Pemerintah Kabupaten Blitar

LAPORAN KINERJA INSTANSI PEMERINTAH

LKjIP

TAHUN 2024

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 2024".

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 2024 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, 25 Februari 2025

Kepala Dinas,
Tenaga Kerja

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

IKHTISAR EKSEKUTIF

Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Blitar Tahun 2024 ini merupakan bentuk pertanggungjawaban atas perjanjian kinerja Dinas Tenaga Kerja yang memuat rencana, capaian, dan realisasi indikator kinerja dari sasaran strategis. Sasaran dan indikator kinerja termuat dalam Perubahan Renstra Dinas Tenaga Kerja Tahun 2021-2026. Untuk mencapai sasaran tersebut, ditempuh dengan melaksanakan strategi, kebijakan, program dan kegiatan seperti telah dirumuskan dalam rencana strategis.

Ringkasan kinerja Dinas Tenaga Kerja yang dihasilkan pada tahun 2024 digambarkan dalam realisasi sasaran strategis yang merupakan IKU Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Blitar. Capaian kinerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Blitar Tahun 2024 dalam mewujudkan sasaran strategis dapat digambarkan sebagai berikut:

1. Capaian Sasaran Meningkatnya Angkatan Kerja Terlatih yang Telah Bekerja
   a. Diukur melalui indikator Persentase Lulusan Pelatihan yang Telah Bekerja.
   b. Capaian indikator tersebut didukung oleh kinerja Program Pelatihan Kerja dan Produktivitas Tenaga Kerja.
   c. Target indikator tahun 2024 sebesar 80% telah terealisasi 82,56%. Persentase realisasi terhadap target mencapai 103,2%.
2. Capaian Sasaran Meningkatnya Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kesempatan Kerja.
   a. Diukur melalui indikator Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja.
   b. Capaian indikator tersebut didukung oleh kinerja Program Penempatan Tenaga Kerja.
   c. Target indikator tahun 2024 sebesar 73,67% telah terealisasi 72,36%. Persentase realisasi terhadap target mencapai 98,22%.
3. Capaian Sasaran Meningkatnya Harmonisasi Hubungan Industrial.
   a. Diukur melalui indikator Persentase Kasus Perselisihan Hubungan Industrial yang Diselesaikan Tepat Waktu Melalui Perjanjian Bersama (PB).
   b. Capaian indikator tersebut didukung oleh kinerja Program Hubungan Industrial.

c. Target indikator tahun 2024 sebesar 98% telah terealisasi 98%. Persentase realisasi terhadap target mencapai 100%.

4. Capaian Sasaran Mewujudkan Akuntabilitas Kinerja Perangkat Daerah.
   d. Diukur melalui indikator Nilai SAKIP Perangkat Daerah.
   e. Capaian indikator tersebut didukung oleh kinerja Program Penunjang Urusan Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota.
   f. Target indikator tahun 2024 sebesar A/81 telah terealisasi BB/ 72,70. Persentase realisasi terhadap target mencapai 89,75%.

Meskipun pencapaian sasaran baik, tapi dalam melaksanakan kegiatan masih terdapat hambatan/kendala yang mempengaruhi upaya pencapaian kinerja sasaran-sasaran tersebut. Evaluasi atas pencapaian kinerja dan permasalahan yang ditemui pada setiap sasaran menunjukkan beberapa tantangan yang perlu menjadi perhatian bagi Dinas Tenaga Kerja ke depan, sebagai berikut:

1. Meningkatkan pelatihan wirausaha baru untuk mendorong pencari kerja membuka usaha mandiri sebagai salah satu sumber lapangan kerja. Mengadakan bimbingan karier bagi pencari kerja untuk meningkatkan pemahaman tentang peluang kerja di berbagai sector dan pemberian informasi efektif yang dapat membantu mengubah persepsi masyarakat serta upaya mendorong masyarakat untuk mengembangkan ketrampilan yang sesuai dengan kebutuhan pasar kerja setempat.
2. Meningkatkan peluang kerja dengan menjalin kerja sama yang lebih erat dengan berbagai perusahaan, baik lokal maupun nasional.
3. 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.

Anggaran Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Blitar untuk pembiayaan seluruh kegiatannya pada tahun anggaran 2024 sebesar Rp 11.421.720.600 terealisasi Rp 10.920.419.862 (95,61%).

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR 1
DAFTAR ISI 4
DAFTAR TABEL 5
BAB I PENDAHULUAN 8
A. Penjelasan Umum Organisasi 8
B. Aspek Strategis Organisasi 9
C. Dasar Hukum 13
D. Sistematika Dokumen 15
BAB II PERENCANAAN KINERJA 17
A. Visi dan Misi 17
B. Tujuan dan Sasaran 17
C. Indikator Kinerja Utama 18
D. Perjanjian Kinerja Tahun 2024 19
E. Perencanaan Anggaran Tahun 2024 20
BAB III AKUNTABILITAS KINERJA 24
A. Pengukuran Kinerja 24
B. Capaian Kinerja Organisasi 25
C. REALISASI ANGGARAN: 62
BAB IV PENUTUP 69
A. Kesimpulan 69
B. Pemecahan Masalah 70
C. Tindak Lanjut 72
LAMPIRAN – LAMPIRAN 74

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Data Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Blitar 9

Tabel 1. 2 Pemetaan Permasalahan Pokok, Masalah dan Akar masalah 10

Tabel 2. 1 Indikator Kinerja Utama 18

Tabel 2. 2 Perubahan Perjanjian Kinerja Tahun 2024 19

Tabel 2. 3 Rincian Anggaran Pada Tahun 2024 20

Tabel 3. 1 Pengelompokan Nilai dan Predikat Kinerja 24

Tabel 3. 2 Pengelompokan nilai dan predikat kinerja 25

Tabel 3. 3 Definisi Operasional Indikator Kinerja 25

Tabel 3. 4 Pencapaian Kinerja Dinas Tenaga Kerja Tahun 2024 27

Tabel 3. 5 Pencapaian Kinerja Dinas Tenaga Kerja Tahun 2024 28

Tabel 3. 6 Pencapaian Kinerja Dinas Tenaga Kerja Tahun 2024 30

Tabel 3. 7 Pencapaian Kinerja Dinas Tenaga Kerja Tahun 2024 32

Tabel 3. 8 Perbandingan Realisasi Kinerja Tahun 2022-2024 33

Tabel 3. 9 Pencapaian Kinerja Sasaran Strategis Terhadap Target Jangka Menengah Renstra 36

Tabel 3. 10 Perbandingan Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) Tahun 2024 di Tingkat Provinsi 37

Tabel 3. 11 Perkembangan Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) Kabupaten Blitar 38

Tabel 3. 12 Tabel Efisiensi Penggunaan Sumber Daya 42

Tabel 3. 13 Skema Pelatihan Berbasis Kompetensi Tahun 2022-2024. 44

Tabel 3. 14 Jumlah Penempatan Dalam Negeri Kabupaten Blitar 46

Tabel 3. 15 Jumlah Penempatan Luar Negeri di Kabupaten Blitar Tahun 2019-2024 47

Tabel 3. 16 Rekapitulasi PMI Kabupaten Blitar Berdasarkan Negara Penempatan Tahun 2024 48

Tabel 3. 17 Rekapitulasi Asal PMI Kabupaten Blitar Berdasarkan Kecamatan Tahun 2024 49

Tabel 3. 18 Jumlah Remiten PMI di Kabupaten Blitar Tahun 2020-2024 50

Tabel 3. 19 Data Sengketa Pengusaha – Pekerja yang Dilaporkan dan Diselesaikan 54

Tabel 3. 20 Data Kepesertaan Jamsostek Perusahaan 55

Tabel 3. 21 Data Penerima Manfaat AJI TANI 56

Tabel 3. 22 Data Transmigran Kabupaten Blitar yang Diberangkatkan 56

Tabel 3. 23 Realisasi Pelaksanaan Program, Kegiatan dan Sub Kegiatan Tahun 2024 57

Tabel 3. 24 Realisasi Anggaran Tahun 2024 63

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. 1 Struktur Organisasi 9

Gambar 3. 1 Tingkat Pengangguran Terbuka 38

Gambar 3. 2 Data Pelayanan/Fasilitasi Kepulangan PMI Bermasalah di Kabupaten Blitar Tahun2022-2024 (orang) 51

BAB I

PENDAHULUAN

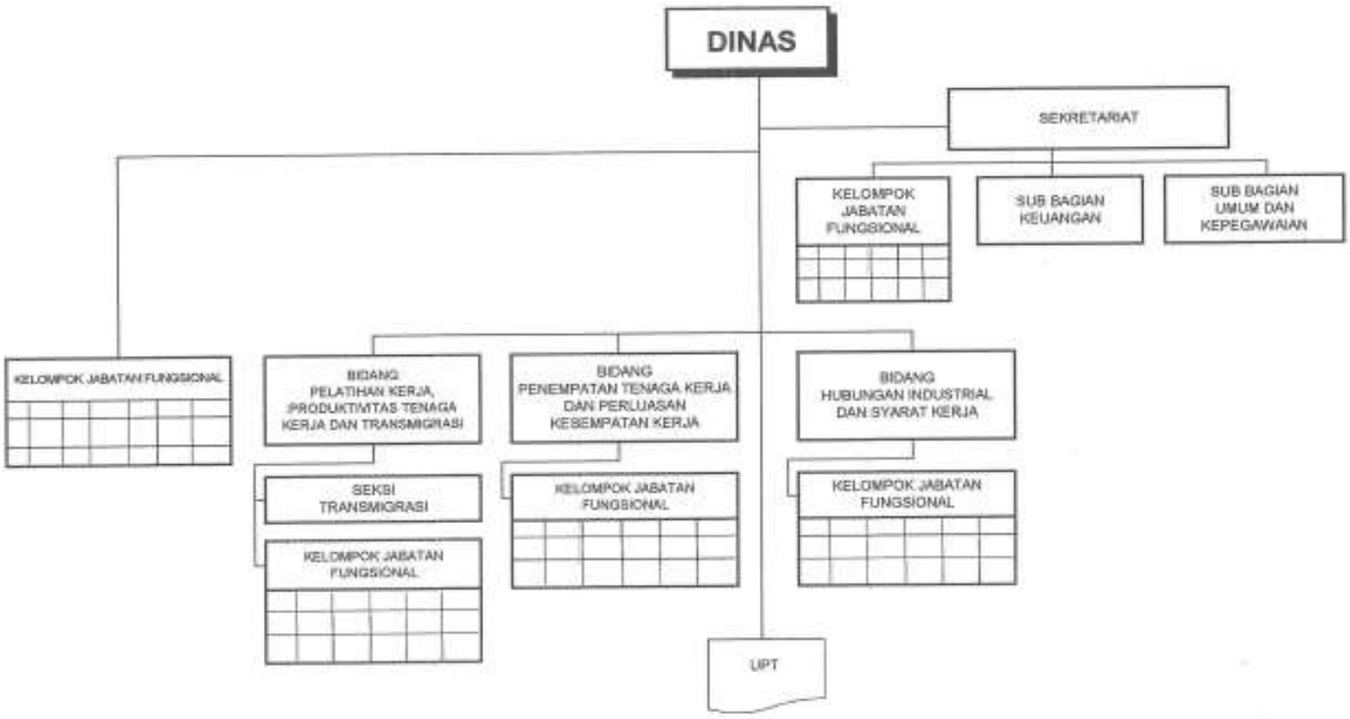
A. Penjelasan Umum Organisasi

Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Blitar merupakan Perangkat Daerah yang dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Blitar Nomor 3 Tahun 2022 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah. Berdasarkan Peraturan Daerah tersebut maka Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Blitar menyelenggarakan urusan pemerintahan pada bidang ketenagakerjaan.

Melalui Peraturan Daerah diatas maka disusun Peraturan Bupati Blitar Nomor 103 Tahun 2022 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Blitar. Dalam ketentuan tersebut menyebutkan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Blitar mempunyai tugas membantu Bupati. Dalam melaksanakan tugas, Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Blitar menyelenggarakan fungsi:

1. Penetapan kebijakan teknis di bidang ketenagakerjaan dan transmigrasi;
2. Penyelenggaraan tugas dukungan teknis di bidang ketenagakerjaan dan transmigrasi;
3. Pemantauan, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas dukungan teknis di bidang ketenagakerjaan dan transmigrasi;
4. Penyelenggaraan pembinaan teknis fungsi pelaksanaan urusan pemerintahan daerah di bidang tenaga kerja dan transmigrasi;
5. Pelaksanaan administrasi dinas; dan
6. Pelaksanaan fungsi kedinasan lain yang diberikan Bupati.

Dalam rangka menjalankan tugas dan fungsi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Blitar maka disusun struktur organisasi. Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Blitar dipimpin oleh Kepala Dinas yang dibantu oleh Sekretariat dan bidang teknis. Adapun susunan organisasi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Blitar adalah sebagai berikut.



Gambar 1. 1 Struktur Organisasi

Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Blitar memiliki ASN sebanyak 27 Orang. ASN tersebut terbagi kedalam jabatan pimpinan tinggi, jabatan administrasi dan jabatan fungsional. Berikut data ASN pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Blitar pada tahun 2024.

Tabel 1. 1

Data Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Blitar

No	Jenis Jabatan	Jumlah
1	Eselon II	1 Orang
2	Eselon III	4 Orang
3	Eselon IV	3 Orang
4	Fungsional Tertentu (JFT)	6 Orang
5	Fungsional Umum (Staf)	13 Orang
	Total	**27 Orang**

B. Aspek Strategis Organisasi

Permasalahan pembangunan adalah kesenjangan antara kinerja pembangunan yang dicapai saat ini dengan yang direncanakan, dan kesenjangan antara apa yang ingin dicapai di masa datang dengan kondisi riil saat perencanaan dibuat. Permasalahan tersebut harus dapat diidentifikasi oleh Perangkat Daerah untuk disusun rekomendasi penanganannya. Rumusan permasalahan yang telah diidentifikasi

berdasarkan data kesenjangan (*gap*) antara kinerja pembangunan yang dicapai saat ini dengan yang direncanakan, kemudian rumusan permasalahan tersebut dipetakan menjadi masalah pokok, masalah dan akar masalah. Berikut pemetaan permasalahan pokok, masalah dan akar masalah pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Blitar.

Tabel 1. 2

Pemetaan Permasalahan Pokok, Masalah dan Akar masalah

No.	Permasalahan Pokok	Permasalahan	Akar Permasalahan
1	Pencari kerja belum sepenuhnya memiliki kompetensi atau ketrampilan yang dibutuhkan dunia industri	Kurangnya sinkronisasi antara keterampilan yang dimiliki oleh angkatan kerja dengan kebutuhan sektor industri di Kabupaten Blitar.	Adanya keterampilan dasar dari background pendidikan pencari kerja yang masih belum menyesuaikan kebutuhan nyata di dunia kerja.
2	Angka pengangguran terbuka masih tinggi	Lapangan kerja di sektor formal yang menyerap banyak tenaga kerja khususnya di bidang industri manufaktur masih terbatas	• Kabupaten Blitar bukan daerah Industri sehingga sulit menemukan lapangan kerja yang mampu menyerap tenaga kerja yang banyak dan sesuai dengan kualifikasi ataupun minat pencari kerja. • Kecenderungan lulusan pendidikan untuk memilih-milih pekerjaan. Terutama pada sektor formal. Meskipun peluang kerja tersedia di

			berbagai sektor, banyak lulusan, terutama dari jenjang pendidikan tinggi, memiliki ekspektasi yang tinggi terhadap jenis pekerjaan, lingkungan kerja, hingga besaran gaji. Hal ini menyebabkan ketidaksesuaian antara kebutuhan pasar tenaga kerja dan ketersediaan tenaga kerja. • Adanya resistensi terhadap perubahan baru di kalangan masyarakat yang enggan untuk meninggalkan pekerjaan tradisional atau mengubah bidang pekerjaan mereka meskipun ada peluang yang lebih baik di sektor lain
	Lingkungan kerja belum inklusif atau belum memberikan kesempatan yang sama kepada penyandang disabilitas	Masih banyak perusahaan yang tidak mau mempekerjakan penyandang	Perusahaan masih menganggap bahwa difabel tidak dapat bekerja secara optimal dan

	dalam dunia kerja	disabilitas	perusahaan belum sepenuhnya memiliki fasilitas yang memadai bagi penyandang disabilitas
	Peningkatan jumlah Kasus Pekerja Migran Indonesia Bermasalah	Masih terdapat celah adanya PMI non prosedural yang tidak dapat terdeteksi	Masih ada PMI yang berangkat secara non-prosedural tanpa terdeteksi oleh sistem, terutama mereka yang menggunakan jalur tidak resmi melalui pihak ketiga seperti calo atau agen illegal.
	Masih terdapat perusahaan di Kabupaten Blitar yang belum menerapan tata kelola kerja yang layak	Adanya perselisihan hubungan industrial antara pekerja dan perusahaan	Kurangnya kesadaran perusahaan dan pemahaman terhadap peraturan yang berlaku
	Tingkat penempatan transmigran masih sangat rendah	Banyaknya jumlah pendaftar transmigran tidak bisa di akomodir dengan jumlah kuota yang ditentukan provinsi	Keterbatasan lokasi transmigrasi dan kuota transmigrasi yang ditentukan oleh Pemerintah Provinsi

Dari pemetaan permasalahan-permasalahan dikemukakan tersebut di atas Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Blitar telah merumuskan isu-isu strategis sebagai berikut:

1. Tidak imbangnya pertumbuhan angkatan kerja dengan kesempatan kerja;

2. Terbatasnya kesempatan kerja yang dipengaruhi oleh peningkatan pertumbuhan ekonomi belum signifikan;
3. Masih rendahnya kompetensi dan kualitas angkatan kerja dengan perkembangan lapangan kerja yang terbatas;
4. Kesenjangan persediaan tenaga kerja dengan kebutuhan akan tenaga kerja yang sesuai ;
5. Motivasi dan jiwa kewirausahaan untuk menciptakan lapangan kerja baru masih rendah;
6. Perkembangan jaman dan teknologi informasi yang sangat cepat yang mempengaruhi semua sektor pekerjaan;
7. Mulai bergesernya minat pekerjaan pada angkatan kerja muda dari pertanian menuju sektor yang lain, hal ini dibuktikan dari jumlah pekerja pertanian yang semakin menurun secara prosentase komposisi;
8. Tingkat penempatan transmigrasi masih sangat rendah, disebabkan oleh faktor keterbatasan lokasi transmigrasi dan kuota transmigrasi yang ditentukan oleh Pemerintah Provinsi.

C. Dasar Hukum

Dasar hukum dalam penyusunan Laporan Kinerja Instansi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Blitar Tahun Anggaran 2024 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 Bupati Blitar Nomor 126 Tahun 2024 tentang Perubahan Atas Peraturan Bupati Nomor 54 Tahun 2021 tentang Petunjuk Pelaksanaan Evaluasi Atas Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Blitar.

D. Sistematika Dokumen

Kata Pengantar

Ikhtisar Eksekutif

Daftar Isi

Daftar Tabel

Daftar Gambar

BAB I PENDAHULUAN

A. Penjelasan Umum Organisasi
B. Aspek Strategis Organisasi
C. Dasar Hukum
D. Sistematika

BAB II PERENCANAAN KINERJA

A. Visi dan Misi
B. Tujuan dan Sasaran
C. Indikator Kinerja Utama
D. Perjanjian Kinerja
E. Perencanaan Anggaran

BAB III AKUNTABILITAS KINERJA

A. Pengukuran Kinerja
B. Capaian Kinerja Organisasi
    1. Menjelaskan definisi operasional dari setiap indikator kinerja;
    2. Membandingkan antara target dan realisasi kinerja tahun ini;
    3. Membandingkan antara realisasi kinerja serta capaian kinerja tahun ini dengan tahun lalu dan beberapa tahun terakhir;
    4. Membandingkan realisasi kinerja sampai dengan tahun ini dengan target jangka menengah yang terdapat dalam dokumen perencanaan strategis organisasi;
    5. Membandingkan realisasi kinerja tahun ini dengan standar nasional (jika ada);
    6. Analisis penyebab keberhasilan/kegagalan atau peningkatan/penurunan kinerja serta alternatif solusi yang telah dilakukan;
    7. Analisis atas efisiensi penggunaan sumber daya;

8. Analisis program/kegiatan yang menunjang keberhasilan ataupun kegagalan pencapaian pernyataan kinerja.

C. Realisasi Anggaran

BAB IV PENUTUP

A. Kesimpulan

B. Pemecahan Masalah

C. Tindak Lanjut

LAMPIRAN

BAB II
PERENCANAAN KINERJA

A. Visi dan Misi

Pemerintah Kabupaten Blitar memiliki visi "**Terwujudnya Kabupaten Blitar Yang Mandiri Dan Sejahtera Berlandaskan Akhlak Mulia (Baldatun, Thoyyibatun, Wa Robbun Ghofuur)"** Visi tersebut tertuang dalam dokumen RPJMD Tahun 2021-2026. Dalam dokumen perencanaan 5 tahunan tersebut termuat misi yang harus dilaksanakan untuk mewujudkan visi. Misi yang berkenaan dengan tugas dan fungsi dari Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Blitar adalah misi ke IV "Percepatan dan pemerataan pembangunan yang adil dan merata melalui pembangunan potensi ekonomi daerah dengan mengedepankan pemberdayaan masyarakat dan kelestarian lingkungan".

B. Tujuan dan Sasaran

Dengan memperhatikan permasalahan dan isu strategis serta memperhatikan misi Kabupaten Blitar maka dirumuskan tujuan dan sasaran dari Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Blitar. Tujuan dan sasaran merupakan penjabaran / implementasi dari pernyataan misi. Dengan adanya tujuan akan memberikan arah yang lebih jelas untuk mencapai sasaran yang dituju. Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Blitar menetapkan tujuan dan sasaran, yaitu:

1. Tujuan: Meningkatnya kesempatan kerja dan Daya Beli Masyarakat, dengan sasaran:
   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 indikator sasaran Nilai SAKIP Perangkat Daerah.

C. Indikator Kinerja Utama

Indikator Kinerja Utama (IKU) adalah ukuran keberhasilan dari suatu tujuan dan sasaran strategis organisasi. Penetapan IKU pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Blitar dapat dilihat pada Tabel 2.1 berikut.

Tabel 2. 1

Indikator Kinerja Utama

No	Tujuan/ Sasaran	Indikator Kinerja Utama	Definisi Operasional Indikator	Formulasi Perhitungan	Sumber Data	Penanggung Jawab
I	Tujuan: Meningkatnya Kesempatan Kerja dan Daya Beli Masyarakat	Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT)	Persentase jumlah pengangguran terhadap jumlah angkatan kerja	$\frac{\sum \text{Pengangguran}}{\sum \text{Angkatan Kerja}}$ x 100%	BPS	Bupati Blitar
1	Meningkatnya Angkatan Kerja Terlatih yang Telah Bekerja	Persentase Lulusan Pelatihan yang Telah Bekerja	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%	Bidang Pelatihan Kerja dan Produktivitas Tenaga Kerja	Kepala Dinas
2	Meningkatnya Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kesempatan Kerja	Tingkat partisipasi angkatan Kerja	Persentase jumlah Angkatan kerja terhadap jumlah penduduk bekerja	$\frac{\sum \text{Angkatan Kerja}}{\sum \text{Penduduk Usia Kerja}}$ x 100%	BPS, SIAPKERJA dan Bidang Penempatan Tenaga Kerja	Kepala Dinas
3	Meningkatnya Harmonisasi Hubungan Industrial	Persentase kasus perselisihan hubungan industrial yang diselesaikan tepat waktu melalui perjanjian	Persentase jumlah kasus perselisihan yang telah ditindaklanjuti dari jumlah kasus yang dilaporkan pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten	$\frac{\sum \text{Kasus Perselisihan Hubungan Industrial yang Ditindaklanjuti}}{\sum \text{Kasus yang Dilaporkan (Dicatatkan)}}$ x100%	Bidang Hubungan Industrial dan Syarat Kerja	Kepala Dinas

		Bersama (PB)	Blitar			
4	Mewujudkan Akuntabilitas Kinerja Perangkat Daerah	Nilai SAKIP Perangkat Daerah	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	Bidang Sekretariat	Kepala Dinas

Sumber: Dinas Tenaga Kerja Kab.Blitar, 2024.

D. Perjanjian Kinerja Tahun 2024

Untuk mendukung pencapaian visi dan misi Kabupaten Blitar Tahun 2024 maka ditetapkan sasaran yang perlu dicapai dan direalisasikan pada setiap tahunnya. Berikut Perjanjian Kinerja tahun 2024 yang memuat sasaran beserta indikator dan target kinerja.

Tabel 2. 2

Perubahan Perjanjian Kinerja Tahun 2024

No	Sasaran	Indikator Kinerja	Target
1	Meningkatnya Angkatan Kerja Terlatih yang Telah Bekerja	Persentase Lulusan Pelatihan yang Telah Bekerja	80%
2	Meningkatnya Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kesempatan Kerja	Tingkat partisipasi angkatan Kerja	73,67 %

3	Meningkatnya Harmonisasi Hubungan Industrial	Persentase kasus perselisihan hubungan industrial yang diselesaikan tepat waktu melalui perjanjian Bersama (PB)	98%
4	Mewujudkan Akuntabilitas Kinerja Perangkat Daerah	Nilai SAKIP Perangkat Daerah	A/ 81

Sumber: Dinas Tenaga Kerja Kab.Blitar, 2024.

E. Perencanaan Anggaran Tahun 2024

Untuk mewujudkan sasaran dan mencapai target yang telah ditetapkan dalam Perjanjian Kinerja Tahun 2024, maka disediakan anggaran sebesar Rp. 9.495.872.408. Namun untuk menyesuaikan dinamika dan situasi kondisi pencapaian target kinerja, maka anggaran yang telah tersedia dilakukan perubahan dan *refocusing*. Oleh Karena itu, alokasi anggaran tahun 2024 sebesar Rp. 11.421.720.600 dengan rincian sebagai mana tabel 2.3.

Tabel 2. 3

Rincian Anggaran Pada Tahun 2024

No	Program/ Kegiatan/ Sub Kegiatan	Anggaran	Anggaran Perubahan
1	**Program Penunjang Urusan Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota**		
	Kegiatan Perencanaan, Penganggaran dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah		
	Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	Rp.10.000.000	Rp.10.000.000
	Koordinasi dan Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD	Rp.7.247.280	Rp.7.247.280
	Kegiatan Administrasi keuangan Perangkat Daerah		
	Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	Rp.3.306.547.408	Rp.3.566.900.800
	Pelaksanaan Penatausahaan dan	Rp.33.493.536	Rp.34.825.536

	Pengujian/Verifikasi Keuangan SKPD		
	Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Bulanan/Triwulanan/Semesteran SKPD	Rp.11.650.664	Rp.10.318.664
	Kegiatan Administrasi Umum Perangkat Daerah		
	Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor	Rp.43.000.000	Rp.46.521.975
	Penyediaan Peralatan Rumah Tangga	Rp. 7.456.314	Rp.7.455.500
	Penyediaan Barang Cetakan dan Penggandaan	Rp.11.571.861	Rp.11.571.700
	Penyelenggaraan RapatKoordinasi dan Konsultasi SKPD	Rp.89.120.000	Rp.98.240.000
	Kegiatan Pengadaan Barang Milik Daerah		
	Pengadaan Mebel	Rp.5.000.000	Rp.5.000.000
	Pengadaan Peralatan dan Mesin Lainnya	Rp.257.942.045	Rp.324.228.653
	Kegiatan Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah		
	Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	Rp.51.180.000	Rp.45.285.000
	Penyediaan Jasa Peralatan dan Perlengkapan Kantor	Rp.12.000.000	Rp.17.050.000
	Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	Rp.187.315.800	Rp.171.607.800
	Kegiatan Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah		
	Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, dan Pajak Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan	Rp.84.597.500	Rp.84.597.500
	Pemeliharaan/Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya	Rp.10.000.000	Rp.236.531.956

2	**Program Pelatihan Kerja Dan Produktivitas Tenaga Kerja**		
	Kegiatan Pelaksanaan Pelatihan Berdasarkan Unit Kompetensi		
	Proses Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Keterampilan bagi Pencari Kerja berdasarkan klaster kompetensi	Rp.2.240.000.000	Rp.2.768.277.125
	Kegiatan Pembinaan Lembaga Pelatihan Kerja Swasta		
	Pembinaan Lembaga Pelatihan Kerja Swasta	Rp.52.750.000	Rp.80.250.000
3	**Program Penempatan Tenaga Kerja**		
	Kegiatan Pelayanan Antarkerja di Daerah Kabupaten/Kota		
	Penyediaan Sumber Daya Pelayanan Antar Kerja	Rp.182.400.000	Rp.194.688.000
	Pelayanan Antarkerja	Rp.30.000.000	Rp.30.000.000
	Penyuluhan Bimbingan dan Jabatan bagi Pencari Kerja	Rp.65.000.000	Rp.29.754.324
	Penyelenggaraan Unit Layanan Disabilitas Ketenagakerjaan	Rp.20.000.000	Rp.20.000.000
	Perluasan Kesempatan Kerja	Rp.1.540.000.000	Rp.2.100.000.000
	Kegiatan Pengelolaan Informasi Pasar Kerja		
	Pelayanan dan Penyediaan Informasi Pasar Kerja Online	Rp.10.000.000	Rp.10.000.000
	Job Fair/Bursa Kerja	Rp.300.000.000	Rp.300.000.000
	Kegiatan Perlindungan PMI (Pra dan Purna Penempatan) di Daerah Kabupaten/Kota		
	Peningkatan Perlindungan dan Kompetensi Calon Pekerja Migran Indonesia (PMI)/Pekerja Migran Indonesia (PMI)	Rp.32.600.000	Rp.67.000.000
	Penyediaan Layanan Terpadu pada Calon Pekerja Migran	Rp.10.000.000	Rp.30.000.000
	Pemberdayaan Pekerja Migran	Rp.10.000.000	Rp.180.845.676

	Indoensia Purna Penempatan		
4	**Program Hubungan Industrial**		
	Kegiatan Pengesahan Peraturan Perusahaan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama untuk Perusahaan yang hanya Beroperasi dalam 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota		
	Pengesahan Peraturan Perusahaan bagi Perusahaan	Rp.66.635.613	Rp.18.879.620
	Penyelenggaraan Pendataan dan Informasi Sarana Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja serta Pengupahan	Rp.74.614.296	Rp.124.367.038
	Kegiatan Pencegahan dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja dan Penutupan Perusahaan di Daerah Kabupaten/Kota		
	Pencegahan Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja dan Penutupan Perusahaan yang Berakibat/Berdampak pada Kepentingan di 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota	Rp.58.750.091	Rp.56.753.342
	Pengembangan Pelaksanaan Jaminan Sosial Tenaga Kerja dan Fasilitas Kesejahteraan Pekerja	Rp.500.000.000	Rp547.673.600
5	**Program Pembangunan Kawasan Transmigrasi**		
	Kegiatan Penataan Persebaran Penduduk yang Berasal dari 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota		
	Koordinasi dan Sinkronisasi Kerjasama Pembangunan Transmigrasi yang berasal dari 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota	Rp.65.439.008	Rp.71.537.008
	Pemindahan dan Penempatan Transmigran yang berasal dari 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota	Rp.109.560.992	Rp.1114.312.503
Total Anggaran		**Rp.9.495.872.408**	**Rp.11.421.720.600**

Sumber: Dinas Tenaga Kerja Kab.Blitar, 2024.

BAB III
AKUNTABILITAS KINERJA

Hal terpenting yang diperlukan dalam penyusunan Laporan Kinerja adalah pengukuran kinerja dan evaluasi serta pengungkapan (*disclousure*) secara memadai hasil analisis terhadap pengukuran kinerja. Pengukuran kinerja merupakan fondasi utama dalam menerapkan manajemen kinerja. Pengukuran indikator kinerja sasaran dilaksanakan dalam rangka menjamin adanya peningkatan akuntabilitas kinerja dengan melakukan klarifikasi *outcome* yang akan dan seharusnya dicapai untuk memudahkan terwujudnya organisasi yang akuntabel.

Pengukuran kinerja yang digunakan adalah membandingkan antara rencana kinerja (*performance plan*) yang direncanakan dan diperjanjikan dengan realisasi kinerja (*performance result*) yang telah dicapai. Dalam hal ini perbandingan tersebut dilakukan terhadap seluruh indikator kinerja sasaran sebagaimana ditetapkan dalam dokumen Perjanjian Kinerja Tahun 2024. Terhadap terjadinya celah kinerja (*performance gap*), dilakukan analisis penyebab terjadinya celah kinerja tersebut, serta tindakan-tindakan perbaikan apa yang diperlukan untuk meningkatkan kinerja di masa mendatang.

A. Pengukuran Kinerja

Pengukuran kinerja dilakukan dengan membandingkan antara realisasi dan target yang ditetapkan. Selanjutnya dikelompokkan dalam nilai dan predikat kinerja sebagai berikut:

Tabel 3. 1

Pengelompokan Nilai dan Predikat Kinerja

No	Interval Nilai Realisasi Kinerja	Kategori
1.	91% ≤ 100%	Sangat Tinggi
2.	76% ≤ 90%	Tinggi
3.	66% ≤ 75%	Sedang
4.	51% ≤ 65%	Rendah
5.	≤ 50%	Sangat Rendah

Hasil pengukuran kinerja pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Blitar atas Perjanjian Kinerja Tahun 2024 adalah sebagai berikut:

Tabel 3. 2

Pengelompokan nilai dan predikat kinerja

No.	Sasaran	Rata-rata Capaian Kinerja	Predikat Kinerja
1.	Meningkatnya angkatan kerja terlatih yang telah bekerja	82,56%	Tinggi
2.	Meningkatnya penempatan tenaga kerja dan perluasan kesempatan kerja	72,36%	Tinggi
3.	Meningkatnya harmonisasi hubungan industrial	98%	Sangat Tinggi
4.	Mewujudkan akuntabilitas kinerja perangkat daerah	BB/72,70	Tinggi

Sumber: Dinas Tenaga Kerja Kab.Blitar, 2024.

B. Capaian Kinerja Organisasi

Berdasarkan hasil pengukuran kinerja diatas maka perlu dilakukan analisis untuk mengetahui keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan program/kegiatan. Selain itu analisis capaian kinerja digunakan untuk mengetahui langkah-langkah perbaikan yang perlu dilakukan sebagai masukan dalam perencanaan dan pelaksanaan program/kegiatan pada Dinas Tenaga Kerja Tahun 2024.

1. Definisi Operasional Indikator Kinerja

Untuk mengukur keberhasilan dari seluruh sasaran perlu ditetapkan indikator kinerja dalam pelaksanaanya. Dinas Tenaga Kerja telah menetapkan indicator kinerja dengan definisi operasional sebagai berikut:

Tabel 3. 3

Definisi Operasional Indikator Kinerja

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja Utama	Definisi Operasional Indikator	Formulasi Perhitungan
1	Meningkatnya Angkatan Kerja	Persentase Lulusan Pelatihan	Perbandingan atau rasio antara jumlah	$\frac{\text{Lulusan Pelatihan yang Bekerja}}{\sum \text{Peserta}}$ x 100%

	Terlatih yang Telah Bekerja	yang Telah Bekerja	peserta yang telah bekerja dengan jumlah peserta pelatihan pada tahun n	Pelatihan Tahun n
2	Meningkatnya Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kesempatan Kerja	Tingkat partisipasi angkatan Kerja	Persentase jumlah Angkatan kerja terhadap jumlah penduduk bekerja	$\frac{\sum \text{Angkatan Kerja}}{\sum \text{Penduduk Usia Kerja}}$ x 100%
3	Meningkatnya Harmonisasi Hubungan Industrial	Persentase kasus perselisihan hubungan industrial yang diselesaikan tepat waktu melalui perjanjian Bersama (PB)	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%
4	Mewujudkan Akuntabilitas Kinerja Perangkat Daerah	Nilai SAKIP Perangkat Daerah	Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintahan, dimana sistem ini merupakan integrasi dari sistem perencanaan, sistem penganggaran dan sistem pelaporan	Komponen Penilaian meliputi Perencanaan Kinerja; Pengukuran Kinerja; Pelaporan Kinerja dan Evaluasi Kinerja

			kinerja, yang selaras dengan pelaksanaan sistem akuntabilitas keuangan.	

Sumber: Dinas Tenaga Kerja Kab.Blitar, 2024.

2. Perbandingan Antara Target dan Realisasi Kinerja Tahun 2024

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. Berikut analisis capaian kinerja pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Blitar Tahun 2024.

a. Sasaran ke-I: Meningkatnya Angkatan Kerja Terlatih yang Telah Bekerja

Dalam sasaran meningkatnya angkatan kerja terlatih yang telah bekerja dapat diperoleh nilai capaian kinerjanya sebesar 103,2%. Berikut tabel perbandingan antara target dengan realisasi kinerja tahun 2024.

Tabel 3. 4

Pencapaian Kinerja Dinas Tenaga Kerja Tahun 2024

No.	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	% Capaian
1	Meningkatnya angkatan kerja terlatih yang telah bekerja	Persentase lulusan pelatihan yang telah bekerja	80%	82,56%	103,2%
Capaian Kinerja					**103,2%**

Sumber: Dinas Tenaga Kerja Kab. Blitar, 2024.

Meningkatnya angkatan kerja terlatih yang telah bekerja dengan indicator kinerja 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. Berdasarkan tabel 3.2 diatas, indicator ini dapat direalisasikan sebesar 82,56% atau

mendapat capaian 103,2%. Jumlah tenaga kerja yang mendapat pelatihan berbasis kompetensi dan pelatihan pemagangan dalam negeri pada tahun 2024 terealisasi 344 orang dan jumlah peserta yang telah mendapatkan pekerjaan sebanyak 284 orang. 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. 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. Keberhasilan ini didukung oleh capaian dua kegiatan yaitu Pelaksanaan Pelatihan Berdasarkan Unit Kompetensi dan Pembinaan Lembaga Pelatihan Kerja Swasta.

b. Sasaran ke-II: Meningkatnya Penempatan Tenaga Kerja Dan Perluasan Kesempatan Kerja

Dalam sasaran penempatan tenaga kerja dan perluasan kesempatan kerja dapat diperoleh nilai capaian kinerjanya sebesar 98,22%. Berikut tabel perbandingan antara target dengan realisasi kinerja tahun 2024.

Tabel 3. 5

Pencapaian Kinerja Dinas Tenaga Kerja Tahun 2024

No.	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	% Capaian
1	Meningkatnya penempatan	Tingkat partisipasi	73,67%	72,36%	98,22%

	tenaga kerja dan perluasan kesempatan kerja	angkatan kerja			
Capaian Kinerja					**98,22%**

Sumber: Dinas Tenaga Kerja Kab. Blitar, 2024.

Meningkatnya penempatan tenaga kerja dan perluasan kesempatan kerja dengan indicator kinerja Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja. Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja adalah perbandingan antara jumlah jumlah angkatan kerja dengan jumlah seluruh penduduk usia kerja. Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) merupakan indikator penting dalam mengukur keterlibatan penduduk usia kerja dalam aktivitas ekonomi, baik yang sudah bekerja maupun yang sedang mencari pekerjaan. Indikator ini mencerminkan seberapa besar proporsi penduduk usia kerja yang aktif dalam pasar tenaga kerja dibandingkan dengan total populasi usia kerja. Berdasarkan tabel 3.2 diatas, indikator ini dapat direalisasikan sebesar 72,36%, lebih kecil dari target yang ditetapkan sebesar 73,67%. Walaupun TPAK turun tapi angka tersebut relative tetap di kisaran 72-73%, yang menunjukkan bahwa sebagian besar penduduk usia kerja tetap berpartisipasi aktif dalam pasar tenaga kerja. IKU ini didukung oleh 1 program dengan 3 kegiatan, yaitu 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.

c. Sasaran ke-III: Meningkatnya Harmonisasi Hubungan Industrial

Dalam sasaran Meningkatnya harmonisasi hubungan industrial dapat diperoleh nilai capaian kinerjanya sebesar 100%. Berikut

tabel perbandingan antara target dengan realisasi kinerja tahun 2024.

Tabel 3. 6

Pencapaian Kinerja Dinas Tenaga Kerja Tahun 2024

No.	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	% Capaian
1	Meningkatnya harmonisasi hubungan industrial	Persentase kasus perselisihan hubungan industrial yang diselesaikan tepat waktu melalui Perjanjian Bersama (PB)	98%	98%	100%
Capaian Kinerja					**100%**

Sumber: Dinas Tenaga Kerja Kab. Blitar, 2024.

Meningkatnya harmonisasi hubungan industrial dengan indicator kinerja Persentase kasus perselisihan hubungan industrial yang diselesaikan tepat waktu melalui Perjanjian Bersama (PB). Persentase kasus perselisihan hubungan industrial yang diselesaikan tepat waktu melalui Perjanjian Bersama (PB) adalah Persentase jumlah kasus perselisihan yang telah ditindaklanjuti dari jumlah kasus yang dilaporkan pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Blitar. Berdasarkan tabel 3.2 diatas, indikator ini dapat direalisasikan sebesar 98% atau mendapat capaian 100%. Pada tahun 2024 tidak ada kasus perselisihan hubungan industrial yang dilaporkan (dicatatkan) dan ditindaklanjuti. Nilai 0 perkara di tahun 2024 dimaksud diperoleh dari jumlah perselisihan hubungan industrial antara pekerja dan pengusaha yang tidak ada dicatatkan pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Blitar, jadi memang tidak ada aduan/kasus perselisihan yang diadukan. Dasar Hukum Pencatatan dimaksud sesuai amanat UU No 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Jo Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor PER.31/MEN/XII/2008 tentang Pedoman Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui

Perundingan Bipartit bahwa perselisihan hubungan industrial harus mengikuti prosedur penyelesaian perselisihan hubungan industrial secara bipartit dan sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan. Pencatatan perselisihan hubungan industrial di Dinas Tenaga Kerja harus disertai dengan melampirkan bukti upaya penyelesaian melalui perundingan bipartit yang telah dilakukan. Apabila bukti-bukti tidak dilampirkan, maka instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan mengembalikan berkas untuk dilengkapi paling lambat dalam waktu 7 (tujuh) hari kerja terhitung sejak tanggal diterimanya pengembalian berkas sebagaimana diatur dalam Pasal 4 UU 2/2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Jo Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor PER.31/MEN/XII/2008. Selama tahun 2024 aduan perselisihan hubungan industrial di wilayah Kab. Blitar yang masuk ke Disnaker Kab. Blitar Bidang Hubungan Industrial tidak memenuhi unsur pencatatan yang berlaku. Hal ini dikarenakan potensi permasalahan yang ada diselesaikan dengan baik secara perundingan bipartit antara pihak – pihak yang berselisih pekerja dan pemberi kerja. Bentuk fasilitasi yang dilakukan oleh Bidang Hubungan Industrial kepada para pihak yang berselisih dengan mendampingi hingga maksimal di proses perundingan bipartite di kantor Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Blitar sebagai tempat netral. Fasilitasi dimaksud sangatlah penting dan bersifat mendesak untuk diberikan, dikarenakan keadaan yang ada berisiko tinggi disalahgunakan oleh pihak-pihak yang tidak bertanggungjawab. Hal inilah yang menjadikan tidak terjadi Pencatatan Perselisihan Hubungan Industrial di Wilayah Kabupaten Blitar Tahun 2024 / NIHIL. Pada tahun 2024 telah dilakukan fasilitasi pencegahan perselisihan hubungan industrial sebanyak 79 perkara. Upaya pencegahan terjadinya perselisihan hubungan industrial sendiri adalah dengan terwujudnya salah satu atau lebih sarana hubungan industrial. Pada tahun 2024 sarana pencegahan perselisihan hubungan industrial yang tercatat di Dinas Tenaga kerja Kabupaten Blitar yaitu adanya kepatuhan perusahaan dalam melaksanakan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan,

yakni laporan adanya PHK, laporan PKWT, laporan pembayaran THR oleh perusahaan serta pembentukan posko THR 2024 di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Blitar. Hal ini menunjukkan keberhasilan Kabupaten Blitar dalam menciptakan hubungan kerja yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan antara pekerja, pengusaha, dan pemerintah. IKU ini didukung oleh 1 program yaitu Program Hubungan Industrial 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 Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja dan Penutupan Perusahaan di Daerah Kabupaten/Kota.

d. Sasaran ke-IV: Mewujudkan Akuntabilitas Kinerja Perangkat Daerah

Dalam sasaran mewujudkan akuntabilitas kinerja perangkat daerah dapat diperoleh nilai capaian kinerjanya sebesar 89,75%. Berikut tabel perbandingan antara target dengan realisasi kinerja tahun 2024.

Tabel 3. 7

Pencapaian Kinerja Dinas Tenaga Kerja Tahun 2024

No.	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	% Capaian
1	Mewujudkan akuntabilitas kinerja perangkat daerah	Nilai SAKIP Perangkat Daerah	A/81	BB/72,70	89,75%
Capaian Kinerja					**89,75%**

Sumber: Dinas Tenaga Kerja Kab. Blitar, 2024.

Mewujudkan akuntabilitas kinerja perangkat daerah dengan indicator kinerja Nilai SAKIP Perangkat Daerah. 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. Berdasarkan tabel 3.2 diatas, indicator ini dapat direalisasikan sebesar 72,70 (BB) yang masih berada dibawah

target yang ditetapkan yaitu A/81. Capaian ini mengalami kenaikan jika dibandingkan dengan tahun 2023 dimana mendapatkan predikat B. Meskipun pada tahun 2024 hasil yang dicapai masih di bawah target, nilai BB (Sangat Baik) menunjukkan bahwa tata kelola pemerintahan daerah sudah cukup baik, namun masih memerlukan peningkatan agar lebih optimal. Rincian hasil evaluasi adalah sebagai berikut:

No	Komponen yang Dinilai	Bobot	Nilai
a.	Perencanaan Kinerja	30	21,60
a.	Pengukuran Kinerja	30	20,10
b.	Pelaporan Kinerja	15	11,25
c.	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal	25	19,25
	Nilai Hasil Evaluasi	**100**	**72,20**

Sumber: Dinas Tenaga Kerja Kab. Blitar, 2024.

3. Perbandingan Realisasi Kinerja serta Capaian Kinerja Tahun 2024 dengan Tahun Sebelumnya

Selanjutnya untuk melihat perbandingan realisasi capaian kinerja OPD tahun 2024 dengan realisasi capaian kinerja tahun sebelumnya (tahun 2022 dan tahun 2023), dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 3. 8

Perbandingan Realisasi Kinerja Tahun 2022-2024

No.	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Realisasi		
			Tahun 2022	Tahun 2023	Tahun 2024
1	Meningkatnya angkatan kerja terlatih yang telah bekerja	Persentase lulusan pelatihan yang telah bekerja	70,83%	76,47%	82,56%
2.	Meningkatnya penempatan tenaga kerja dan perluasan kesempatan kerja	Tingkat partisipasi angkatan kerja	72,79%	73,50%	72,36%

3.	Meningkatnya harmonisasi hubungan industrial	Persentase kasus perselisihan hubungan industrial yang diselesaikan tepat waktu melalui Perjanjian Bersama (PB)	96%	97%	98%
4.	Mewujudkan akuntabilitas kinerja perangkat daerah	Nilai SAKIP Perangkat Daerah	BB/71,79	B/ 66,61	BB/72,70

Sumber: Dinas Tenaga Kerja Kab. Blitar, 2024.

Dari tabel di atas dapat dilihat perbandingan capaian IKU pada tahun 2022 - 2024:

1. Persentase Lulusan Pelatihan yang Telah Bekerja

   Pada tahun 2022 persentase lulusan pelatihan yang telah bekerja sebesar 73,33% dan meningkat di tahun 2023 sebesar 76,47%.. 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. Pada tahun 2024 jumlah tenaga kerja yang mendapat pelatihan berbasis kompetensi terealisasi 344 orang dan jumlah peserta yang telah mendapatkan pekerjaan sebanyak 284 orang. Sehingga capaian indicator kinerja ini terealisasi sebesar 82,56%.

2. Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja

   Dari data tersebut, terlihat bahwa TPAK mengalami kenaikan pada tahun 2023 sebesar 73,50% (0,71%) dibandingkan tahun 2022 72,79%, menunjukkan adanya peningkatan partisipasi tenaga kerja yang kemungkinan didorong oleh pemulihan ekonomi dan bertambahnya peluang kerja. Namun, pada tahun 2024, TPAK kembali mengalami penurunan sebesar 72,36% (1,14%) dibandingkan tahun sebelumnya, bahkan lebih rendah dari capaian

tahun 2022. Walaupun TPAK turun tapi angka tersebut relative tetap di kisaran 72-73%, yang menunjukkan bahwa sebagian besar penduduk usia kerja tetap berpartisipasi aktif dalam pasar tenaga kerja.

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. Pada tahun 2022 terdiri dari PHK sebanyak 3 kasus dan semua telah diselesaikan secara bipartite. Pada tahun 2024 tidak ada kasus perselisihan hubungan industrial yang dilaporkan (dicatatkan) dan ditindaklanjuti. Nilai 0 perkara di tahun 2024 dimaksud diperoleh dari jumlah perselisihan hubungan industrial antara pekerja dan pengusaha yang tidak ada dicatatkan pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Blitar, jadi memang tidak ada aduan/kasus perselisihan yang diadukan. Realisasi dari tahun 2022-2024 sudah mencapai target yang telah ditetapkan dan mendapat capaian persentase kinerja sebesar 100%.

4. Nilai SAKIP Perangkat Daerah

   Pada tahun 2022 Dinas Tenaga Kerja mendapatkan predikat BB (71,79). Akan tetapi pada tahun 2023 mendapatkan predikat B (66,61). Hal ini dikarenakan ada penurunan nilai pada saat evaluasi SAKIP terutama pada komponen pengukuran kinerja dan evaluasi akuntabilitas kinerja internal. Pada tahun 2024 mendapatkan predikat BB (72,70), meskipun tidak mencapai target yang telah ditetapkan yaitu A (81) tetapi telah mengalami kenaikan dibandingkan tahun sebelumnya.

4. Perbandingan Realisasi Kinerja Tahun 2024 dengan Target Jangka Menengah yang Terdapat Dalam Dokumen Rencana Strategis

Perbandingan realisasi kinerja tahun 2024 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. Selain itu, capaian kinerja tahun 2024 ini menjadi

capaian awal/akhir dari periode Perubahan Renstra pada Tahun 2021-2026. Berikut perbandingan capaian kinerja Tahun 2024 terhadap target akhir periode Renstra.

Tabel 3. 9

Pencapaian Kinerja Sasaran Strategis Terhadap Target Jangka Menengah Renstra

No.	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Kondisi Akhir Periode Renstra	Realisasi Tahun n	Persentase capaian
1	Meningkatnya angkatan kerja terlatih yang telah bekerja	Persentase lulusan pelatihan yang telah bekerja	90 %	82,56%	91,73%
2.	Meningkatnya penempatan tenaga kerja dan perluasan kesempatan kerja	Tingkat partisipasi angkatan kerja	72,93 %	72,36%	99,22%
3.	Meningkatnya harmonisasi hubungan industrial	Persentase kasus perselisihan hubungan industrial yang diselesaikan tepat waktu melalui Perjanjian Bersama (PB)	100%	98%	98%
4.	Mewujudkan akuntabilitas kinerja perangkat daerah	Nilai SAKIP Perangkat Daerah	A/81	BB/72,70	89,75%

Sumber: Dinas Tenaga Kerja Kab.Blitar, 2024.

5. Perbandingan Realisasi Kinerja dengan Capaian Provinsi Jawa Timur

Dinas Tenaga Kerja salah satu pengampu Indikator Kinerja Utama Pemerintah Daerah yaitu Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT). Tingkat Pengangguran Terbuka menggambarkan persentase

jumlah pengangguran yang aktif mencari pekerjaan dibandingkan dengan jumlah angkatan kerja yang ada. Angkatan kerja sendiri terdiri dari individu yang berusia produktif dan sedang berusaha untuk mendapatkan pekerjaan, baik yang sudah bekerja maupun yang sedang mencari pekerjaan.

Tabel 3. 10

Perbandingan Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) Tahun 2024 di Tingkat Provinsi

Wilayah	Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT)
Provinsi Jawa Timur	4,19%
Kabupaten Blitar	4,77%

Sumber: BRS Jawa Timur, 2024

Pada tahun 2024, Kabupaten Blitar mencatatkan tingkat pengangguran terbuka (TPT) sebesar 4,77%, yang sedikit lebih tinggi dibandingkan dengan capaian TPT Provinsi Jawa Timur yang tercatat sebesar 4,19%, lebih rendah dari capaian nasional sebesar 4,91%, serta kota tetangga Kota Blitar 5,11% dan Kabupaten Kediri sebesar 5,10%. Perbedaan angka ini menunjukkan bahwa karakterisitik tenaga kerja Kabupaten Blitar mengikuti trend kenaikan kota/kabupaten tetangga, dan menaikan tantangan yang lebih besar dalam penyerapan tenaga kerja dibandingkan dengan rata-rata provinsi.

Secara spesifik, TPT di Kabupaten Blitar yang mencapai 4,77% menggambarkan bahwa meskipun sebagian besar angkatan kerja di kabupaten ini sudah terserap dalam pekerjaan, namun masih ada sejumlah individu yang aktif mencari pekerjaan dan belum berhasil mendapatkannya. Kabupaten Blitar menghadapi beberapa faktor khusus yang memengaruhi ketersediaan lapangan pekerjaan atau kecocokan keterampilan antara pencari kerja dan jenis pekerjaan yang ada.

Perbandingan ini dapat menjadi indikator penting bagi pemerintah Kabupaten Blitar untuk lebih fokus dalam merancang kebijakan-kebijakan yang dapat mendorong penciptaan lapangan pekerjaan, baik melalui pelatihan keterampilan yang sesuai dengan kebutuhan pasar, peningkatan investasi di sektor-sektor yang dapat

menyerap tenaga kerja, maupun dukungan terhadap usaha kecil dan menengah (UKM) yang dapat memberikan peluang kerja bagi masyarakat.

Tabel 3. 11

Perkembangan Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) Kabupaten Blitar

No.	Tahun	Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT)
1	2021	3,66%
2	2022	5,45%
3	2023	4,91%
4	2024	4,77%

Sumber: BRS BPS Kab. Blitar, 2024

Pada tahun 2022, TPT Kabupaten Blitar mengalami kenaikan signifikan hingga mencapai 5,45%, yang kemungkinan disebabkan oleh dampak pemulihan ekonomi pasca-pandemi COVID-19 serta adanya perubahan kebutuhan pasar tenaga kerja. Namun, pada tahun-tahun berikutnya, TPT mulai menurun menjadi 4,91% pada 2023 dan 4,77% pada 2024, menunjukkan perbaikan dalam penyerapan tenaga kerja.

Sumber : BPS Kabupaten Blitar, 2024.

Gambar 3. 1 Tingkat Pengangguran Terbuka

6. Analisis Penyebab Keberhasilan/Kegagalan Serta Solusi yang Dilakukan

Untuk mencapai target kinerja diatas Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Blitar menemui beberapa kendala dan hambatan yang belum dapat diatasi secara maksimal sehingga menyebabkan

realisasi kinerja terealisasi belum optimal. Kendala dan hambatan tersebut antara lain:

a. Faktor musiman pada sektor-sektor tertentu. Di beberapa sektor ekonomi, terutama di sektor pertanian, fluktuasi musiman bisa memengaruhi tingkat pengangguran. Misalnya, selama musim panen atau musim tertentu, banyak pekerja yang dipekerjakan secara sementara, namun setelah musim berakhir, mereka kembali menganggur. Ketergantungan pada sektor-sektor yang bersifat musiman ini bisa menyebabkan lonjakan TPT pada tahun tertentu.
b. Perpindahan penduduk dari desa ke kota atau migrasi ke daerah lain dengan harapan memperoleh pekerjaan yang lebih baik juga bisa menyebabkan lonjakan angka pengangguran di Kabupaten Blitar. Pencari kerja yang datang dari luar daerah atau mereka yang baru saja lulus dari sekolah dan universitas seringkali kesulitan mencari pekerjaan yang sesuai dengan latar belakang pendidikan atau keterampilan mereka.
c. Ketidakseimbangan antara *demand* (permintaan tenaga kerja) dengan *supply* (ketersediaan tenaga kerja) di lapangan. Permintaan tenaga kerja dari perusahaan cenderung spesifik dalam hal kompetensi, pengalaman, dan kualifikasi tertentu. Namun, banyak pencari kerja yang belum memenuhi kriteria tersebut, baik dari sisi keahlian maupun kesiapan kerja. Ketidakcocokan antara kebutuhan perusahaan dan kompetensi yang dimiliki oleh lulusan pendidikan formal juga menjadi kendala utama. Banyak lulusan yang belum memiliki sertifikasi atau pengalaman praktis sesuai dengan kebutuhan pasar kerja, sehingga sulit terserap oleh perusahaan.
d. Belum efektifnya penyelenggaraan Job Fair/Bursa Kerja dalam penyerapan tenaga kerja. Hal ini dikarenakan lowongan pekerjaan yang terbatas dan kurang bervariasi, hanya beberapa posisi yang tersedia, adanya kesenjangan antara kompetensi pencari kerja dan kualifikasi yang dibutuhkan perusahaan. Banyak pencari kerja yang mendaftar belum memiliki keterampilan yang sesuai dengan posisi yang dibuka dan adanya kecenderungan pencari kerja “pilih-pilih” pekerjaan, terutama dalam hal gaji, lokasi kerja,

dan jenis pekerjaan yang ditawarkan. Hal ini menyebabkan banyak lowongan yang tersedia tidak terisi, meskipun perusahaan telah membuka peluang.

Untuk mengatasi kendala dan hambatan diatas Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Blitar telah melakukan beberapa upaya dalam meningkatkan kinerja yang diharapkan yaitu:

a. Meningkatkan pelatihan wirausaha baru untuk mendorong pencari kerja membuka usaha mandiri sebagai salah satu sumber lapangan kerja. Mengadakan bimbingan karier bagi pencari kerja untuk meningkatkan pemahaman tentang peluang kerja di berbagai sector dan pemberian informasi efektif yang dapat membantu mengubah persepsi masyarakat serta upaya mendorong masyarakat untuk mengembangkan ketrampilan yang sesuai dengan kebutuhan pasar kerja setempat. Peningkatan minat terhadap pelatihan berbasis kewirausahaan menunjukkan tren positif seiring dengan meningkatnya kesadaran masyarakat akan pentingnya kemandirian ekonomi dan penciptaan peluang kerja baru. Dalam beberapa tahun terakhir, pelatihan kewirausahaan semakin diminati, terutama oleh kelompok usia produktif, perempuan kepala keluarga, dan disabilitas. Hal ini sejalan dengan upaya pemerintah daerah, untuk mendorong pertumbuhan ekonomi lokal melalui penguatan sektor usaha kecil dan menengah (UKM). Tercatat, pada tahun 2022 dilaksanakan pelatihan berbasis kewirausahaan dengan sasaran peserta sejumlah 550 orang, dan tahun berikutnya meningkat menjadi 1.025 orang, sedangkan pada tahun 2024 peserta berjumlah 445 orang dengan tingkat kelulusan 100%. Pelatihan ini mencakup berbagai jenis di bidang tata boga, diantaranya pelatihan pembuatan pastry, pembuatan bakso dan siomay, pembuatan pizza dan bakery, dan lain-lain.
b. Meningkatkan peluang kerja dengan menjalin kerja sama yang lebih erat dengan berbagai perusahaan, baik lokal maupun nasional. Langkah ini dilakukan agar jenis lowongan pekerjaan yang tersedia semakin bervariasi. Selain itu, Dinas Tenaga Kerja juga akan 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 skema penyelenggaraan *job fair* yang lebih sesuai.

c. 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. Melalui program penyuluhan ini, masyarakat diharapkan akan lebih paham mengenai pentingnya pengembangan diri, pemahaman mengenai trend industri, serta cara merencanakan karir yang sesuai dengan kebutuhan pasar. Bimbingan ini tidak hanya membantu pencari kerja untuk mengetahui peluang karir yang tepat, tetapi juga memberikan wawasan kepada mereka tentang perencanaan karir jangka panjang, yang penting untuk meningkatkan daya saing di pasar kerja. Dengan adanya program link and match yang lebih baik, diharapkan dapat tercipta sinergi antara pencari kerja dan pemberi kerja. Pemberi kerja juga bisa lebih mudah menemukan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan mereka, sementara pencari kerja pun lebih siap dan terarah dalam memilih jalur karir yang tepat. Kondisi ini diharapkan tidak hanya mengurangi tingkat pengangguran, tetapi juga menciptakan lapangan pekerjaan yang lebih berkualitas dan sesuai dengan perkembangan ekonomi lokal maupun global. Dengan pendekatan yang lebih terintegrasi dan berbasis pada kebutuhan riil di pasar tenaga kerja, diharapkan Kabupaten Blitar dapat mengalami penurunan angka pengangguran yang signifikan, serta menciptakan angkatan kerja yang lebih produktif, terampil, dan siap bersaing di era yang semakin kompetitif.

7. 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, 14 (empat belas) kegiatan, dan 34 (tiga

puluh empat) sub kegiatan dengan alokasi anggaran sebesar Rp. 11.421.720.600 dan dapat direalisasikan sebesar Rp. 10.920.419.862 (95,61%). Pada tahun 2024 efisiensi penggunaan sumber daya pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Blitar dapat diukur dan dideskripsikan dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 3. 12

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	2.848.527.125	2.816.730.059	103,2%	99,04%
2	Tingkat partisipasi angkatan kerja	2.962.288.000	2.944.357.801	98,22%	98,99%
3	Persentase kasus perselisihan hubungan industrial yang diselesaikan tepat waktu melalui perjanjian bersama (PB)	747.673.600	725.156.881	100%	99,03%
4	Nilai SAKIP perangkat daerah	4.677.382.364	4.255.934.760	89,75%	98,97%

Sumber : Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Blitar, 2024

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.

Dinas Tenaga Kerja juga mengampu urusan pilihan yaitu Program Pembangunan Kawasan Transmigrasi dengan alokasi anggaran sebesar Rp. 185.849.511,00 dan dapat direalisasikan sebesar Rp. 178.240.361,00 (95,91%).

8. 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 2024:

a. Program Pelatihan Kerja dan Produktivitas Tenaga Kerja

Program Pelatihan Kerja dan Produktivitas Tenaga Kerja bertujuan untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan produktivitas para tenaga kerja yang diukur melalui indikator persentase angkatan kerja yang mendapatkan pelatihan kompetensi. Realisasi atas pelaksanaan program ini pada tahun 2024 melebihi target yang telah ditetapkan, yaitu 0,04% dari target sebesar 0,02%. Keberhasilan ini didukung oleh capaian dua kegiatan yaitu Pelaksanaan Pelatihan Berdasarkan Klaster Unit Kompetensi dan Pembinaan Lembaga Pelatihan Kerja Swasta.

Pelatihan Berbasis Kompetensi (PBK) adalah pelatihan kerja yang menitikberatkan pada penguasaan kemampuan kerja yang mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap sesuai dengan standar yang ditetapkan dan dipersyaratkan di tempat kerja dan merupakan amanat Undang–Undang 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah dan berpedoman pada Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 2014 tentang Pedoman Penyelenggaraan Pelatihan Berbasis Kompetensi. Kegiatan ini merupakan bentuk komitmen Pemerintah Kabupaten Blitar kepada masyarakat, khususnya pencari kerja, untuk menyediakan fasilitas guna peningkatan kompetensi para pencari kerja sesuai bidangnya, dengan harapan para pencari kerja tersebut dengan ketrampilan yang dimiliki, dapat bekerja atau berwirausaha dan menciptakan lapangan kerja baru sehingga mampu meningkatkan taraf hidup dan mengurangi Tingkat Pengangguran Terbuka. Skema Pelatihan Berbasis Kompetensi (PBK) berikut uji kompetensi

yang telah dilakukan Pemerintah Kabupaten Blitar dalam tiga tahun terakhir yaitu:

Tabel 3. 13

Skema Pelatihan Berbasis Kompetensi Tahun 2022-2024

Sumber Dana	Tahun 2022		Tahun 2023		Tahun 2024	
	Jenis & Jumlah Peserta					
DBHCHT	Barista	20	Barista	20	Digital Marketing	20
	Baby Massage	16	Pastry	20	Make Up Artist	20
	Pastry Cook	19	Barber	20	Barista (Mocktail And Coffe)	20
			Digital Marketing	20	Social Media Marketing	20
			Content Creator	30	Teknisi AC Residential	24
DAU	Barista	20	Barber	20	Potong Rambut	30
			Tata Kecantikan Kulit	20	Hair Styling	30
			Pijat Bayi	20	Barista	20
					Barber	20
					Mua	20
					Kue Dan Roti	20
					Spa Therapist	20
					Penyajian Minuman	20
					Penyiapan Makanan Komersil	20
					Patisserie I Dan II	40
Total Peserta		**75**		**170**		**344**
Kelulusan (%)		**100%**		**100%**		**100%**

Sumber: Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Blitar, 2024

Kegiatan Pembinaan Lembaga Pelatihan Kerja Swasta (LPKS) dilaksanakan dalam rangka meningkatkan kualitas dan kapasitas Lembaga Pelatihan yang diselenggarakan oleh pihak swasta. Pembinaan terhadap LPKS bertujuan untuk memastikan bahwa lembaga-lembaga pelatihan yang ada di Kabupaten Blitar dapat menjalankan fungsinya secara optimal dalam mencetak tenaga kerja yang siap memasuki dunia kerja dan meningkatkan kompetensi instruktur/SDM Lembaga Pelatihan Kerja melalui pemberian Sertifikasi Metodologi Pelatihan. Melalui sertifikasi kompetensi BNSP ini diharapkan kualitas instruktur/SDM Lembaga Pelatihan Kerja semakin baik. Beberapa tujuan utama kegiatan pembinaan ini meliputi:

1) Meningkatkan Kualitas Layanan Pelatihan, yaitu LPKS didorong untuk menyediakan program pelatihan yang sesuai dengan Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia (SKKNI) agar lulusan pelatihan memiliki keterampilan yang diakui dan dapat bersaing di pasar kerja.
2) Memastikan Kepatuhan terhadap Regulasi, yaitu LPKS harus mematuhi regulasi yang berlaku, baik dalam hal perizinan operasional, kurikulum pelatihan, hingga fasilitas pendukung yang memadai.
3) Mendukung Inovasi dan Digitalisasi, dimana Pemerintah Kabupaten Blitar mendorong LPKS untuk mengadopsi inovasi dan digitalisasi dalam proses pelatihan guna menyesuaikan dengan kebutuhan dunia kerja di era revolusi industri.

Kegiatan LPKS tahunan dimulai dari pelaksanaan kegiatan pelatihan metodologi untuk LPK, monitoring kegiatan LPKS, verifikasi LPKS baru, dan pendampingan proses akreditasi LPKS. Per Desember 2024 tercatat sebanyak 46 LPKS yang terdaftar, atau melebihi target yang telah ditetapkan sejumlah 34 LPKS.

b. Program Penempatan Tenaga Kerja

Program ini bertujuan untuk memfasilitasi *matching/*penempatan 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 atau 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.

Realisasi kinerja dari Program Penempatan Tenaga Kerja pada tahun ini menunjukkan capaian sebesar 81,09%, yang berarti masih jauh di bawah target yang telah ditetapkan yaitu 90%. Meskipun indikator jumlah penempatan tenaga kerja dalam negeri dan luar negeri telah terpenuhi, secara

keseluruhan realisasi program ini belum mencapai target maksimal. Hal ini disebabkan masih banyaknya pencari kerja yang tidak memenuhi kualifikasi yang dibutuhkan oleh perusahaan, sehingga proses penempatan menjadi terhambat.

Kegiatan Pelayanan Antar Kerja di Daerah Kabupaten/Kota dengan indikator kinerja jumlah pencari kerja dalam negeri yang ditempatkan pada tahun 2024, yakni sebesar 588 orang telah melebihi target yang ditetapkan 500 orang. Berikut rekapitulasi jumlah penempatan dalam negeri di Kabupaten Blitar.

Tabel 3. 14

Jumlah Penempatan Dalam Negeri Kabupaten Blitar

Tahun	2021	2022	2023	2024
Orang	215	476	399	588

Sumber: Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Blitar, 2024.

Kegiatan Pengelolaan Informasi Pasar Kerja merupakan kegiatan yang bertujuan untuk mempertemukan antara pemberi kerja perusahaan atau pemberi kerja individu dengan pencari kerja baik dalam negeri maupun luar negeri, baik melalui sistem online maupun melalui sistem *job fair*. Hingga akhir tahun 2024, diketahui sebanyak 5.321 pencari dan pemberi kerja yang telah memanfaatkan layanan online melalui situs https://karirhub.kemnaker.go.id/. Karirhub adalah sebuah sistem yang dirancang Kementerian Tenaga Kerja untuk mengintegrasikan berbagai informasi terkait dunia kerja, mulai dari lowongan pekerjaan, tren industri, hingga pengembangan karier. Berbeda dengan pemanfaatan layanan online, pelaksanaan kegiatan *job fair* masih belum sesuai dengan apa yang diharapkan. Target penempatan tenaga kerja dalam *job fair* sebesar 227 orang masih belum tercapai disebabkan oleh berbagai factor, mulai dari terbatasnya lowongan yang ditawarkan, hanya beberapa posisi yang tersedia, sehingga terjadi ketidaksesuaian antara ketrampilan pencari kerja dan kebutuhan perusahaan. Untuk mengoptimalkan kegiatan job fair, Pemerintah Kabupaten Blitar terus berupaya meningkatkan peluang kerja dengan menjalin kerja sama yang lebih intenstif

dengan berbagai perusahaan, baik lokal maupun nasional, untuk penyediaan jenis lowongan pekerjaan yang semakin bervariasi. Selain itu, juga meningkatkan kerja sama dengan berbagai *stakeholder,* diantaranya lembaga pelatihan maupun institusi Pendidikan dengan tujuan meningkatkan keterampilan yang relevan bagi pencari kerja agar mampu bersaing di dunia kerja.

Kegiatan Perlindungan PMI (Pra dan Purna Penempatan) di Daerah Kabupaten/Kota merupakan upaya yang bertujuan untuk memastikan bahwa pekerja migran Indonesia asal Kabupaten Blitar memiliki informasi, keterampilan, dan dukungan yang diperlukan sepanjang perjalanan mereka, mulai dari persiapan sebelum berangkat hingga reintegrasi setelah kembali ke Indonesia. Capaian kegiatan ini diukur melalui indikator kinerja jumlah pencari kerja luar negeri yang ditempatkan pada tahun 2024, yakni sebesar 3.727 orang.

Tabel 3. 15

Jumlah Penempatan Luar Negeri di Kabupaten Blitar Tahun 2019-2024

Tahun	2020	2021	2022	2023	2024
Orang	1105	1.328	4.446	4.167	3.727

Sumber: Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Blitar, 2024.

Meskipun capaian ini telah melebihi target yang telah ditetapkan (2.300 orang), namun jumlahnya menurun dibanding dengan tahun sebelumnya. Hal ini disebabkan perubahan kebijakan pemerintah, yaitu semakin ketatnya aturan terkait administrasi dan kualifikasi, sehingga lebih sedikit calon PMI yang dapat memenuhi syarat. Selain itu, ada perubahan prosedur pengambilan data penempatan Pekerja Migran Indonesia. Jika sebelum November 2023, rekapitulasi data dilakukan melalui web siskotkln.bp2mi.id yang mencangkup seluruh skema penempatan yaitu skema *P-to-P, G-to-G, G-to-P* dan Mandiri/Perseorangan, maka per November 2023 web tersebut dialihkan ke siapkerja.kemnaker.go.id. Hasil dari rekapitulasi di website ini hanya mencangkup skema penempatan melalui P-to-P, sehingga menyebabkan

keterbatasan sumber data penempatan PMI. Berikut disajikan rekapitulasi jumlah penempatan luar negeri di Kabupaten Blitar berdasarkan negara tujuan pada tahun 2024.

Tabel 3. 16

Rekapitulasi PMI Kabupaten Blitar Berdasarkan Negara Penempatan Tahun 2024

Negara Tujuan	Luar Negeri								
	Formal			Informal			Total		
	L	P	Jumlah	L	P	Jumlah	L	P	Jumlah
Hongkong	0	0	0	9	1.691	1.700	9	1.691	**1.700**
Taiwan	704	64	768	0	835	835	704	899	**1.603**
Malaysia	150	5	155	0	35	35	150	40	**190**
Singapura	0	0	0	0	68	68	0	68	**68**
Brunei D.	64	7	71	0	0	0	64	7	**71**
Polandia	18	1	19	0	0	0	18	1	**19**
Dominika	15	0	15	0	0	0	15	0	**15**
Korea Selatan	16	0	16	0	0	0	16	0	**16**
Arab Saudi	0	5	5	0	0	0	0	5	**5**
Slovakia	11	2	13	0	0	0	11	2	**13**
Italia	1	0	1	0	0	0	1	0	**1**
Hungaria	2	1	3	0	0	0	2	1	**3**
Rumania	5	0	5	0	0	0	5	0	**5**
Turki	3	0	3	0	0	0	3	0	**3**
Estonia	1	0	1	0	0	0	1	0	1
Qatar	9	0	9	0	0	0	9	0	9
New Zealand	5	0	5	0	0	0	5	0	5
TOTAL	**1.004**	**85**	**1.089**	**9**	**2.629**	**2.638**	**1.013**	**2.714**	**3.727**

Sumber: Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Blitar, 2024.

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa 89% Pekerja Migran Indonesia asal Kabupaten Blitar menjadikan Hongkong dan Taiwan sebagai negara tujuan utama, dan total PMI tahun 2024 didominasi oleh kaum perempuan sejumlah 73%. Selain didominasi perempuan, sektor pekerjaan PMI juga didominasi di sektor Informal. Adapun bidang pekerjaan pada sektor informal meliputi pekerjaan pada pemberi kerja perseorangan seperti pembantu rumah tangga (House Maid/Domestic worker), Penjaga/Perawat lanjut usia (Care giver/Care taker/Nursing Home), Baby Sitter dan pekerjaan lain pada pemberi kerja perseorangan. Sedangkan pada sektor formal adalah meliputi pekerjaan pada pemberi kerja berbadan hukum seperti Perkebunan (Plantation Worker/Agriculture/Harvester), buruh pabrik (Manufacturing Worker/Operator) ,kontruksi (Contruction

worker), perikanan (Fisherman), perawat (Nurse), Waiter dan pekerjaan lain pada pemberi kerja berbadan hukum.

Adapun, PMI berdasarkan asal kecamatan disajikan dalam tabel berikut.

Tabel 3. 17

Rekapitulasi Asal PMI Kabupaten Blitar Berdasarkan Kecamatan Tahun 2024

Nama Kecamatan	Luar Negeri								
	Formal			Informal			Total		
	L	P	Jumlah	L	P	Jumlah	L	P	Jumlah
Bakung	50	3	53	0	65	65	50	68	118
Binangun	47	7	54	1	80	81	48	87	135
Doko	48	3	51	0	110	110	48	113	161
Gandusari	47	3	50	1	174	175	48	177	225
Garum	48	1	49	0	160	160	48	161	209
Kademangan	85	8	93	1	183	184	86	191	277
Kaniogoro	43	4	47	0	142	142	43	146	189
Kesamben	43	6	49	0	107	107	43	113	156
Nglegok	44	3	47	1	155	156	45	158	203
Panggungrejo	28	6	34	0	64	64	28	70	98
Ponggok	103	7	110	3	257	260	106	264	370
Sanankulon	27	1	28	0	67	67	27	68	95
Selorejo	46	2	48	0	86	86	46	88	134
Selopuro	32	5	37	0	122	122	32	127	159
Srengat	40	9	49	0	122	122	40	131	171
Sutojayan	48	3	51	0	114	114	48	117	165
Talun	50	0	50	2	146	148	52	146	198
Udanawu	40	1	41	0	78	78	40	79	119
Wates	18	1	19	0	70	70	18	71	89
Wlingi	35	2	37	0	111	111	35	113	148
Wonodadi	52	4	56	0	80	80	52	84	136
Wonotirto	30	6	36	0	136	136	30	142	172
Total	1004	85	1089	9	2629	2638	1013	2714	3727

Sumber: Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Blitar, 2024.

Dari tabel diatas, dapat diidentifikasi bahwa Kecamatan Ponggok, Kademangan, dan Gandusari merupakan kantong PMI terbesar di tahun 2024. Terdapat empat skema pemberangkatan PMI yaitu: (1) Skema melalui P3MI atau *Private to Private* (P to P); (2) Skema *Government to Government* (G to G); (3) Pemerintah ke Perusahaan atau *Government to Private* (G to P); dan (4) Skema mandiri perseorangan. Pada tahun 2024, jumlah Pekerja Migran Indonesia (PMI) yang diberangkatkan oleh Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia (P3MI) tercatat sebanyak 3.727 orang.

Selanjutnya, berdasarkan laporan yang dirilis Badan Perlindungan Pekerja Migran Indonesia (BP2MI), per Desember 2024 PMI masih didominasi oleh masyarakat Jawa Timur dengan total 30.333 orang. Data itu menempatkan Jawa Timur dalam peringkat dua besar sebagai provinsi penyumbang PMI terbanyak di Indonesia. Adapun Kabupaten Blitar pada tahun 2024 menjadi penyumbang PMI nomor 3 se-Jawa Timur setelah Kabupaten Ponorogo dan Kabupaten Malang. Dari laporan yang sama, dirilis data bahwa Jawa Timur menjadi penyumbang remiten Pekerja Migran Indonesia (PMI) terbesar di Indonesia, yakni mencapai Rp 200 triliun dari Rp 400 triliun. Adapun jumlah remiten PMI Kabupaten Blitar dalam lima tahun terakhir tersaji sebagai berikut.

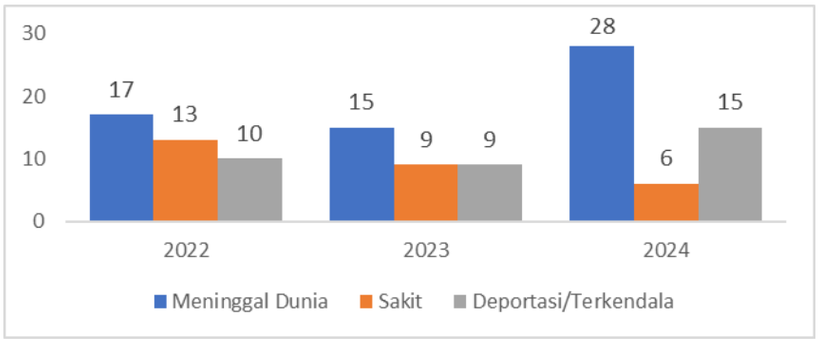
Tabel 3. 18

Jumlah Remiten PMI di Kabupaten Blitar Tahun 2020-2024

Tahun	Remiten (Rp)	
	BNI	BRI
2020	20.988.364.567,00	0,00
2021	18.396.254.993,00	20.610.139.856,00
2022	14.391.174.000,00	19.295.705.353,00
2023	0,00	18.819.805.489,84
2024	0,00	9.715.578.191,07

Sumber: Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Blitar, 2024.

Dinas Tenaga Kerja juga melaksanakan tugas pelindungan PMI, berupa pemulangan PMI yang bermasalah di negara tujuan bekerja. Adapun fasilitasi atau pelayanan yang diberikan terkait pemulangan PMI yang meninggal dunia, sakit, dan deportasi ataupun kendala di tempat penempatan. Pelayanan ini juga diberikan bagi PMI yang non prosedural sebagai bentuk pelindungan kepada seluruh Warga Negara Indonesia. Proses pemulangan berkoordinasi dan bekerja sama dengan beberapa pihak, diantaranya BP2MI, Kementerian Luar Negeri, serta Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur.



Gambar 3. 2 Data Pelayanan/Fasilitasi Kepulangan PMI Bermasalah di Kabupaten Blitar Tahun2022-2024 (orang)

Sumber: Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Blitar, 2024.

Pada gambar diatas, dapat diketahui bahwa pada tahun 2024 terjadi peningkatan fasilitasi kepulangan jenazah Pekerja Migran Indonesia (PMI) asal Kabupaten Blitar. Kenaikan ini disebabkan oleh semakin tingginya kesadaran masyarakat untuk melaporkan kasus PMI yang meninggal dunia. Peran aktif Pemerintah Kabupaten Blitar dalam menyosialisasikan Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia kepada Pemerintah Desa dan Kelurahan, semakin meningkatkan pengetahuan dan peran aktif masyarakat untuk melibatkan peran pemerintah daerah dalam memastikan proses pemulangan jenazah dapat berjalan dengan baik dan layak.

Fasilitasi kepulangan Pekerja Migran Indonesia (PMI) yang sakit pada tahun ini menunjukkan penurunan dibandingkan tahun-tahun sebelumnya. Terdapat kendala terhadap akses informasi terkait PMI yang sakit, dimana data tersebut baru diperoleh ketika PMI bersangkutan sudah dalam kondisi siap untuk dipulangkan ke Indonesia, baik karena telah dinyatakan sehat untuk melakukan perjalanan maupun dalam kondisi yang memerlukan perhatian khusus. Data PMI yang sakit sering kali hanya diterima saat proses pemulangan telah direncanakan. Sebagian besar kasus PMI yang meninggal dunia diawali oleh kondisi sakit yang tidak terpantau atau terlambat memperoleh penanganan medis. Sedangkan fasilitasi kepulangan Pekerja Migran Indonesia (PMI) asal Kabupaten Blitar yang mengalami deportasi dan menghadapi kendala menunjukkan peningkatan. Kenaikan ini disebabkan oleh tingginya jumlah PMI yang bekerja

di Malaysia secara non prosedural. Sebagian besar PMI tersebut bekerja di Malaysia bagian barat, dimana pemerintah setempat telah menghentikan penempatan PMI di sektor formal. Hal ini menyebabkan banyak PMI menggunakan visa kunjungan dan kemudian berstatus *overstay* karena mencari pekerjaan, yang akhirnya mengakibatkan terjadinya sanksi deportasi. Pemerintah Kabupaten Blitar melalui Dinas Tenaga Kerja bersama dengan BP2MI selalu berupaya memastikan pendataan PMI yang terkena deportasi dilakukan secara akurat guna mempercepat proses pemulangan.

c. Program Hubungan Industrial

Program Hubungan Industrial dilaksanakan oleh Dinas Tenaga Kerja untuk menciptakan hubungan kerja yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan antara pekerja, pengusaha, dan pemerintah. Program ini juga bertujuan untuk mencegah dan menyelesaikan perselisihan hubungan industrial, meningkatkan perlindungan bagi pekerja, serta menciptakan iklim kerja yang produktif dan kompetitif.

Progam ini juga mendukung pelaksanaan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 2 Tahun 2014 tentang Standar Pelayanan Minimal tentang Ketenagakerjaan, perihal Pelayanan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dan Pelayanan Kepesertaan Jamsostek. Pelaksanaan program ini ditunjang dengan dua 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.

Pada kegiatan Pengesahan Peraturan Perusahaan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama untuk Perusahaan yang hanya Beroperasi dalam 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota dengan indikator kinerja Jumlah perusahaan yang telah melakukan Pengesahan Peraturan Perusahaan (PP) dan Perjanjian Kerja Bersama (PKB). Data ini menunjukkan seberapa besar tingkat kepatuhan perusahaan di wilayah Kabupaten Blitar dalam

memenuhi kewajiban menyusun dokumen syarat kerja dalam hubungan kerja yang sah. Pada tahun 2024 jumlah perusahaan yang telah mengesahkan PP dan PKB mengalami peningkatan yaitu 70 perusahaan dibandingkan tahun 2023 sebesar 48 perusahaan dari 133 perusahaan yang terdaftar. Hal ini menunjukkan bahwa adanya kesadaran yang semakin tinggi dari perusahaan untuk memenuhi kewajiban hukum terkait syarat kerja. Dalam rangka meningkatkan capaian kinerja kegiatan ini, beberapa langkah yang dapat diambil Dinas Tenaga Kerja meliputi meningkatkan edukasi dan sosialisasi kepada perusahaan terkait pengesahan PP dan pendaftaran PKB melalui seminar dan *workshop*, mengembangkan sistem digital untuk pengesahan PP dan pendaftaran PKB agar memudahkan perusahaan dalam proses pendaftaran dan pengesahan dokumen, sehingga dapat meningkatkan kepatuhan perusahaan yang belum mengesahkan PP atau PKB serta memberikan peringatan yang tegas bagi perusahaan yang belum memenuhi kewajibannya, memberikan pendampingan khusus kepada perusahaan kecil dan menengah untuk membantu mereka dalam proses penyusunan PP dan PKB.

Kegiatan Pencegahan dan Penyelesaian Hubungan Industrial, Mogok Kerja dan Penutupan Perusahaan di Daerah Kabupaten/Kota dengan indikator kinerja Jumlah Perselisihan Hubungan Industrial yang Terselesaikan adalah 0 (nol) perkara, atau tidak ada pencatatan perselisihan hubungan industrial pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Blitar selama tahun 2024.

Dasar Hukum Pencatatan dimaksud sesuai amanat Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Jo Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor PER.31/MEN/XII/2008 tentang Pedoman Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Perundingan Bipartit bahwa perselisihan hubungan industrial harus mengikuti prosedur penyelesaian perselisihan hubungan industrial secara bipartit dan sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan. Pencatatan perselisihan hubungan industrial di Dinas Tenaga Kerja harus disertai dengan melampirkan bukti upaya penyelesaian melalui perundingan bipartit yang telah dilakukan.

Apabila bukti-bukti tidak dilampirkan, maka instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan mengembalikan berkas untuk dilengkapi paling lambat dalam waktu 7 (tujuh) hari kerja terhitung sejak tanggal diterimanya pengembalian berkas sebagaimana diatur Undang-Undang dimaksud. Selama tahun 2024, aduan perselisihan hubungan industrial di wilayah Kabupaten Blitar yang masuk, tidak memenuhi unsur pencatatan yang berlaku. Hal ini dikarenakan potensi permasalahan yang ada diselesaikan dengan baik secara perundingan bipartit antara pihak–pihak yang berselisih pekerja dan pemberi kerja. Hal inilah yang menjadikan tidak terjadi Pencatatan Perselisihan Hubungan Industrial di Wilayah Kabupaten Blitar Tahun 2024.

Tabel 3. 19

Data Sengketa Pengusaha – Pekerja yang Dilaporkan dan Diselesaikan

Sengketa Pengusaha – Pekerja yang Dilaporkan dan Diselesaikan	Jumlah Perkara				
	2020	2021	2022	2023	2024
	2	1	3	1	0

Sumber: Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Blitar, 2024.

Bentuk fasilitasi yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja kepada para pihak yang berselisih adalah memberikan pendampingan hingga di proses perundingan bipartite dan menyediakan kantor Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Blitar sebagai tempat penyelesaian perselisihan (netralitas). Fasilitasi ini urgen diberikan karena perselisihan hubungan industrial ini berisiko cukup tinggi dan rawan disalahgunakan oleh pihak-pihak yang tidak bertanggung jawab.

Pada tahun 2024 telah dilakukan fasilitasi pencegahan perselisihan hubungan industrial sebanyak 79 perkara. Upaya pencegahan terjadinya perselisihan hubungan industrial sendiri adalah dengan terwujudnya salah satu atau lebih sarana hubungan industrial. Pada tahun 2024 sarana pencegahan perselisihan hubungan industrial yang tercatat di Dinas Tenaga kerja Kabupaten Blitar yaitu adanya kepatuhan perusahaan dalam melaksanakan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan,

yakni laporan adanya PHK, laporan Perjanjian Kerja waktu Tertentu (PKWT), laporan pembayaran THR oleh perusahaan, serta pembentukan posko THR 2024 di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Blitar. Hal ini menunjukkan komitmen dan keberhasilan Pemerintah Kabupaten Blitar dalam menciptakan hubungan kerja yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan antara pekerja, pengusaha, dan pemerintah.

Tabel 3. 20

Data Kepesertaan Jamsostek Perusahaan

Data Kepesertaan Jamsostek	Perusahaan		
	2022	2023	2024
	88	106	106

Sumber: Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Blitar, 2024.

Dalam hal kepatuhan perusahaan untuk mengikutsertakan karyawannya dalam kepesertaan BPJS Jamsostek, tidak terdapat peningkatan pada tahun 2024, jumlah perusahaan yang mendaftarkan karyawannya masih sama dengan tahun 2023 yaitu sejumlah 106 perusahaan.

Melalui Program Hubungan Industrial, Dinas Tenaga Kerja juga melaksanakan amanat Peraturan Bupati Blitar Nomor 54 Tahun 2023 tentang Pedoman Pemberian Bantuan Iuran Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Bagi Petani Tembakau, Buruh Tani Tembakau, dan/atau Petani yang Bersumber Dari Dana Bagi Hasil Cukai Hasil Tembakau, yaitu program "AJI TANI". Program ini merupakan pemberian bantuan iuran jaminan sosial ketenagakerjaan bagi petani tembakau, buruh tani tembakau dan petani lainnya. Bantuan ini dimaksudkan agar petani khususnya petani di sektor tembakau mendapatkan perlindungan atas berbagai risiko kerja.

Pada Tahun 2024, jumlah total sebanyak 6.046 petani didaftarkan sebagai penerima bantuan iuran untuk program JKK dan JKM pada BPJS Ketenagakerjaan dengan masa perlindungan

selama bulan Agustus sampai dengan Desember 2024. Jumlah ini lebih besar dibandingkan pemberian bantuan iuran tahun 2023 yaitu 4.717 petani.

Tabel 3. 21

Data Penerima Manfaat AJI TANI

Tahun	2023	2024
Orang	4.717	6.046

Sumber: Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Blitar, 2024.

5. Program Pembangunan Kawasan Transmigrasi

Dinas Tenaga Kerja mengampu juga urusan pilihan yaitu Urusan Pemerintah Bidang Transmigrasi melalui 1 (satu) program; 1 (satu) kegiatan dan 2 (dua) sub kegiatan. Pada tahun 2024 jumlah pendaftar transmigran sebanyak 5 keluarga. Kabupaten Blitar mendapatkan alokasi 1KK dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur dengan lokasi penempatan UPT Torire Kabupaten Poso Sulawesi Tengah yang diberangkatkan pada tanggal 06 Desember 2024. kegiatan ini sudah mencapai target yang telah ditetapkan. 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.

Tabel 3. 22

Data Transmigran Kabupaten Blitar yang Diberangkatkan

No	Uraian	Satuan	2020	2021	2022	2023	2024
1	Jumlah yang mendaftar	KK	13	9	9	4	5
2	Kerja sama dengan daerah transmigrasi	Paket	0	1	2	1	1
3	Jumlah yang diberangkatkan	KK	0	3	6	1	1

Sumber Data: Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Blitar, 2024

Program Penunjang Capaian Kinerja Dinas Tenaga Kerja adalah sebagai berikut:

Tabel 3. 23

Realisasi Pelaksanaan Program, Kegiatan dan Sub Kegiatan Tahun 2024

No.	Kebijakan	Uraian Program, Kegiatan, Dan Sub Kegiatan		Indikator Kinerja	Satuan	Target	Realisasi	Keterangan
(1)	(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
1	Mewujudkan akuntabilitas kinerja perangkat daerah	**I.**	**PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAH DAERAH KABUPATEN/ KOTA**	**Rata-rata tingkat capaian kinerja kegiatan pada program penunjang urusan pemerintahan daerah**	**%**	**100**	**100**	
		1.	**Perencanaan, Penganggaran dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah**	**Persentase dokumen Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah yang tepat waktu dan sesuai dengan peraturan**	**%**	**100**	**100**	
		a.	Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daearah	Jumlah Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	Dokumen	4	4	
		b.	Koordinasi dan Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD	Jumlah Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD	Laporan	2	2	
		2.	**Administrasi Keuangan Perangkat Daerah**	**Persentase laporan administrasi keuangan prangkat daerah yang tepat waktu dan akuntabel**	**%**	**100**	**100**	
		a.	Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	Jumlah Orang yang Menerima Gaji dan Tunjangan ASN	Orang/Bulan	29	28	Ada ASN yang purna tugas
		b.	Pelaksanaan Penatausahaan dan Pengujian/Verifikasi Keuangan SKPD	Jumlah Dokumen Penatausahaan dan Pengujian/Verifikasi Keuangan SKPD	Dokumen	2	2	
		c.	Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Bulanan/Triwulanan/Semesteran SKPD	Jumlah Laporan Keuangan Bulanan/Triwulanan/Semesteran SKPD dan Laporan Koordinasi Penyusunan Laporan Keuangan	Laporan	4	4	

No.	Kebijakan	Uraian Program, Kegiatan, Dan Sub Kegiatan		Indikator Kinerja	Satuan	Target	Realisasi	Keterangan
(1)	(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
				Bulanan/Triwulan an/Semesteran SKPD				
		3.	**Administrasi Umum Perangkat Daerah**	**Persentase Administrasi Umum yang Dilaksanakan secara Akuntabel**	**%**	**100**	**100**	
		a.	Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor	Jumlah Paket Peralatan dan Perlengkapan Kantor yang Disediakan	Paket	3	3	
		b.	Penyediaan Peralatan Rumah Tangga	Jumlah Paket Peralatan Rumah Tangga yang disediakan	Paket	4	5	
		c.	Penyediaan Barang Cetakan dan Penggandaan	Jumlah Paket Barang Cetakan dan Penggandaan yang disediakan	Paket	2	2	
		d.	Penyelenggara an RapatKoordina si dan Konsultasi SKPD	Jumlah Laporan Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	Laporan	172	172	
		4.	**Pengadaan Barang Milik Daerah**	**Persentase Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah yang tepat sasaran**	**%**	**100**	**100**	
		a.	Pengadaan Mebel	Jumlah Paket Mebel yang Disediakan	Paket	2	2	
		b.	Pengadaan Peralatan dan Mesin Lainnya	Jumlah unit Peralatan dan Mesin Lainnya yang Disediakan	Unit	7	7	
		5.	**Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah**	**Persentase Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah yang Disediakan Tepat Waktu**	**%**	**100**	**100**	
		a.	Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik yang disediakan	Laporan	12	12	
		b.	Penyediaan Jasa Peralatan dan Perlengkapan Kantor	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Peralatan dan Perlengkapan Kantor yang Disediakan	Laporan	12	12	

No.	Kebijakan	Uraian Program, Kegiatan, Dan Sub Kegiatan		Indikator Kinerja	Satuan	Target	Realisasi	Keterangan
(1)	(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
		c.	Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Umum Kantor yang Disediakan	Laporan	12	12	
		6.	**Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah**	**Persentase Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah dalam kondisi baik**	**%**	**80**	**80**	
		a.	Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, dan Pajak Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan	Jumlah Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan yang Dipelihara dan Dibayarkan Pajaknya	Unit	23	23	
		b.	Pemeliharaan/ Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya	Jumlah Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya yang Dipelihara/Direhabilitasi	Unit	1	1	
2	Meningkatnya Angkatan kerja terlatih yang telah bekerja	II	**Program Pelatihan Kerja Dan Produktivitas Tenaga Kerja**	**Persentase Angkatan Kerja yang Mendapatkan Pelatihan Kompetensi**	**%**	**0,02**	**0,04**	
		1.	**Pelaksanaan Pelatihan Kerja Berdasarkan Unit Kompetensi**	**Persentase Lulusan bersertifikat Pelatihan**	**%**	**80**	**100**	
		a.	Proses Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Ketrampilan bagi Pencari Kerja Berdasarkan Klaster Kompetensi	Jumlah Tenaga Kerja yang Mendapatkan Pelatihan Berbasis Kompetensi pada Tahun n	Orang	240	344	
		2.	**Pembinaan Lembaga Pelatihan Kerja Swasta**	**Jumlah LPKS yang memiliki Perizinan**	**Lembaga**	**34**	**46**	
		a.	Pembinaan Lembaga Pelatihan Kerja Swasta	Jumlah Lembaga Platihan Kerja Swasta yang Dibina	Lembaga	34	46	
3	Meningkatnya penempatan tenaga kerja dan perluasan kesempatan kerja	III.	**Program Penempatan Tenaga Kerja**	**Persentase Pencari Kerja yang telah ditempatkan**	**%**	**90**	**81,09**	
		1.	**Pelayanan Antar Kerja di Daerah Kabupaten/ Kota**	**Jumlah Pencari Kerja Dalam Negeri yang Ditempatkan**	**Orang**	**500**	**588**	
		a.	Penyediaan Sumber Daya	Jumlah SDM Pelayanan Antar	Orang	8	8	

No.	Kebijakan	Uraian Program, Kegiatan, Dan Sub Kegiatan	Indikator Kinerja	Satuan	Target	Realisasi	Keterangan
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
		Pelayanan Antar Kerja	Kerja yang Mendapatkan Pelatihan Melalui Bimtek dan lain-lain untuk peningkatan kompetensi				
		b. Pelayanan Antar Kerja	Jumlah Tenaga Kerja yang Ditempatkan Melalui Layanan AKAD dan AKL	Orang	500	588	
		c. Penyuluhan Bimbingan dan Jabatan bagi Pencari Kerja	Jumlah Pencari Kerja yang mendapatkan Penyuluhan dan Bimbingan Jabatan	Orang	75	75	
		d. Penyelenggaraan Unit Layanan Disabilitas Ketenagakerjaan	Jumlah Tenaga Kerja Disabilitas yang mendapatkan Fasilitasi Layanan ULD	Orang	15	15	
		e. Perluasan Kesempatan Kerja	Jumlah Tenaga Kerja yang Diberdayakan Melalui Program Perluasan Kesempatan Kerja	Orang	600	840	
		2. **Pengelolaan Informasi Pasar Kerja**	**Jumlah Penyediaan Informasi Pasar Kerja**	**Buku**	**12**	**12**	
		a. Pelayanan dan penyediaan informasi pasar kerja online	Jumlah Pencari dan Pemberi Kerja yang Terdaftar dalam Pasar Kerja Melalui Sistem Online (Karir Hub)	Orang	4000	5321	
		b. Job Fair/Bursa Kerja	Jumlah Pencari Kerja yang Mendapatkan Pekerjaan Melalui Job Fair/Bursa Kerja	Orang	250	227	
		3. **Pelindungan PMI (Pra dan Purna Penempatan) di Daerah Kabupaten/ Kota**	**Jumlah Pencari Kerja Luar Negeri yang Ditempatkan**	**Orang**	**2300**	**3727**	
		a. Peningkatan Pelindungan dan Kompetensi Calon Pekerja Migran (PMI)/Pekerja Migran Indonesia(PMI)	Jumlah CPMI/PMI yang Dilindungi dan Ditingkatkan Kompetensinya	Orang	50	100	
		b. Penyediaan Layanan Terpadu pada Calon Pekerja Migran	Jumlah CPMI yang Terlayani sesuai Prosedur dalam LTSA dan PMI Bermasalah yang Ditangani	Orang	2300	3727	
		c. Pemberdayaan Pekerja Migran Indonesia Purna Penempatan	Jumlah PMI Purna yang Diberdayakan	Orang	100	100	
4.	Meningkatnya	IV **PROGRAM HUBUNGAN**	**Persentase Perusahaan**	**%**	**40**	**52.63**	

No.	Kebijakan	Uraian Program, Kegiatan, Dan Sub Kegiatan	Indikator Kinerja	Satuan	Target	Realisasi	Keterangan
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
	hubungan industrial yang kondusif dan peningkatan kesejahteraan pekerja	**INDUSTRIAL**	**yang menerapkan tata kelola kerja yang layak (PP/PKB, LKS Bipartit, Struktur Skala Upah, dan terdaftar peserta BPJS Ketenagakerjaan).**				
		1. Pengesahan Peraturan Perusahaan dan pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama Untuk Perusahaan yang hanya Beroperasi dalam 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota	**Jumlah perusahaan yang telah memiliki Peraturan Perusahaan (PP) dan Perjanjian Kerja Bersama (PKB)**	**Perusahaan**	**70**	**70**	
		a. Pengesahan Peraturan Perusahaan bagi Perusahaan	Jumlah perusahaan yang Melaksanakan Pengesahan Peraturan Perusahaan yang Terkait dengan Hubungan Industrial dan Terdaftar di WLKP Online	Perusahaan	21	21	
		b. Penyelenggaraan Pendataan dan Informasi Sarana Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja serta Pengupahan	Jumlah Data dan Informasi Sarana HI (PP/PKB, Struktur Skala Upah, dan LKS Bipartit) dan Pekerja yang Terdafar sebagai Peserta Jamsostek serta Pengupahan	Laporan	1	1	
		2. Pencegahan dan Penyelesaian Hubungan Industrial, Mogok Kerja dan Penutupan Perusahaan di Daerah Kabupaten/Kota	**Jumlah Perselisihan Hubungan Industrial yang terselesaikan**	**Perkara**	**22**	**0**	
		a. Pencega-han Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja dan Penutupan Perusahaan yang Berakibat/Berdampak pada Kepentingan di 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota	Jumlah Perselisihan yang Dicegah	Perkara	79	79	

No.	Kebijakan	Uraian Program, Kegiatan, Dan Sub Kegiatan	Indikator Kinerja	Satuan	Target	Realisasi	Keterangan
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
		b. Pengembangan Pelaksanaan Jaminan Sosial Tenaga Kerja dan Fasilitas Kesejahteraan Pekerja	Terlaksananya Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja dan Fasilitas Kesejahteraan Pekerja	Orang	6340	6046	
5	Peningkatan ketrampilan calon transmigran dalam rangka meningkatkan kemandirian transmigran	**I PROGRAM PEMBANGUNAN KAWASAN TRANSMIGRASI**	**Persentase Transmigran Yang Ditempatkan**	%	16,67	16,67	
		1. **Penataan Persebaran Penduduk yang Berasal dari 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota**	**Jumlah Transmigran yang Mendaftar dan Terseleksi, Dilatih dan Diberangkatkan**	KK	1	1	
		a. Koordinasi dan Sinkronisasi Kerjasama Pembangunan Transmigrasi yang Berasal dari 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota	Jumlah Laporan Hasil Koordinasi dan Sinkronisasi Kerjasama Pembangunan Transmigrasi yang Berasal dari 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota	Laporan	2	3	
		b. Pemindahan dan Penempatan Transmigran yang Berasal dari 1(satu) Daerah Kabupaten/Kota	Jumlah Transmigran yang Dipindahkan dan Ditempatkan	KK	1	1	

Sumber: Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Blitar, 2024.

C. REALISASI ANGGARAN:

Pada tahun anggaran 2024, Dinas Tenaga Kerja melalui 5 (lima) program, 14 (empat belas) kegiatan, dan 34 (tiga puluh empat) sub kegiatan dengan alokasi anggaran sebesar Rp. 11.421.720.600 dan dapat direalisasikan sebesar Rp. 10.920.419.862 (95,61%). Adapun rincian realisasi anggaran tahun 2024 dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 3. 24

Realisasi Anggaran Tahun 2024

No.	Uraian Program, Kegiatan, Dan Sub Kegiatan	Alokasi Biaya			Keluaran/Output		
		Anggaran (Rp.)	Realisasi (Rp)	%	Uraian	Target	Realisasi
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
I.	**PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAH DAERAH KABUPATEN/ KOTA**	**4.677.382.364**	**4.255.934.760**	***90,99%***	**Rata-rata tingkat capaian kinerja kegiatan pada program penunjang urusan pemerintahan daerah**	**100**	**100**
1.	**Perencanaan, Penganggaran dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah**	***17.247.280***	***17.047.200***	***98,84%***	**Persentase dokumen Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah yang tepat waktu dan sesuai dengan peraturan**	**100**	**100**
a.	Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daearah	10.000.000	9.821.200	98,21%	Jumlah Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	4	4
b.	Koordinasi dan Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD	7.247.280	7.226.000	99,71%	Jumlah Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD	2	2
2.	**Administrasi Keuangan Perangkat Daerah**	***3.612.045.000***	***3.432.520.334***	***95,03%***	**Persentase laporan administrasi keuangan prangkat daerah yang tepat waktu dan akuntabel**	**100**	**100**
a.	Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	3.566.900.800	3.387.471.934	94,97%	Jumlah Orang yang Menerima Gaji dan Tunjangan ASN	29	28
b.	Pelaksanaan Penatausahaan dan Pengujian/Verifikasi Keuangan SKPD	34.825.536	34.824.400	100,00 %	Jumlah Dokumen Penatausahaan dan Pengujian/Verifikasi Keuangan SKPD	2	2
c.	Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Bulanan/Triwulan/Semesteran SKPD	10.318.664	10.224.000	99,08%	Jumlah Laporan Keuangan Bulanan/Triwulanan/Semesteran SKPD dan Laporan Koordinasi Penyusunan Laporan Keuangan Bulanan/Triwulanan/Semesteran SKPD	4	4
3.	**Administrasi Umum Perangkat Daerah**	***163.789.175***	***161.334.510***	***98,50%***	**Persentase Administrasi Umum yang Dilaksanakan secara Akuntabel**	**100**	**100**

No.	Uraian Program, Kegiatan, Dan Sub Kegiatan	Alokasi Biaya			Keluaran/Output		
		Anggaran (Rp.)	Realisasi (Rp)	%	Uraian	Target	Realisasi
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
a.	Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor	46.521.975	45.518.500	97,84%	Jumlah Paket Peralatan dan Perlengkapan Kantor yang Disediakan	3	3
b.	Penyediaan Peralatan Rumah Tangga	7.455.500	7.117.500	95,47%	Jumlah Paket Peralatan Rumah Tangga yang disediakan	4	5
c.	Penyediaan Barang Cetakan dan Penggandaan	11.571.700	10.684.200	92,33%	Jumlah Paket Barang Cetakan dan Penggandaan yang disediakan	2	2
d.	Penyelenggaraan RapatKoordinasi dan Konsultasi SKPD	98.240.000	98.014.310	99,77%	Jumlah Laporan Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	172	172
4.	**Pengadaan Barang Milik Daerah**	**329.228.653**	**323.980.000**	**98,41%**	**Persentase Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah yang tepat sasaran**	**100**	**100**
a.	Pengadaan Mebel	5.000.000	4.800.000	96,00%	Jumlah Paket Mebel yang Disediakan	2	2
b.	Pengadaan Peralatan dan Mesin Lainnya	324.228.653	319.180.000	98,44%	Jumlah unit Peralatan dan Mesin Lainnya yang Disediakan	7	7
5.	**Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah**	***233.942.800***	***222.569.552***	***95,14%***	**Persentase Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah yang Disediakan Tepat Waktu**	**100**	**100**
a.	Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	45.285.000	39.752.652	87,78%	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik yang disediakan	12	12
b.	Penyediaan Jasa Peralatan dan Perlengkapan Kantor	17.050.000	16.525.000	96,92%	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Peralatan dan Perlengkapan Kantor yang Disediakan	12	12
c.	Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	171.607.800	166.291.900	96,90%	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Umum Kantor yang Disediakan	12	12
6.	**Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah**	***321.129.456***	***98.483.164***	**30,67%**	**Persentase Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah dalam kondisi baik**	**80**	**80**

No.	Uraian Program, Kegiatan, Dan Sub Kegiatan	Alokasi Biaya			Keluaran/Output		
		Anggaran (Rp.)	Realisasi (Rp)	%	Uraian	Target	Realisasi
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
a.	Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, dan Pajak Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan	84.597.500	79.921.764	94,47%	Jumlah Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan yang Dipelihara dan Dibayarkan Pajaknya	23	23
b.	Pemeliharaan/Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya	236.531.956	18.561.400,00	7,85%	Jumlah Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya yang Dipelihara/Direhabilitasi	1	1
II	**Program Pelatihan Kerja Dan Produktivitas Tenaga Kerja**	**2.848.527.125**	**2.816.730.059**	***98,88%***	**Persentase Angkatan Kerja yang Mendapatkan Pelatihan Kompetensi**	**0,02**	**0,04**
1.	**Pelaksanaan Pelatihan Kerja Berdasarkan Unit Kompetensi**	***2.768.277.125***	***2.739.590.059***	***98,96%***	**Persentase Lulusan bersertifikat Pelatihan**	**80**	**100**
a.	Proses Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Ketrampilan bagi Pencari Kerja Berdasarkan Klaster Kompetensi	2.768.277.125	2.739.590.059	98,96%	Jumlah Tenaga Kerja yang Mendapatkan Pelatihan Berbasis Kompetensi pada Tahun n	240	344
2.	**Pembinaan Lembaga Pelatihan Kerja Swasta**	***80.250.000***	***77.140.000***	***96,12%***	**Jumlah LPKS yang memiliki Perizinan**	**34**	**46**
a.	Pembinaan Lembaga Pelatihan Kerja Swasta	80.250.000	77.140.000	96,12%	Jumlah Lembaga Platihan Kerja Swasta yang Dibina	34	46
III.	**Program Penempatan Tenaga Kerja**	**2.962.288.000**	**2.944.357.801**	***99,39%***	**Persentase Pencari Kerja yang telah ditempatkan**	**90**	**81,09**
1.	**Pelayanan Antar Kerja di Daerah Kabupaten/ Kota**	***2.374.442.324***	***2.361.391.801***	***99,45%***	**Jumlah Pencari Kerja Dalam Negeri yang Ditempatkan**	**500**	**588**
a.	Penyediaan Sumber Daya Pelayanan Antar Kerja	194.688.000	194.688.000	100,00 %	Jumlah SDM Pelayanan Antar Kerja yang Mendapatkan Pelatihan Melalui Bimtek dan lain-lain untuk peningkatan kompetensi	8	8
b.	Pelayanan Antar Kerja	30.000.000	29.828.000	99,43%	Jumlah Tenaga Kerja yang Ditempatkan Melalui Layanan AKAD dan AKL	500	588
c.	Penyuluhan Bimbingan dan Jabatan bagi Pencari Kerja	29.754.324	29.152.000	97,98%	Jumlah Pencari Kerja yang mendapatkan Penyuluhan dan Bimbingan Jabatan	75	75
d.	Penyelenggaraan Unit Layanan Disabilitas Ketenagakerjaan	20.000.000	19.775.500	98,88%	Jumlah Tenaga Kerja Disabilitas yang mendapatkan Fasilitasi Layanan ULD	15	15
e.	Perluasan Kesempatan Kerja	2.100.000.000	2.087.948.301	99,43%	Jumlah Tenaga Kerja yang	600	840

No.	Uraian Program, Kegiatan, Dan Sub Kegiatan	Alokasi Biaya			Keluaran/Output		
		Anggaran (Rp.)	Realisasi (Rp)	%	Uraian	Target	Realisasi
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
					Diberdayakan Melalui Program Perluasan Kesempatan Kerja		
2.	**Pengelolaan Informasi Pasar Kerja**	***310.000.000***	***306.837.000***	***98,98%***	**Jumlah Penyediaan Informasi Pasar Kerja**	**12**	**12**
a.	Pelayanan dan penyediaan informasi pasar kerja online	10.000.000	9.717.000	97,17%	Jumlah Pencari dan Pemberi Kerja yang Terdaftar dalam Pasar Kerja Melalui Sistem Online (Karir Hub)	4000	5321
b.	Job Fair/Bursa Kerja	300.000.000	297.120.000	99,04%	Jumlah Pencari Kerja yang Mendapatkan Pekerjaan Melalui Job Fair/Bursa Kerja	250	227
3.	**Pelindungan PMI (Pra dan Purna Penempatan) di Daerah Kabupaten/ Kota**	***277.845.676***	***276.129.000***	***99,38%***	**Jumlah Pencari Kerja Luar Negeri yang Ditempatkan**	**2300**	**3727**
a.	Peningkatan Pelindungan dan Kompetensi Calon Pekerja Migran (PMI)/Pekerja Migran Indonesia(PMI)	67.000.000	66.456.000	99,19%	Jumlah CPMI/PMI yang Dilindungi dan Ditingkatkan Kompetensinya	50	100
b.	Penyediaan Layanan Terpadu pada Calon Pekerja Migran	30.000.000	29.616.000	98,72%	Jumlah CPMI yang Terlayani sesuai Prosedur dalam LTSA dan PMI Bermasalah yang Ditangani	2300	3727
c.	Pemberdayaan Pekerja Migran Indonesia Purna Penempatan	180.845.676	180.057.000	99,56%	Jumlah PMI Purna yang Diberdayakan	100	100
IV	**PROGRAM HUBUNGAN INDUSTRIAL**	**747.673.600**	**725.156.881**	***96,99%***	**Persentase Perusahaan yang menerapkan tata kelola kerja yang layak (PP/PKB, LKS Bipartit, Struktur Skala Upah, dan terdaftar peserta BPJS Ketenagakerjaan).**	**40**	**52.63**
1.	**Pengesahan Peraturan Perusahaan dan pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama Untuk Perusahaan yang hanya Beroperasi dalam 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota**	***143.246.658***	***134.467.050***	***93,87%***	**Jumlah perusahaan yang telah memiliki Peraturan Perusahaan (PP) dan Perjanjian Kerja Bersama (PKB)**	**70**	**70**
a.	Pengesahan Peraturan Perusahaan bagi Perusahaan	18.879.620	18.420.700	97,57%	Jumlah perusahaan yang Melaksanakan Pengesahan Peraturan Perusahaan yang Terkait dengan Hubungan Industrial dan	21	21

No.	Uraian Program, Kegiatan, Dan Sub Kegiatan	Alokasi Biaya			Keluaran/Output		
		Anggaran (Rp.)	Realisasi (Rp)	%	Uraian	Target	Realisasi
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
					Terdaftar di WLKP Online		
b.	Penyelenggaraan Pendataan dan Informasi Sarana Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja serta Pengupahan	124.367.038	116.046.350	93,31%	Jumlah Data dan Informasi Sarana HI (PP/PKB, Struktur Skala Upah, dan LKS Bipartit) dan Pekerja yang Terdafar sebagai Peserta Jamsostek serta Pengupahan	1	1
2.	**Pencegahan dan Penyelesaian Hubungan Industrial, Mogok Kerja dan Penutupan Perusahaan di Daerah Kabupaten/Kota**	***604.426.942***	***590.689.831***	***97,73%***	**Jumlah Perselisihan Hubungan Industrial yang terselesaikan**	**22**	**0**
a.	Pencega-han Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja dan Penutupan Perusahaan yang Berakibat/Berdampak pada Kepentingan di 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota	56.753.342	56.138.831	98,92%	Jumlah Perselisihan yang Dicegah	79	79
b.	Pengembangan Pelaksanaan Jaminan Sosial Tenaga Kerja dan Fasilitas Kesejahteraan Pekerja	547.673.600	534.551.000	97,60%	Terlaksananya Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja dan Fasilitas Kesejahteraan Pekerja	6340	6046
I	**PROGRAM PEMBANGUNAN KAWASAN TRANSMIGRASI**	**185.849.511**	**178.240.361**	**95,91%**	**Persentase Transmigran Yang Ditempatkan**	16,67	16,67
1.	**Penataan Persebaran Penduduk yang Berasal dari 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota**	***185.849.511***	***178.240.361***	***95,91%***	**Jumlah Transmigran yang Mendaftar dan Terseleksi, Dilatih dan Diberangkatkan**	1	1
a.	Koordinasi dan Sinkronisasi Kerjasama Pembangunan Transmigrasi yang Berasal dari 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota	71.537.008	70.509.754	98,56%	Jumlah Laporan Hasil Koordinasi dan Sinkronisasi Kerjasama Pembangunan Transmigrasi yang Berasal dari 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota	2	3
b.	Pemindahan dan Penempatan Transmigran yang Berasal dari 1(satu) Daerah Kabupaten/Kota	114.312.503	107.730.607	94,24%	Jumlah Transmigran yang Dipindahkan dan Ditempatkan	1	1
	TOTAL	**11.421.720.600**	**10.920.419.862,00**	**95,61%**			

Sumber: Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Blitar, 2024.

Berdasarkan data realisasi anggaran diatas terdapat sub kegiatan Pemeliharaan/Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya

dengan alokasi anggaran sebesar Rp. 236.531.956,00 dan dapat direalisasikan sebesar Rp. 18.561.400,00 (7,85%). Hal ini dikarenakan:

a. Adanya anggaran dana dalam DPPA tahun anggaran 2024 sebesar Rp. 217.821.200,00 di sub kegiatan pemeliharaan/rehabilitasi gedung kantor dan bangunan lainnya guna belanja pemeliharan bangunan gedung ULD / Unit Layanan Disabilitas. Sisa anggaran Pemeliharaan/Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya tahap 1 sebesar Rp. 149.356,00 adalah sisa dari kegiatan pengecetan dan pemeliharaan gedung belakang bidang Latpro.
b. Sesuai Permenker No. 21 Tahun 2020 Pedoman Penyelenggaraan Unit Layanan Disabilitas Bidang Ketenagakerjaan ada beberapa hal yang belum dipersiapkan sebagai berikut:
   - Belum ada kerangka acuan yang bisa digunakan sebagai pedoman pembentukan, penyelenggaraan dan evaluasi Unit Layanan Disabilitas.
   - Belum ada Standar Operasional Prosedur (SOP)
   - Belum ada persiapan pembentukan/penyiapan sumberdaya manusia
c. Terbatasnya waktu pembentukan ULD, yaitu dari Oktober-Desember 2024.

BAB IV

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan uraian pencapaian kinerja yang telah dikemukakan pada Bab sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa pencapaian kinerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Blitar untuk tahun 2024 yaitu sasaran meningkatnya harmonisasi hubungan industrial dengan kategori sangat tinggi. Sasaran angkatan kerja terlatih yang telah bekerja, sasaran Meningkatnya penempatan tenaga kerja dan perluasan kesempatan kerja dan sasaran Mewujudkan akuntabilitas kinerja perangkat daerah dengan kategori tinggi. Namun begitu masih diperlukan upaya perbaikan/penyempurnaan sehingga pencapaian sasaran pada tahun berikutnya dapat optimal.

Untuk sasaran yang dikategorikan belum berhasil, kendala yang dihadapi antara lain:

a. Faktor musiman pada sektor-sektor tertentu. Di beberapa sektor ekonomi, terutama di sektor pertanian, fluktuasi musiman bisa memengaruhi tingkat pengangguran. Misalnya, selama musim panen atau musim tertentu, banyak pekerja yang dipekerjakan secara sementara, namun setelah musim berakhir, mereka kembali menganggur. Ketergantungan pada sektor-sektor yang bersifat musiman ini bisa menyebabkan lonjakan TPT pada tahun tertentu.
b. Perpindahan penduduk dari desa ke kota atau migrasi ke daerah lain dengan harapan memperoleh pekerjaan yang lebih baik juga bisa menyebabkan lonjakan angka pengangguran di Kabupaten Blitar. Pencari kerja yang datang dari luar daerah atau mereka yang baru saja lulus dari sekolah dan universitas seringkali kesulitan mencari pekerjaan yang sesuai dengan latar belakang pendidikan atau keterampilan mereka.
c. Ketidakseimbangan antara *demand* (permintaan tenaga kerja) dengan *supply* (ketersediaan tenaga kerja) di lapangan. Permintaan tenaga kerja dari perusahaan cenderung spesifik dalam hal kompetensi, pengalaman, dan kualifikasi tertentu. Namun, banyak pencari kerja yang belum memenuhi kriteria tersebut, baik dari sisi keahlian

maupun kesiapan kerja. Ketidakcocokan antara kebutuhan perusahaan dan kompetensi yang dimiliki oleh lulusan pendidikan formal juga menjadi kendala utama. Banyak lulusan yang belum memiliki sertifikasi atau pengalaman praktis sesuai dengan kebutuhan pasar kerja, sehingga sulit terserap oleh perusahaan.

d. Belum efektifnya penyelenggaraan Job Fair/Bursa Kerja dalam penyerapan tenaga kerja. Hal ini dikarenakan lowongan pekerjaan yang terbatas dan kurang bervariasi, hanya beberapa posisi yang tersedia, adanya kesenjangan antara kompetensi pencari kerja dan kualifikasi yang dibutuhkan perusahaan. Banyak pencari kerja yang mendaftar belum memiliki keterampilan yang sesuai dengan posisi yang dibuka dan adanya kecenderungan pencari kerja "pilih-pilih" pekerjaan, terutama dalam hal gaji, lokasi kerja, dan jenis pekerjaan yang ditawarkan. Hal ini menyebabkan banyak lowongan yang tersedia tidak terisi, meskipun perusahaan telah membuka peluang.

B. Pemecahan Masalah

Untuk mengatasi kendala yang telah diuraikan diatas, Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Blitar telah melakukan beberapa cara pemecahan masalah, antara lain:

a. Meningkatkan pelatihan wirausaha baru untuk mendorong pencari kerja membuka usaha mandiri sebagai salah satu sumber lapangan kerja. Mengadakan bimbingan karier bagi pencari kerja untuk meningkatkan pemahaman tentang peluang kerja di berbagai sector dan pemberian informasi efektif yang dapat membantu mengubah persepsi masyarakat serta upaya mendorong masyarakat untuk mengembangkan ketrampilan yang sesuai dengan kebutuhan pasar kerja setempat. Peningkatan minat terhadap pelatihan berbasis kewirausahaan menunjukkan tren positif seiring dengan meningkatnya kesadaran masyarakat akan pentingnya kemandirian ekonomi dan penciptaan peluang kerja baru. Dalam beberapa tahun terakhir, pelatihan kewirausahaan semakin diminati, terutama oleh kelompok usia produktif, perempuan kepala keluarga, dan disabilitas. Hal ini sejalan dengan upaya pemerintah daerah, untuk mendorong pertumbuhan ekonomi lokal melalui penguatan sektor usaha kecil dan menengah (UKM). Tercatat, pada tahun 2022 dilaksanakan pelatihan berbasis

kewirausahaan dengan sasaran peserta sejumlah 550 orang, dan tahun berikutnya meningkat menjadi 1.025 orang, sedangkan pada tahun 2024 peserta berjumlah 445 orang dengan tingkat kelulusan 100%. Pelatihan ini mencakup berbagai jenis di bidang tata boga, diantaranya pelatihan pembuatan pastry, pembuatan bakso dan siomay, pembuatan pizza dan bakery, dan lain-lain.

b. Meningkatkan peluang kerja dengan menjalin kerja sama yang lebih erat dengan berbagai perusahaan, baik lokal maupun nasional. Langkah ini dilakukan agar jenis lowongan pekerjaan yang tersedia semakin bervariasi. Selain itu, Dinas Tenaga Kerja juga akan 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 skema penyelenggaraan *job fair* yang lebih sesuai.
c. 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. Melalui program penyuluhan ini, masyarakat diharapkan akan lebih paham mengenai pentingnya pengembangan diri, pemahaman mengenai tren industri, serta cara merencanakan karir yang sesuai dengan kebutuhan pasar. Bimbingan ini tidak hanya membantu pencari kerja untuk mengetahui peluang karir yang tepat, tetapi juga memberikan wawasan kepada mereka tentang perencanaan karir jangka panjang, yang penting untuk meningkatkan daya saing di pasar kerja. Dengan adanya program link and match yang lebih baik, diharapkan dapat tercipta sinergi antara pencari kerja dan pemberi kerja. Pemberi kerja juga bisa lebih mudah menemukan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan mereka, sementara pencari kerja pun lebih siap dan terarah dalam memilih jalur karir yang tepat. Kondisi ini diharapkan tidak hanya mengurangi tingkat pengangguran, tetapi juga menciptakan lapangan pekerjaan yang lebih berkualitas dan sesuai dengan perkembangan ekonomi lokal maupun global. Dengan pendekatan yang lebih terintegrasi dan

berbasis pada kebutuhan riil di pasar tenaga kerja, diharapkan Kabupaten Blitar dapat mengalami penurunan angka pengangguran yang signifikan, serta menciptakan angkatan kerja yang lebih produktif, terampil, dan siap bersaing di era yang semakin kompetitif.

C. Tindak Lanjut

Langkah-langkah sebagai rencana tindak lanjut dalam rangka meningkatkan capaian kinerja pada tahun berikutnya, adalah sebagai berikut:

a. Peningkatan kapasitas dan peningkatan disiplin sumber daya aparatur guna mencapai kinerja yang maksimal.
b. 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.
c. 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.
d. Penguatan ekonomi dan pemberdayaan masyarakat melalui kegiatan padat karya produktif dan kewirausahaan. Kegiatan padat karya produktif berfokus pada pemberdayaan tenaga kerja lokal melalui proyek-proyek yang bersifat produktif, seperti pembangunan infrastruktur desa dan pengelolaan sumber daya alam. Diharapkan masyarakat mendapatkan peluang kerja yang layak serta pengalaman langsung dalam mengelola usaha berbasis komunitas. Melalui pelatihan kewirausahaan dengan memberikan pelatihan, pendampingan, serta akses permodalan bagi pelaku usaha kecil dan menengah, kegiatan ini mendorong lahirnya wirausahawan baru yang mampu bersaing di pasar. Melalui inovasi dan diversifikasi produk, sektor UMKM diharapkan dapat berkembang dan memberikan kontribusi nyata terhadap pertumbuhan ekonomi lokal maupun nasional.
e. 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.

f. 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.
g. 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.

Blitar, 25 Februari 2025

Kepala Dinas,
Tenaga Kerja

PEMERINTAH KABUPATEN
DINAS TENAGA KERJA

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

LAMPIRAN – LAMPIRAN

A. Pohon Kinerja

B. Perjanjian Kinerja Tahun 2024

C. Indikator Kinerja Utama Tahun 2024

D. Rencana Aksi Perangkat Daerah Tahun 2024