januari 2022 lalu, sebagai satu strategi pemerintah dalam memberikan layanan yang masif, terjangkau dan adil terkait akses informasi ketenagakerjaan bagi seluruh masyarakat.
- d. Dinas Tenaga Kerja menyediakan tempat untuk melaksanakan job matching antara pencari kerja dan pemberi kerja.

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 6 program, 16 kegiatan, dan 38 sub kegiatan dengan alokasi anggaran sebesar Rp. 8.251.284.892 dan dapat direalisasikan sebesar Rp. 7.891.881.259 (95,64%). Pada tahun 2022 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	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR SASARAN	% CAPAIAN KINERJA	% PENYERAPAN ANGGARAN	TINGKAT EFISIENSI
1	2	3	4	5	6
1	Meningkatnya angkatan kerja terlatih yang telah bekerja	Persentase lulusan pelatihan yang telah bekerja	104,75%	85,99%	18,76%
2	Meningkatnya penempatan tenaga kerja dan perluasan kesempatan kerja	Tingkat partisipasi angkatan kerja	102,47%	99,60%	2,87%
3	Meningkatnya harmonisasi hubungan industrial	Persentase kasus perselisihan hubungan industrial yang diselesaikan tepat waktu melalui perjanjian bersama (PB)	104,16%	91,58%	12,58%
4	Mewujudkan akuntabilitas kinerja perangkat daerah	Nilai SAKIP perangkat daerah	100%	99,28%	0,72%

Sumber : Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Blitar, 2022

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 2022:

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. Program penunjang menunjang kegiatan dari Dinas Tenaga Kerja dan pelayanan masyarakat, seperti penerbitan berkas penempatan dalam negeri dan luar negeri.

b. Program Perencanaan Tenaga Kerja

Program Perencanaan Tenaga Kerja ditunjang oleh 1 kegiatan yaitu Penyusunan Rencana Tenaga Kerja (RTK) sudah tercapai dengan optimal. Program Perencanaan Tenaga Kerja terdiri dari Perencanaan Tenaga Kerja Makro dan Perencanaan Tenaga Kerja Mikro dan Perencanaan Tenaga Kerja Mikro. Perencanaan Tenaga Kerja Makro di susun selama 5 tahunan, dan pada tahun 2022 telah disusun Perencanaan Tenaga Kerja Makro 2023-2028 sebagai penerus dari Perencanaan Tenaga Kerja Makro 2017-2022. Dalam Perencanaan Tenaga Kerja Makro disusun proyeksi profil ketenagakerjaan serta

kebijakan-kebijakan dalam menghadapi tantangan ke depan. Perencanaan Tenaga Kerja Mikro lebih spesifik ditujukan kepada perusahaan-perusahaan dalam mengelola sistem kepegawaiannya. Program ini jelas mengukur target-target indikator ketenagakerjaan baik yang sudah tercapai 5 tahun kebelakang dan 5 tahun ke depan.

c. Program Pelatihan Kerja dan Produktivitas Tenaga Kerja

Program ini ditunjang dengan 2 kegiatan yaitu Pelaksanaan Pelatihan Berdasarkan Unit Kompetensi dan Pembinaan Lembaga Pelatihan Kerja Swasta sudah memenuhi target 100%. Sebagai amanat dalam UU No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan UU 23 Tahun 2014, Pelatihan yang dilaksanakan adalah pelatihan yang berbasis kompetensi yang ditujukan untuk angkatan kerja. Pelatihan berbasis kompetensi sendiri merupakan salah satu IKK dalam capaian LPPD Dinas Tenaga Kerja. Pengukuran produktivitas digunakan untuk mengukur produktivitas angkatan kerja sehingga bisa mendapatkan angka kemampuan produksi dari tiap angkatan kerja terhadap pergerakan ekonomi daerah.

d. Program Penempatan Tenaga Kerja

Program Penempatan Tenaga Kerja mengampu urusan penempatan tenaga kerja dalam negeri dan luar negeri. Penempatan Tenaga Kerja adalah salah satu IKK dari Dinas Tenaga Kerja. Indikator ini berguna untuk melihat peran serta dalam pengurangan Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) yang ada di Kabupaten Blitar.

Program yang dilaksanakan berupa pelayanan dalam penempatan dalam negeri baik dalam daerah dan antar daerah, serta pelayanan luar negeri (PMI), pelatihan kewirausahaan dan padat karya, sebagai pelaksanaan dari PP No 33 Tahun 2013 tentang Perluasan Kesempatan Kerja. Secara umum capaian kinerja baik walau ada yang tidak memenuhi target, meskipun cakupan layanan melalui kegiatan-kegiatan yang dilaksanakan melalui program tersebut mengalami pelampauan, dikarenakan banyak sekali keterbatasan seperti waktu dan biaya, sehingga diupayakan untuk mengoptimalkan sumberdaya yang ada.

e. Program Hubungan Industrial

Program Hubungan Industrial dilaksanakan 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. Program 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 sudah tercapai dengan optimal.

f. Program Pembangunan Kawasan Transmigrasi

Pada tahun 2022 penempatan penduduk yang mengikuti program transmigrasi berjumlah 6 orang dari 9 orang yang mendaftar program transmigrasi. Hal itu disebabkan oleh adanya keterbatasan kuota yang diberikan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur yakni berjumlah 6 Kepala Keluarga untuk Kabupaten Blitar. Dari 6 Keluarga yang diberangkatkan mengikuti program transmigrasi, 2 Keluarga mendapat penempatan di UPT Raimuna Kecamatan Maligano Kabupaten Muna Provinsi Sulawesi Tenggara yang kemudian diberangkatkan pada tanggal 19 Oktober 2022 dari Surabaya. Sedangkan 4 Keluarga diberangkatkan menuju ke UPT Saluandeang Kecamatan Batuparigi Kabupaten Mamuju Tengah Provinsi Sulawesi barat pada tanggal 22 Desember 2022. Oleh Karenanya, 3 orang yang saat ini menjadi pendaftar masih menunggu untuk diberangkatkan dan menjadi daftar prioritas keluarga yang akan di berangkatkan transmigrasi di tahun 2023. Adapun transmigran yang diberangkatkan menuju lokasi transmigrasi pada tahun 2022 diberikan bantuan uang saku sebesar Rp 5.000.000,- Per Keluarga. Bantuan Sosial berupa uang saku diberikan secara simbolis oleh Bupati Kabupaten Blitar di Pendopo Ronggo Hadi Negoro untuk 2 KK yang berangkat menuju UPT Raimuna. Sedangkan bantuan Sosial Uang tunai untuk 4 Keluarga yang diberangkatkan menuju UPT Saluandeang, diberikan oleh Plt. Kepala Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Blitar bertempat di Hotel Patria Plaza.

3.2 REALISASI ANGGARAN

Pada tahun anggaran 2022, Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Blitar telah melaksanakan 6 program dengan jumlah anggaran sebesar Rp. **8.251.284.892,-** dengan realisasi sebesar Rp. **7.891.881.259** (95,64%) . Adapun uraian program beserta anggaran dan realisasinya dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 3. 7

Realisasi Anggaran Tahun 2022

No	Program	Anggaran	Realisasi	Prosentase Realisasi
1	2	3	4	5
1	PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH KABUPATEN/KOTA	4.091.142.672	3.898.744.834	95,30%
2	PROGRAM PERENCANAAN TENAGA KERJA	160.610.000	159.192.900	99,12%
3	PROGRAM PELATIHAN KERJA DAN PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA	960.776.000	826.171.345	85,99%
4	PROGRAM PENEMPATAN TENAGA KERJA	2.612.600.000	2.602.283.026	99,61%
5	PROGRAM HUBUNGAN INDUSTRIAL	171.870.220	157.399.674	91,58%
6	PROGRAM PEMBANGUNAN KAWASAN TRANSMIGRASI	254.286.000	248.089.480	97,56%
JUMLAH		8.251.284.892	7.891.881.259	95,64%

Sumber : Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Blitar, 2022

3.3 ANALISIS EFISIENSI

Analisis Efisiensi kinerja dilakukan dengan melalui perhitungan selisih antara Capaian Kinerja dikurangi dengan Serapan Anggaran. Adapun capaian efisiensi kinerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Blitar adalah sebagai berikut:

Tabel 3. 8
Analisis Efisiensi

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)=(5)-(8)
1. Kepala Dinas								
Sasaran Strategis : Meningkatnya angkatan kerja terlatih yang telah bekerja								
1.1	Persentase lulusan pelatihan yang telah bekerja	70%	70,83%	101%	960.776.000	826.171.345	85,99%	15%
Sasaran Strategis : Meningkatnya penempatan tenaga kerja dan perluasan kesempatan kerja								
1.2	Tingkat partisipasi angkatan kerja	71,03%	72,79%	102,47%	2.612.600.000	2.602.283.026	99,61%	3%
Sasaran Strategis : Meningkatnya harmonisasi hubungan industrial								
1.3	Persentase kasus perselisihan hubungan industrial yang diselesaikan tepat waktu melalui perjanjian bersama (PB)	3 Kasus	3 Kasus	100%	171.870.220	157.399.674	91,58%	8%
Sasaran Strategis : Mewujudkan akuntabilitas kinerja perangkat daerah								
1.4	Nilai SAKIP perangkat daerah	BB	BB	100%	5.232.810.892	5.060.179.133	96,70%	3%
2. Sekretaris Dinas								
2.1	Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota	100%	100%	100%	4.091.142.672	3.898.744.834	95,30%	5%
2.2	Program Perencanaan Tenaga Kerja	40%	40%	100%	160.610.000	159.192.900	99,12%	1%
3. Bidang Pelatihan Kerja, Produktivitas dan Transmigrasi								
3.1	Program Pelatihan Kerja dan Produktivitas Tenaga Kerja	0,02%	0,02%	100%	960.776.000	826.171.345	85,99%	14%
3.2	Program Pembangunan Kawasan Transmigrasi	100%	60%	60%	254.286.000	248.089.480	97,56%	-38%
4. Bidang Penempatan Tenaga Kerja								
4.1	Program Penempatan Tenaga Kerja	85%	85%	100%	2.612.600.000	2.602.283.026	99,61%	0%
5. Bidang Hubungan Industrial								
5.1	Program Hubungan Industrial	30%	32,33%	107,76%	171.870.220	157.399.674	91,58%	16%

BAB IV

PENUTUP

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 2022 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 2022, 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.

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. Meningkatkan 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, 28 Februari 2023

**Pt. KEPALA DINAS TENAGA KERJA
KABUPATEN BLITAR**



Drs. RULLY WAHYU PRASETYOWANTO, ME.

Pembina Utama Muda

NIP. 19750902 199412 1 002

LAMPIRAN-LAMPIRAN



PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2022

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

Nama : **Drs. MUJIANTO**

Jabatan : **Kepala Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Blitar**

Selanjutnya disebut PIHAK PERTAMA.

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

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, 24 Januari 2022

PIHAK PERTAMA

PIHAK KEDUA



Hj. RINI SYARIFAH, A.Md



Drs. MUJIANTO
NIP. 19620815 199303 1 005

Lampiran:

**PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2022
DINAS TENAGA KERJA KABUPATEN BLITAR**

No	Program	Indikator Kinerja Program	Target
1	Meningkatnya angkatan kerja terlatih yang telah bekerja	Persentase lulusan pelatihan yang telah bekerja	70
2	Meningkatnya penempatan tenaga kerja dan perluasan kesempatan kerja	Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja	71,03
3	Meningkatnya Harmonisasi hubungan industrial	Persentase kasus perselisihan hubungan industrial yang diselesaikan tepat waktu melalui perjanjian bersama (PB)	96
4	Mewujudkan Akuntabilitas Kinerja Perangkat Daerah	Nilai SAKIP Perangkat Daerah	BB

No.	Program	Anggaran	Keterangan
1	Program Penunjang Urusan Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota	Rp 4.144.720.692	DAU
2	Program Perencanaan Tenaga Kerja	Rp 31.680.000	DAU
3	Program Pelatihan Kerja dan Produktivitas Tenaga Kerja	Rp 779.218.000	DAU
4	Program Penempatan Tenaga Kerja	Rp 2.468.600.000	DAU
5	Program Hubungan Industrial	Rp 232.800.000	DAU
6	Program Pembangunan Kawasan Transmigrasi	Rp 112.536.000	DAU
Jumlah		Rp 7.769.554.692	


BUPATI BLITAR,

Hj. RINI SYARIFAH, A.Md

Blitar, 24 Januari 2022
KEPALA DINAS TENAGA KERJA
KABUPATEN BLITAR


Drs. MUJIANTO
Pembina Utama Muda
NIP.19620815 199303 1 005



PERJANJIAN KINERJA PERUBAHAN TAHUN 2022

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

Nama : **Drs. RULLY WAHYU PRASETYOWANTO, ME**
Jabatan : **Plt. Kepala Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Blitar**

Selanjutnya disebut PIHAK PERTAMA.

Nama : **Hj. RINI SYARIFAH, A.Md**
Jabatan : **BUPATI BLITAR**

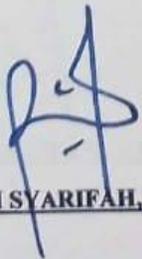
Selaku atasan pihak pertama, selanjutnya disebut PIHAK KEDUA.

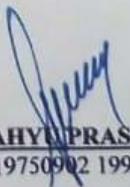
Pihak pertama berjanji akan mewujudkan target kinerja yang seharusnya sesuai lampiran perjanjian ini, dalam rangka mencapai target kinerja jangka menengah seperti yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan. Keberhasilan dan kegagalan pencapaian target kinerja menjadi tanggung jawab pihak kami.

Blitar, 31 Oktober 2022

PIHAK KEDUA

PIHAK PERTAMA


Hj. RINI SYARIFAH, A.Md


Drs. RULLY WAHYU PRASETYOWANTO, ME
NIP. 19750902 199412 1 002

Lampiran:

**PERJANJIAN KINERJA PERUBAHAN TAHUN 2022
DINAS TENAGA KERJA KABUPATEN BLITAR**

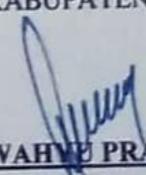
No	Program	Indikator Kinerja Program	Target
1	Meningkatnya angkatan kerja terlatih yang telah bekerja	Persentase lulusan pelatihan yang telah bekerja	70
2	Meningkatnya penempatan tenaga kerja dan perluasan kesempatan kerja	Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja	71,03
3	Meningkatnya Harmonisasi hubungan industrial	Persentase kasus perselisihan hubungan industrial yang diselesaikan tepat waktu melalui perjanjian bersama (PB)	96
4	Mewujudkan Akuntabilitas Kinerja Perangkat Daerah	Nilai SAKIP Perangkat Daerah	BB

No.	Program	Anggaran	Keterangan
1	Program Penunjang Urusan Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota	Rp 4.091.142.672	DAU
2	Program Perencanaan Tenaga Kerja	Rp 160.610.000	DAU
3	Program Pelatihan Kerja dan Produktivitas Tenaga Kerja	Rp 960.776.000	DAU
4	Program Penempatan Tenaga Kerja	Rp 2.612.600.000	DAU
5	Program Hubungan Industrial	Rp 171.870.220	DAU
6	Program Pembangunan Kawasan Transmigrasi	Rp 254.286.000	DAU
Jumlah		Rp 8.251.284.892	

BUPATI BLITAR, 

Hj. RINI SYARIFAH, A.Md

Blitar, 31 Oktober 2022
Plt.KEPALA DINAS TENAGA KERJA
KABUPATEN BLITAR

Drs. RULLY WAHYU PRASETYOWANTO, ME 

Pembina Utama Muda
NIP.19750902 199412 1 002