

LAPORAN AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH (LKjIP)



**DINAS TENAGA KERJA
KOTA PASURUAN
2022**

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadiran Tuhan Yang Maha Esa, karena atas rahmat dan hidayah-NYA maka penyusunan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) Dinas Tenaga Kerja Kota Pasuruan Tahun 2022 dapat diselesaikan, sebagai tindak lanjut dari Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 29 Tahun 2014 Tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah dan Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 Tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu Atas Laporan Kinerja.

LKjIP adalah laporan kinerja tahunan yang berisi pertanggungjawaban kinerja suatu instansi dalam mencapai tujuan/sasaran strategis instansi yang berisi ikhtisar pencapaian sasaran sebagaimana yang ditetapkan dalam dokumen penetapan kinerja dan dokumen perencanaan.

Adapun LKjIP ini dimanfaatkan sebagai bahan evaluasi akuntabilitas kinerja bagi pihak yang membutuhkan, sebagai penyempurnaan pelaksanaan program dan kegiatan yang akan datang serta sebagai penyempurnaan berbagai kebijakan yang diperlukan.

Kami menyadari bahwa penyusunan LKjIP ini masih jauh dari sempurna, namun diharapkan dengan tersusunnya laporan ini dapat dipergunakan sebagai bahan evaluasi untuk peningkatan kinerja dimasa mendatang.

Pasuruan, 27 Februari 2023

Kepala Dinas Tenaga Kerja
Kota Pasuruan



H. MAHBUB EFFENDI, SE. MM.

NP. 19710124 199803 1 007

IKHTISAR EKSEKUTIF

Untuk mewujudkan *good governance* dan terselenggaranya manajemen pemerintahan dan pembangunan yang berdaya guna, berhasil guna, dan bebas KKN (korupsi, kolusi, nepotisme) diperlukan sistem akuntabilitas pada seluruh jajaran aparatur negara.

Dinas Tenaga Kerja Kota Pasuruan sesuai Peraturan Walikota Pasuruan Nomor 3 Tahun 2022 tentang Struktur Organisasi dan Tata Kerja Perangkat Daerah, adalah unsur pelaksana pemerintah daerah di bidang ketenagakerjaan dan ketransmigrasian.

Untuk dapat melihat tingkat keberhasilan Dinas Tenaga Kerja Kota Pasuruan, maka perlu dibuat pengukuran kinerja melalui penyusunan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) Tahun 2022. Pengukuran kinerja diukur berdasarkan pada pencapaian tujuan dan sasaran yang tertera pada Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja Kota Pasuruan Tahun 2021-2026

Tujuan dan sasaran Dinas Tenaga Kerja Kota Pasuruan dituangkan dalam 4 program, 15 kegiatan dan 30 subkegiatan. Dari capaian terhadap tujuan dan sasaran tersebut, secara umum menunjukkan tingkat keberhasilan dengan rata-rata berhasil. Setelah dilakukan analisis maka didapatkan bahwa secara umum menunjukkan suatu keberhasilan. Hal ini dapat dilihat pada target Tingkat Kesempatan Kerja sebesar 93,80% dan realisasi Tingkat Kesempatan Kerja sebesar 93,821% dimana pencapaian kesempatan kerja yang melebihi target, akan tetapi Tingkat Kesempatan Kerja di tahun 2022 jika dibandingkan dengan tahun 2021 maka tidak ada peningkatan yang signifikan yakni target di tahun 2021 sebesar 94,29% dan realisasi sebesar 93,76% sehingga capaiannya sebesar 99,38%. Sedangkan terkait penyelesaian perselisihan hubungan industrial semua kasus perselisihan hubungan industrial berhasil ditangani dan diselesaikan. Pada tahun 2021 target persentase perselisihan hubungan industrial yang diselesaikan sebesar 80% dan realisasinya sebesar 100% sehingga capaiannya sebesar 125%. Serta di tahun 2022 target persentase perselisihan hubungan industrial yang diselesaikan sebesar 80% dan realisasi sebesar 100% sehingga capaiannya sebesar 125%.

Pencapaian tersebut telah sesuai dengan yang diharapkan dan direncanakan. Banyak faktor yang mempengaruhi / menghambat pencapaian sasaran tersebut antara lain :

- 1 Masih tingginya pencari kerja yang ingin mengikuti pelatihan dan ketrampilan sedangkan kuota peserta yang tersedia terbatas
- 2 Masih banyaknya perusahaan yang tidak menyampaikan kebutuhan karyawan pada perusahaannya ke Dinas Tenaga Kerja Kota Pasuruan
- 3 Masih adanya perusahaan yang kurang memahami norma ketenagakerjaan dan jaminan sosial
- 4 Dampak pandemi covid-19 mempengaruhi anggaran dan kinerja.

Upaya yang dilakukan antara lain :

- 1 Meningkatkan kuota peserta pelatihan dan menambah jenis pelatihan kerja yang diminati masyarakat pencari kerja di Kota Pasuruan.
- 2 Menjalin komunikasi dan hubungan kerjasama yang lebih baik dengan perusahaan-perusahaan baik di wilayah Kota Pasuruan maupun diluar Kota Pasuruan, serta melaksanakan Job Fair secara rutin dengan melibatkan sebanyak mungkin perusahaan-perusahaan baik perusahaan yang berada di wilayah Kota Pasuruan maupun luar Kota Pasuruan dalam hal informasi lowongan kerja.
- 3 Meningkatkan sosialisasi tentang norma-norma ketenagakerjaan dan jaminan sosial bagi perusahaan dan karyawan secara rutin

- 4 Menyesuaikan dengan situasi dan kondisi dimasa pandemi covid-19 dalam pelaksanaan anggaran dan kegiatan.

Untuk masa mendatang, hasil evaluasi dan analisis diatas akan dijadikan masukan agar pencapaian sasarannya tetap sesuai dengan yang diharapkan.

Beberapa prinsip penyusunan dan penyajian laporan telah disajikan dengan berbagai pertimbangan. Prinsip-prinsip pelaporan yang baik mungkin saja tidak semua dapat diterapkanpada Laporan Kinerja ini, namun demikian laporan ini masih memenuhi tujuan penyusunannya.

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	i
IKHTISAR EKSEKUTIF	ii
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR TABEL	v
DAFTAR GAMBAR	vi
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Penjelasan Umum Organisasi	1
1.2.1. Struktur Organisasi dan Tata Kerja	1
1.2.2. Anggaran	1
1.3. Dasar Hukum	2
1.4. Sistematika Laporan Kinerja	3
BAB II PERENCANAAN KINERJA	4
2.1. Tujuan dan Sasaran Perangkat Daerah	4
2.2. Rencana Kinerja Tahun 2022	7
2.3. Perjanjian Kinerja Tahun 2022	9
BAB III AKUNTABILITAS KINERJA	10
3.1. Capaian Kinerja Organisasi	10
1.3.1. Skala Capaian Kinerja	1
1.3.2. Membandingkan antara target dan realisasi tahun pelaporan	1
1.3.3. Membandingkan antara realisasi kinerja serta capaian kinerja tahun ini dengan tahun lalu dan beberapa tahun terakhir	1
1.3.4. Membandingkan realisasi kinerja sampai dengan tahun ini dengan target jangka menengah yang terdapat dalam dokumen perencanaan strategis organisasi	1
1.3.5. Membandingkan realisasi kinerja tahun ini dengan standar nasional	1
1.3.6. Analisis penyebab keberhasilan / kegagalan atau peningkatan / penurunan kinerja serta alternatif solusi yang telah dilakukan	1
1.3.7. Analisis atas efisiensi penggunaan sumber daya	1

1.3.8. Analisis program / kegiatan yang menunjang keberhasilan ataupun kegagalan pencapaian pernyataan kinerja	1
3.2. Realisasi Anggaran.....	15
BAB IV PENUTUP	19
LAMPIRAN	19

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Perbandingan Anggaran Tahun 2021 dan Tahun 2022	2
Tabel 2.1 Tujuan, Sasaran, Indikator dan Target Kinerja	6
Tabel 2.2 IKU Tahun 2022	7
Tabel 2.3 Rencana Kinerja Tahun 2022 Dinas Tenaga Kerja Kota Pasuruan	8
Tabel 2.4 Perjanjian Kinerja Dinas Tenaga Kerja Kota Pasuruan Tahun 2022	8
Tabel 2.5 Program Kegiatan dan Sub Kegiatan Dinas Tenaga Kerja Kota Pasuruan Tahun 2022.....	9
Tabel 3.1 Pengkategorian Capaian Kinerja	12
Tabel 3.2 Capaian Kinerja Perjanjian Kinerja Tahun 2022	13
Tabel 3.2.1 Tabel Pengukuran Kinerja Sasaran 1	14
Tabel 3.2.1 Tabel Pengukuran Kinerja Sasaran 2	15
Tabel 3.3 Perbandingan Capaian Kinerja	17
Tabel 3.4 Kemajuan Capaian Sasaran Strategis	17
Tabel 3.5 Perbandingan Capaian dengan Stadar Nasional/Provinsi/Kabupaten/Kota	18
Tabel 3.6 Analisis Keberhasilan, Kegagalan, dan Solusi	19
Tabel 3.7 Perbandingan Pencapaian Kinerja dan Anggaran Tujuan dan Sasaran	20
Tabel 3.8 Analisis Keberhasilan dan Kegagalan Program dan Kegiatan	21
Tabel 3.9 Anggaran Program dan Kegiatan Capaian.....	24

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Struktur Organisasi Dinas Tenaga Kerja Kota Pasuruan	2
-----------------------------------------------------------------------	---

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sesuai dengan tuntutan zaman dan terselenggaranya *good governance*, maka setiap organisasi publik diharapkan lebih terbuka dan transparan dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsinya. Hal ini merupakan prasarat bagi setiap organisasi dalam rangka mencapai pelayanan yang optimal bagi masyarakat dan tentu saja bagi tercapainya tujuan dan cita-cita suatu negara.

Dalam kerangka itu setiap organisasi pemerintahan diwajibkan untuk membuat suatu Rencana Strategik (*Strategik Plan*), Rencana Kinerja (*Performance Plan*) serta Laporan Pertanggungjawaban Kinerja (*Performance Accountability Report*) organisasi yang mencerminkan transparansi dan akuntabilitas organisasi. Dalam pengembangan lebih lanjut penerapan sistem pertanggungjawaban yang tepat, jelas, dan legitimate (sah) mutlak dilaksanakan supaya penyelenggaraan pemerintah dan pembangunan dapat berlangsung secara berdayaguna, berhasil guna, dan bertanggungjawab serta bebas dari korupsi, kolusi dan nepotisme.

Penyusunan Laporan Kinerja Dinas Tenaga Kerja Kota Pasuruan Tahun 2022 ini adalah dalam rangka melaksanakan ketentuan Peraturan Presiden Nomor 29 tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah dan Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja.

Dinas Tenaga Kerja Kota Pasuruan merupakan salah satu unsur pelaksana pemerintah daerah di bidang ketenagakerjaan dan ketransmigrasian. Hal ini tertuang dalam Peraturan Daerah Kota Pasuruan Nomor 7 Tahun 2016 Tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah; Peraturan Walikota Pasuruan Nomor 3 Tahun 2022 Tentang Struktur Organisasi dan Tata Kerja Perangkat Daerah ; serta Peraturan Walikota Pasuruan Nomor 12 Tahun 2022 Tentang Tugas Pokok dan Fungsi Dinas Tenaga Kerja.

1.2. Penjelasan Umum Organisasi

1.2.1 Struktur Organisasi dan Tata Kerja

Berdasarkan Peraturan Walikota Pasuruan Nomor 3 Tahun 2022 tentang Struktur Organisasi dan Tata Kerja Perangkat Daerah dan berdasarkan Peraturan Walikota Pasuruan Nomor 12 Tahun 2022 Tentang Tugas Pokok dan Fungsi Dinas Tenaga Kerja, dapat diuraikan bahwa Dinas Tenaga Kerja mempunyai tugas pokok melaksanakan urusan pemerintahan daerah di bidang ketenagakerjaan dan ketransmigrasian yang menjadi kewenangan daerah dan tugas pembantuan

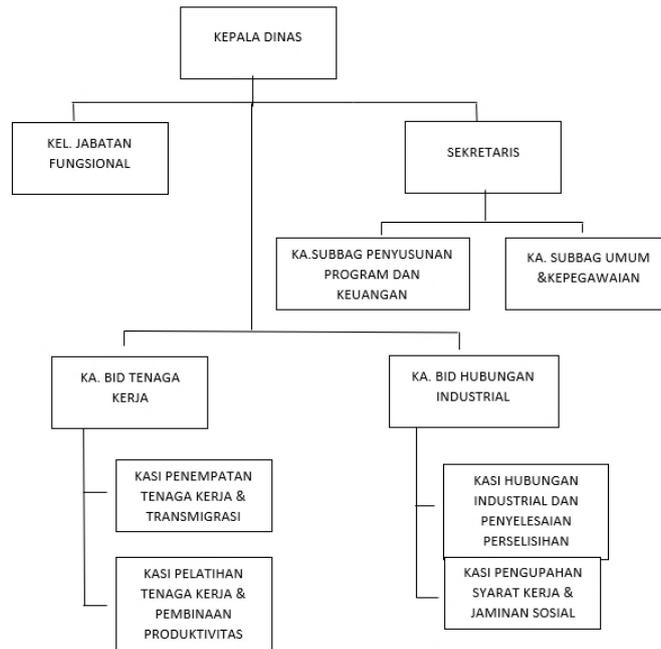
Untuk melaksanakan tugas pokok sebagaimana dimaksud, Dinas Tenaga Kerja mempunyai fungsi :

- a. Penyusunan perencanaan bidang ketenagakerjaan
- b. Perumusan kebijakan teknis bidang ketenagakerjaan
- c. Pelaksanaan kebijakan teknis bidang ketenagakerjaan yang meliputi tenaga kerja dan hubungan industrial
- d. Pelaksanaan pelayanan umum bidang tenaga kerja

- e. Pembinaan, koordinasi dan fasilitasi pelaksanaan urusan bidang tenaga kerja dan hubungan industrial
- f. Pelaksanaan pengawasan, pengendalian, evaluasi dan pelaporan bidang tenaga kerja dan hubungan industrial
- g. Pelaksanaan kegiatan ketatausahaan Dinas Tenaga Kerja

Berikut bagan struktur organisasi yang tertera pada Susunan Organisasi dan Tata Kelola No 3 Tahun 2022 pada Dinas Tenaga Kerja Kota Pasuruan :

Gambar 1.1 Struktur Organisasi Dinas Tenaga Kerja Kota Pasuruan



Sumber : Perwali No 12 Tahun 2022 Tentang Tugas Pokok dan Fungsi Dinas Tenaga Kerja Kota Pasuruan

1.2.2 Anggaran

Besaran anggaran yang dimiliki dinas tenaga kerja sesuai dengan usulan masyarakat melalui musrenbang serta menyesuaikan kebutuhan dinas. Sumber anggaran berasal dari APBD yang tertuang pada DPPA tahun 2022. Penyerapan pada tahun 2021 sebesar 2022 sebesar 96%

Tabel 1.1 Perbandingan Anggaran Tahun 2021 dan Tahun 2022

Sumber	Tahun	Jumlah
(1)	(2)	(3)
APBD	2021	Rp. 5.063.367.215
APBD	2022	Rp. 5.383.675.088

Sumber : Dokumen P1 tahun 2021 dan 2022

1.2.3 Isu Strategis

Dinas Tenaga Kerja Kota Pasuruan sebagai pelaksana pemerintah daerah di bidang ketenagakerjaan dan ketransmigrasian, mempunyai kewenangan melaksanakan tugas-tugas sesuai misi dan tujuan yang akan dicapai. Isu strategis yang menjadi penentu / berpengaruh dalam pencapaian tujuan organisasi, yaitu :

1. Bertambahnya angkatan kerja yang tidak sebanding dengan penambahan penyediaan lapangan kerja,
2. Belum maksimalnya upaya pembangunan jiwa wirausaha dalam diri angkatan kerja,
3. Kurangnya minat bertransmigrasi,
4. Masih adanya konflik ketenagakerjaan, dan masih lemahnya upaya perlindungan tenaga kerja.

1.3. Dasar Hukum

Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Dinas Tenaga Kerja Kota Pasuruan Tahun 2022 ini disusun berdasarkan :

1. Undang-undang Nomor 28 Tahun 1999 Tentang Penyelenggaraan Negara Yang Bersih, Bebas Korupsi, Kolusi dan Nepotisme
2. Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah
3. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2022 Tentang Hubungan Keuangan antar Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah
4. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 38 Tahun 2007 tentang Urusan Pemerintahan Antara Pemerintah, Pemerintah Daerah Provinsi dan Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota
5. Instruksi Presiden Republik Indonesia Nomor 7 Tahun 1999 tentang Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah
6. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu Atas Laporan Kinerja
7. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 12 Tahun 2015 tentang Pedoman Evaluasi Atas Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah
8. Peraturan Daerah Kota Pasuruan Nomor 4 Tahun 2021 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kota Pasuruan Tahun 2021 - 2026
9. Peraturan Daerah Kota Pasuruan Nomor 7 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah
10. Peraturan Walikota Pasuruan Nomor 3 Tahun 2022 tentang Struktur Organisasi dan Tata Kerja Perangkat Daerah
11. Peraturan Walikota Pasuruan Nomor 12 Tahun 2022 tentang Tugas Pokok dan Fungsi Dinas Tenaga Kerja

1.4. Sistematika Laporan Kinerja

Sistematika penyajian Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Dinas Tenaga Kerja Kota Pasuruan Tahun 2022 sesuai dengan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 adalah sebagai berikut :

- BAB I Pendahuluan**
Menjelaskan secara ringkas latar belakang, tugas pokok dan fungsi, Isu Strategis yang dihadapi Dinas Tenaga Kerja Kota Pasuruan, dan sistematika penyajiannya.
- BAB II Perencanaan Kinerja**
Memuat Rencana Strategis, Rencana Kinerja Tahunan dan Penetapan Kinerja Perubahan Dinas Tenaga Kerja Kota Pasuruan Tahun 2022.
- BAB III Akuntabilitas Kinerja**
Berisi penjelasan singkat tentang Capaian Target Sasaran Strategis tahun 2022, juga evaluasi dan analisis capaian kinerja tahun 2022 yang diuraikan per sasaran strategis dan akuntabilitas anggaran, dan membandingkannya dengan tahun sebelumnya
- BAB IV Penutup**
Berisi kesimpulan terkait pencapaian kinerja dan pemanfaatannya untuk umpan balik bagi perencanaan pembangunan daerah pada tahun berikutnya.
- LAMPIRAN 1. PK (Perjanjian Kinerja) 2022**

BAB II

PERENCANAAN KINERJA

2.1. Tujuan dan Sasaran Perangkat Daerah

Perencanaan Kinerja mengacu pada visi Walikota Pasuruan yang merupakan rumusan mengenai keadaan yang diinginkan pada keadaan ideal dimasa depan yang diharapkan dan mampu menjadi daya tarik atau motivasi setiap aparat di Dinas Tenaga Kerja Kota Pasuruan untuk mencapainya, visi juga mendorong timbulnya rasa percaya antar setiap aparat dilingkungan Dinas Tenaga Kerja Kota Pasuruan yang pada akhirnya akan menjadi konsensus bersama untuk diwujudkan.

Penyusunan Perubahan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Periode 2021 - 2026 memberikan arah terhadap kebijakan keuangan daerah, strateg pembangunan daerah, kebijakan umum, dan program perangkat daerah, lintas satuan kerja perangkat daerah, dan program kewilayahan. Untuk itu, perencanaan pembangunan 5 tahun ke depan diarahkan untuk mencapai perwujudan **Visi Pembangunan Kota Pasuruan 2021 - 2026, yakni:**

“Pasuruan Kota Madinah (Maju Ekonominya, Indah Kotanya, Harmonis Warganya)”.

Sebagai komitmen untuk mewujudkan visi Walikota Pasuruan tersebut, maka Dinas Tenaga Kerja Kota Pasuruan perlu untuk berperan ataupun berkolerasi langsung guna mewujudkan visi tersebut secara jelas agar bisa dicapai melalui Misi-misi Walikota Pasuruan yang telah ditetapkan pada Perubahan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Tahun 2021 - 2026, yang merupakan rumusan umum mengenai upaya-upaya yang akan dilaksanakan untuk mewujudkan Visi. Untuk mewujudkan Visi tersebut diatas, maka rumusan misi pembangunan Kota Pasuruan 2021–2026 ada sebanyak 4 (empat) misi sebagai pemersatu gerak, langkah dan tindakan nyata bagi segenap komponen untuk mengarah pada pencapaian kondisi akhir.

Adapun ke-empat Misi Walikota Pasuruan tersebut adalah :

- MISI I Mempercepat pertumbuhan dan ketahanan ekonomi berbasis ekonomi lokal untuk membuka lapangan kerja dan pengurangan kemiskinan.**
- MISI II Membangun kota yang indah dan nyaman melalui konektivitas infrastruktur ekonomi dan sosial yang berkelanjutan.**
- MISI III Memantabkan kehidupan masyarakat multikultural yang harmonis dengan modal sosial yang tangguh serta jaminan akses pendidikan dan kesehatan yang merata**
- MISI IV Transformasi layanan publik yang mudah dan ceat melalui digitalisasi manajemen dan birokrasi yang adaptif**

Adapun Misi yang diemban oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Pasuruan, adalah **Misi ke Satu** yaitu **“Mempercepat pertumbuhan dan ketahanan ekonomi berbasis ekonomi lokal untuk**

membuka lapangan kerja dan pengurangan kemiskinan". Dengan berpedoman pada Misi I tersebut diatas dan sesuai Peraturan Walikota Pasuruan Nomor : 12 Tahun 2022 tentang Tugas Pokok dan Fungsi Dinas Tenaga Kerja maka Dinas Tenaga Kerja Kota Pasuruan menyusun Rencana Tenaga Kerja Kota Pasuruan Tahun 2022 dengan beberapa program dan kegiatan baik yang berkaitan langsung dengan program pemerintah pusat, pemerintah provinsi dan pemerintah Kota Pasuruan serta program/kegiatan yang disesuaikan dengan kebutuhan masyarakat Kota Pasuruan.

Tujuan, sasaran dan indikator kinerja dan Target Kinerja Perangkat Daerah dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 2.1. Tabel Tujuan, Sasaran, Indikator dan Target Kinerja Perangkat Daerah Tahun Periode Rencana Strategis

No	Tujuan	Sasaran	Indikator Kinerja	Target Kinerja				
				2022	2023	2024	2025	2026
(1)	(2)	(3)	(4)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)
1	Meningkatnya Kompetensi Angkatan Kerja		Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja	67,80%	67,85%	67,90%	67,95%	68,00%
		Meningkatnya Penyerapan Tenaga Kerja	Tingkat Kesempatan Kerja	93,80%	94,00%	94,29%	94,32%	94,49%
		Meningkatnya Hubungan Industrial yang Kondusif	Persentase penyelesaian konflik hubungan industrial	80,00%	80,00%	80,00%	80,00%	80,00%

Sumber : RENSTRA Dinas Tenaga Kerja Kota Pasuruan Periode 2021 – 2026

Dinas Tenaga Kerja Kota Pasuruan dalam merencanakan program, kegiatan, dan indikator kinerja mengacu pada Indikator Kinerja Utama dalam Renstra Dinas Tenaga Kerja Kota Pasuruan Tahun 2021-2026. Indikator Kinerja Utama merupakan dokumen perencanaan pembangunan daerah Kota Pasuruan yang berisi indikator kinerja tahunan untuk kurun waktu 2021-2026 yang merupakan penjabaran dari target kinerja RPJMD Kota Pasuruan Tahun 2021-2026.

Berikut adalah Formula IKU Dinas Tenaga Kerja Kota Pasuruan Tahun 2022 :

Tabel 2.2. Tabel Indikator Kinerja Utama Perangkat Daerah Tahun 2022

No	Tujuan / Sasaran Strategis	Indikator Kinerja Utama	Satuan	Formula		
				Definisi Operasional	Formulasi / Rumus Perhitungan	Sumber Data
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
1	Meningkatnya Kompetensi Angkatan Kerja	Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja	%	Persentase jumlah angkatan kerja terhadap jumlah penduduk usia kerja (15+)	$\frac{\text{Jumlah Angkatan Kerja}}{\text{Jumlah Penduduk Usia Kerja}} \times 100\%$	BPS
2	Meningkatnya Penyerapan Tenaga Kerja	Tingkat Kesempatan Kerja	%	Peluang tenaga kerja untuk mendapatkan pekerjaan	$\frac{\text{Jumlah penduduk usia kerja yang bekerja}}{\text{Jumlah Angkatan Kerja}} \times 100\%$	BPS
3	Meningkatnya Hubungan Industrial Yang Kondusif	Persentase penyelesaian konflik hubungan industrial	%	Merupakan kasus yang terselesaikan tingkat kota dibanding dengan seluruh kasus perselisihan	$\frac{\text{Jumlah kasus perselisihan yang Diselesaikan maksimal di Tingkat Kota}}{\text{Jumlah kasus perselisihan}} \times 100\%$	Bid. Hubungan Industrial

Sumber : Indikator Kinerja Utama Dinas Tenaga Kerja Kota Pasuruan Tahun 2022

Tujuan Organisasi Dinas Tenaga Kerja Kota Pasuruan, adalah merupakan penjabaran atau implementasi dari pernyataan visi dan misi Walikota Pasuruan. Kedua hal tersebut dirumuskan dalam bentuk operasional berupa tujuan (*goal*) yang ingin dicapai. Pernyataan visi dan misi harus konsisten dilaksanakan oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Pasuruan sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya. Penetapan tujuan organisasi merupakan orientasi kedepan yang akan dicapai dalam kurun waktu 1 (satu) tahun sampai dengan 5 (lima) tahun, tujuan organisasi yang jelas, rasional dan terukur akan mempermudah pelaksanaan untuk mempertajam fokus pelaksanaan misi dan menetapkan kerangka prioritas yang akan dilaksanakan secara berkesinambungan dalam periode 5 tahun kedepan. Dalam rangka mencapai visi dan misi yang telah dikemukakan diatas, berdasarkan hasil reuiu rekomendasi narasumber Kemenpan RB, Tim SAKIP Kota Pasuruan dan Bapelitbangda Kota Pasuruan disusunlah tujuan Dinas Tenaga Kerja kota Pasuruan yaitu “ **Meningkatnya Kompetensi Angkatan Kerja** “.

Sasaran adalah hasil yang akan dicapai secara nyata oleh instansi Pemerintah. Dengan mempertimbangkan hal tersebut, seperti dalam jangka waktu tertentu sasaran dari Dinas Tenaga Kerja setelah adanya reuiu/rekomendasi narasumber Kemenpan RB, Tim SAKIP Kota Pasuruan dan Bappelitbangda Kota Pasuruan adalah sebagai berikut :

- 1). Meningkatkan penyerapan tenaga kerja
- 2). Meningkatkan hubungan industrial yang kondusif

2.2. Rencana Kinerja tahun 2022

Tujuan dan Sasaran beserta indikator selaras dengan Renja PD yang dituangkan pada tabel di bawah ini :

Tabel 2.3. Rencana Kinerja Tahun 2022 Dinas Tenaga Kerja Kota Pasuruan

No	Tujuan	Sasaran	Indikator Kinerja	Satuan	Target
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
1	Meningkatnya Kompetensi Angkatan Kerja		Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja	%	67,80
		1.1	Meningkatnya penyerapan tenaga kerja	%	93,80
		1.2	Meningkatnya hubungan industrial yang kondusif	%	80,00

Sumber : Rencana Kerja Dinas Tenaga Kerja Tahun 2022

2.3. Perjanjian Kinerja Tahun 2022

Dokumen Perjanjian Kinerja merupakan suatu dokumen pernyataan kinerja / kesepakatan kinerja / perjanjian kinerja antara atasan dan bawahan untuk mewujudkan target kinerja tertentu berdasarkan pada sumber daya yang dimiliki oleh instansi. Dokumen perjanjian kinerja tahun 2022 menguraikan target kinerja yang hendak dicapai selama tahun 2022.

Sesuai Perjanjian Kinerja Tahun 2022, Target kinerja pada tingkat Sasaran Strategis akan menjadi tolak ukur tabel dibawah ini :

Tabel 2.4 Perjanjian Kinerja Dinas Tenaga Kerja Kota Pasuruan Tahun 2022

NO	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja Utama	Target
1	Meningkatnya Penyerapan Tenaga Kerja	Tingkat Kesempatan Kerja	93,80 %
2	Meningkatnya Hubungan Industrial yang Kondusif	Persentase Perselisihan Hubungan Industrial Yang Diselesaikan	80 %

Sumber : Perjanjian Kinerja Dinas Tenaga Kerja Tahun 2022

PROGRAM

1. Program Pelatihan Kerja dan Produktivitas Tenaga Kerja
2. Program Penempatan Tenaga Kerja
3. Program Hubungan Industrial

ANGGARAN

Rp. 1.429.098.490,00
 Rp. 424.012.040,00
 Rp. 205.394.674,00

Anggaran Program, Kegiatan, dan Sub kegiatan berdasarkan DPA 2022 Dinas Tenaga Kerja dijelaskan pada tabel di bawah ini :

Tabel 2.5. Program Kegiatan dan Sub Kegiatan Dinas Tenaga Kerja Kota Pasuruan Tahun 2022

Urusan / Bidang Urusan Pemerintah Daerah dan Program / Kegiatan	Indikator Kinerja Program / Kegiatan	Target Capaian Kinerja
1	2	3
Urusan Pemerintahan Wajib yang tidak berkaitan dengan pelayanan dasar		
Urusan Pemerintahan Bidang Tenaga Kerja		
DINAS TENAGA KERJA		
PROGRAM PELATIHAN KERJA DAN PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA	Persentase peserta pelatihan yang sudah mendapatkan pekerjaan	16,8%
	Persentase perusahaan yang produktivitasnya lebih besar sama dengan satu	85%
Pelaksanaan Pelatihan berdasarkan Unit Kompetensi	Persentase Pencari Kerja yang mendapatkan Pelatihan	25%
Proses Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Keterampilan bagi Pencari Kerja berdasarkan Klaster Kompetensi	Jumlah Pencari kerja yang mengikuti pelatihan berdasarkan klaster kompetensi	230 orang
	Jumlah peserta pemagangan kerja di perusahaan	25 orang
	Jumlah peserta pelatihan yang dimonitoring	100 orang
Pembinaan Lembaga Pelatihan Kerja Swasta	Jumlah LPKS yang terakreditasi	2
Pembinaan Lembaga Pelatihan Kerja Swasta	Jumlah lembaga pelatihan kerja swasta yang dibina	12
Konsultasi Produktivitas pada Perusahaan Kecil	Jumlah perusahaan yang memiliki produktivitas lebih besar sama dengan satu	25 perusahaan kecil
Pelaksanaan Konsultasi Produktivitas kepada Perusahaan Kecil	Jumlah peserta konsultasi produktivitas kepada perusahaan kecil	25 perusahaan kecil
PROGRAM PENEMPATAN TENAGA KERJA	Persentase pencari kerja terdaftar yang telah ditempatkan	32%
Pelayanan Antarkerja di Daerah Kabupaten/Kota	Persentase Pencari Kerja yang mendapatkan Informasi Kerja	18%
Penyuluhan dan Bimbingan Jabatan bagi Pencari Kerja	Jumlah pencari kerja yang ditempatkan melalui BKK SMK	200 orang
Perluasan Kesempatan Kerja	Jumlah pengangguran dan setengah pengangguran yang dipekerjakan	132 orang
Pengelolaan Informasi Pasar Kerja	Jumlah pencari kerja yang terdaftar	1300 orang
Pelayanan dan Penyediaan Informasi Pasar Kerja Online	Jumlah pencari kerja yang mendapatkan Kartu AK/I	1300 orang

Job Fair / Bursa Kerja	Jumlah pencari kerja yang mengikuti job fair/bursa kerja	800 orang
	Jumlah pencari kerja yang mengikuti job fair/bursa kerja	800 orang
	Jumlah perusahaan peserta Job Fair	30 perusahaan
PROGRAM HUBUNGAN INDUSTRIAL	persentase perusahaan yang menerapkan pembentukan sarana hubungan industrial	72%
Pengesahan Peraturan Perusahaan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama untuk Perusahaan yang hanya Beroperasi dalam 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota	Persentase perusahaan sesuai UMK	63%
Penyelenggaraan Pendataan dan Informasi Sarana Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja serta Pengupahan	Jumlah peserta sosialisasi UMK kota pasuruan tahun 2022	100 peserta
	Jumlah peserta bimtek struktur skala upah	50 orang
	Jumlah perusahaan yang dimonitoring UMK	240 perusahaan
	Jumlah Peserta Futsal Gerakan Bulan K3	0 tim
	Jumlah kegiatan hari buruh yang dilaksanakan	1 kegiatan
	Jumlah Perusahaan yang mengikuti sosialisasi pembentukan sarana hubungan industrial	50 perusahaan
	Jumlah Perusahaan yang dimonitoring	0 perusahaan
	Jumlah peserta sosialisasi aplikasi ketenagakerjaan	50 orang
Pencegahan dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja dan Penutupan Perusahaan di Daerah Kabupaten/Kota	Persentase kasus penyelesaian Hubungan Industrial yang difasilitasi	80%
Pelaksanaan Operasional Lembaga Kerjasama Tripartit Daerah Kabupaten/Kota	Jumlah penguatan Fungsi LKS Tripartit di Kota Pasuruan	50 perusahaan
	Jumlah kasus Penyelesaian Hubungan Industrial yang difasilitasi	15 kasus
	Jumlah peserta Bimbingan Teknis Penyelesaian Perselisihan	50 orang

Sumber : Dokumen Pelaksanaan Anggaran Dinas Tenaga Kerja Tahun 2022

Kegiatan / Sub Kegiatan			Anggaran
1		Pelaksanaan Pelatihan berdasarkan Unit Kompetensi	Rp. 1.401.537.500
	1.1	Proses Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Keterampilan bagi Pencari Kerja berdasarkan Klaster Kompetensi	Rp. 1.401.537.500
2		Pembinaan Lembaga Pelatihan Kerja Swasta	Rp. 5.179.400
	2.1	Pembinaan Lembaga Pelatihan Kerja Swasta	Rp. 5.179.400
3		Konsultasi Produktivitas pada Perusahaan Kecil	Rp. 22.381.590

	3.1	Pelaksanaan Konsultasi Produktivitas kepada Perusahaan Kecil	Rp. 22.381.590
4		Pelayanan Antarkerja di Daerah Kabupaten/Kota	Rp. 313.547.940
	4.1	Penyuluhan dan Bimbingan Jabatan bagi Pencari Kerja	Rp. 30.991.600
	4.2	Perluasan Kesempatan Kerja	Rp. 282.556.340
5		Pengelolaan Informasi Pasar Kerja	Rp. 110.464.100
	5.1	Pelayanan dan Penyediaan Informasi Pasar Kerja Online	Rp. 75.393.500
	5.2	Job Fair / Bursa Kerja	Rp. 35.070.600
6		Pengesahan Peraturan Perusahaan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama untuk Perusahaan yang hanya Beroperasi dalam 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota	Rp. 171.204.904
	6.1	Penyelenggaraan Pendataan dan Informasi Sarana Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja serta Pengupahan	Rp. 171.204.904
7		Pencegahan dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja dan Penutupan Perusahaan di Daerah Kabupaten/Kota	Rp. 34.189.770
	7.1	Pelaksanaan Operasional Lembaga Kerjasama Tripartit Daerah Kabupaten/Kota	Rp. 34.189.770

BAB III AKUNTABILITAS KINERJA

3.1. Capaian Kinerja Organisasi

3.1.1 Skala Capaian Kinerja

Predikat nilai capaian kerjanya dikelompokkan dalam skala pengukuran ordinal dengan pendekatan petunjuk pelaksanaan evaluasi akuntabilitas kinerja instansi pemerintah dan predikat capaian kinerja untuk realisasi capaian kinerja, sebagai berikut :

Tabel 3.1 Pengkategorian Capaian Kinerja

No	Kategori / Interpretasi	Rata – Rata % Capaian
1	Sangat Tinggi	$91 \leq 100$
2	Tinggi	$76 \leq 90$
3	Sedang	$66 \leq 75$
4	Rendah	$51 \leq 65$
5	Sangat Rendah	≤ 50

Sumber : Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 86 Tahun 2017

3.1.2 Membandingkan Antara Target dan Realisasi Tahun Pelaporan

Pengukuran kinerja digunakan sebagai dasar untuk menilai keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan program kegiatan sesuai dengan sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan dalam rangka mewujudkan visi dan misi Walikota Pasuruan. Pengukuran kinerja dilakukan dengan menggunakan indikator kinerja pada level sasaran. Pengukuran dengan menggunakan indikator kinerja pada level sasaran digunakan untuk menunjukkan secara langsung kaitan antara sasaran dengan indikator kerjanya, sehingga keberhasilan sasaran berdasarkan rencana kinerja tahunan yang ditetapkan dapat dilihat dengan jelas. Selain itu, untuk memberikan penilaian yang lebih independen melalui indikator-indikator dari kegiatan yang terkait langsung dengan sasaran yang diinginkan.

Kinerja Dinas Tenaga Kerja Kota Pasuruan diukur berdasarkan tingkat pencapaian indikator sasaran serta menggambarkan pula tingkat capaian pada program / kegiatan. Untuk mengetahui gambaran mengenai Tingkat Pencapaian Sasaran dan Program / Kegiatan dilakukan melalui media Rencana Kinerja yang dibandingkan dengan realisasinya. Kemudian atas hasil pengukuran kinerja tersebut dilakukan evaluasi untuk mengetahui keberhasilan dan kegagalan pencapaian sasaran.

Pencapaian IKU Dinas Tenaga Kerja Kota Pasuruan secara ringkas ditunjukkan oleh tabel berikut ini :

Tabel 3.2 Capaian Kinerja Perjanjian Kinerja Tahun 2022

No.	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja Utama	Satuan	Tahun 2022			Sumber Data
				Target (%)	Realisasi (%)	Capaian (%)	
1	Meningkatnya Kesempatan Kerja	Tingkat Kesempatan Kerja	%	93,80	93,821	100,02	BPS
2	Meningkatnya Hubungan Industrial yang Kondusif dan Perlindungan Ketenagakerjaan	Persentase Perselisihan Hubungan Industrial Yang Diselesaikan	%	80	100	125	Bid. HI

Sumber : LKPJ Tahun 2022

Dari tabel tersebut diatas, faktor pendukung dan faktor penghambat terhadap keberhasilan capaian kinerja serta rencana aksi akan dijelaskan pada masing masing IKU pada halaman berikutnya.

Tahapan akuntabilitas kinerja berikutnya yaitu pengukuran, evaluasi dan analisis kinerja sasaran strategis. Pengukuran kinerja yang dilaksanakan adalah dengan membandingkan antara target kinerja sasaran dengan realisasi kinerja sasaran. Pengukuran kinerja dilakukan dengan menggunakan indikator kinerja pada level sasaran digunakan untuk menunjukkan secara langsung kaitan antara sasaran dengan indikator kerjanya, sehingga keberhasilan sasaran berdasarkan rencana kinerja tahunan yang ditetapkan dapat dilihat dengan jelas.

Sedangkan Evaluasi bertujuan untuk mengetahui capaian realisasi, kemajuan dan kendala-kendala yang dijumpai didalam pelaksanaan kegiatan – kegiatan dalam rangka pencapaian misi agar dapat dinilai dan dipelajari guna perbaikan pelaksanaan program / kegiatan di masa yang akan datang. Selain itu dalam evaluasi kinerja juga dilakukan analisis kinerja dengan cara membandingkan antara outputs dengan input baik untuk rencana maupun realisasi. Analisis ini menggambarkan tingkat efisiensi antara nilai input dengan output.

Dalam rangka mencapai visi dan misi yang telah dikemukakan diatas, penjelasan tentang analisis capaian kinerja pada Dinas Tenaga Kerja Kota Pasuruan Tahun 2022 adalah sebagai berikut :

1. Tujuan “Meningkatnya Kompetensi Angkatan Kerja“

1.1. Sasaran 1 : Meningkatnya Penyerapan Tenaga Kerja

Tabel 3.2.1
Tabel Pengukuran Kinerja Sasaran 1

NO	INDIKATOR KINERJA	TARGET	REALISASI	CAPAIAN (%)
1	Tingkat Kesempatan Kerja	93,80%	93,821 %	100,02 %

Tabel diatas menunjukkan capaian kinerja sasaran sebesar 100,02%. (dalam katagori AA / Sangat Memuaskan)

Faktor pendukung dari pencapaian ini dikarenakan banyaknya minat masyarakat Kota Pasuruan selaku pencari kerja untuk mengikuti berbagai pelatihan ketrampilan dan adanya beberapa perusahaan baik di dalam maupun luar Kota Pasuruan yang membutuhkan tenaga kerja melalui informasi pasar kerja, serta adanya informasi melalui Bursa Kerja Khusus yang dilakukan bersama dengan Sekolah Menengah Kejuruan di Kota Pasuruan.

Sedangkan faktor penghambatnya adalah terbatasnya keahlian para pencari kerja yang belum sesuai dengan kebutuhan pasar kerja, terbatasnya lapangan kerja tidak sebanding dengan jumlah angkatan kerja, serta tingginya minat pencaker untuk mengikuti pelatihan ketrampilan yang diselenggarakan oleh pemerintah kota pasuruan sedangkan kuotanya terbatas.

Mengacu pada tingkat keberhasilan capaian kinerja beserta faktor pendukung dan penghambatnya, Dinas Tenaga Kerja akan menyusun rencana aksi untuk tahun anggaran 2023 yaitu :

- Melaksanakan program dan kegiatan pelatihan ketrampilan yang berkompeten yang disesuaikan dengan kebutuhan pasar kerja,
- Menyelenggarakan job fair dengan melibatkan perusahaan lokal pasuruan dan luar kota pasuruan
- Bekerjasama dengan lembaga pelatihan kerja swasta lokal dalam proses pelaksanaan pelatihan ketrampilan,
- Melaksanakan sosialisasi wirausaha baru
- Bekerjasama dengan sekolah menengah kejuruan di Kota Pasuruan dalam rangka memberikan informasi pasar kerja melau bursa kerja khusus.
- Melakukan sosialisasi pengenalan dunia kerja kepada calon lulusan SMK se Kota Pasuruan
- Sosialisasi perlindungan PMI (Pekerja Migran Indonesia)

Untuk mendukung pencapaian kinerja sasaran ini, Dinas Tenaga Kerja Kota Pasuruan melaksanakan dua program dan lima kegiatan. Namun sehubungan dengan adanya Refocusing terkait pandemi Covid-19 maka kegiatan yang masih ditunjang dengan anggaran menjadi 5 kegiatan, yaitu :

- 1). Program Pelatihan Kerja dan Produktivitas Tenaga Kerja, didukung dengan tiga kegiatan yaitu :
 - Pelaksanaan Pelatihan Berdasarkan Unit Kompetensi,
 - Pembinaan Lembaga Pelatihan Kerja Swasta
 - Konsultasi Produktivitas pada Perusahaan Kecil
- 2) Program Penempatan Tenaga Kerja, didukung dengan dua kegiatan yaitu :
 - Pelayanan Antar Kerja di Daerah Kabupaten/Kota,
 - Pengelolaan Informasi Pasar Kerja

Perbandingan untuk pencapaian sasaran, pada tahun 2022 untuk Indikator Tingkat Kesempatan Kerja ditargetkan sebesar 93,80% dengan realisasi sebesar 93,821%. atau tercapai sebesar 100,02 %. Hal dapat dilihat dari data dari BPS bahwa jumlah penduduk usia kerja yang bekerja tahun 2022 adalah sebanyak 100.520 orang, berbanding jumlah angkatan kerja sebanyak 107.140 orang. Sedangkan untuk pencapaian sasaran pada tahun 2021 untuk Indikator Tingkat Kesempatan Kerja ditargetkan sebesar 94,29% dengan realisasi sebesar 93,76%. atau tercapai sebesar 99,43 %. Hal dapat dilihat dari data dari BPS bahwa jumlah penduduk usia kerja yang bekerja tahun 2021 adalah sebanyak 104.977 orang, berbanding jumlah angkatan kerja sebanyak 111.954 orang.

Dari perbandingan antara tahun 2021 dan tahun 2022 berdasarkan perhitungan 'jumlah penduduk usia kerja yang bekerja' dapat disimpulkan mengalami penurunan selaras dengan menurunnya jumlah angkatan kerja berdasarkan data BPS, berdasarkan persentase capaian tingkat kesempatan kerja pada tahun 2022 telah melampaui target.

1.2. Sasaran 2 : Meningkatnya Hubungan Industrial yang Kondusif

Tabel 3.2.2

Tabel Pengukuran Kinerja Sasaran 2

NO	INDIKATOR KINERJA	TARGET	REALISASI	CAPAIAN (%)
1	Persentase Perselisihan Hubungan Industrial yang diselesaikan	80 %	100 %	125 %

Tabel diatas menunjukkan capaian kinerja sasaran sebesar 125 % (dalam katagori AA / Sangat Memuaskan).

Keberhasilan pencapaian ini dikarenakan adanya pemahaman norma ketenagakerjaan baik oleh para pekerja/buruh maupun perusahaan serta terfasilitasinya penyelesaian perselisihan oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Pasuruan sehingga semua kasus perselisihan dapat ditangani dan diselesaikan dengan baik, sehingga tetap terjaga hubungan industrial yang kondusif.

Sedangkan faktor penghambatnya adalah masih adanya beberapa perusahaan yang belum mempunyai sarana hubungan industrial serta kemampuan perusahaan yang masih belum maksimal dalam membentuk sarana hubungan industrial.

Terkait dengan capaian tahun 2022 tersebut serta mengacu pada tingkat keberhasilan capaian kinerja beserta faktor pendukung dan penghambatnya, Dinas Tenaga Kerja akan menyusun rencana aksi untuk tahun anggaran 2023 yaitu :

- Melakukan bimbingan teknis struktur skala upah
- Melakukan monitoring UMK Kota Pasuruan dan pembinaan sarana hubungan industrial
- Peringatan hari buruh
- Melakukan sosialisasi kuota pekerja penyandang disabilitas dan hak perempuan di perusahaan BUMD dan swasta
- Melakukan sosialisasi UMK tahun 2024
- Melakukan bimbingan teknis penyelesaian perselisihan
- Melakukan penguatan kelembagaan LKS Tripartit
- Penyelesaian perseisihan hubungan industrial

Untuk mendukung keberhasilan kinerja Sasaran 2, Dinas Tenaga Kerja Kota Pasuruan melaksanakan satu program yaitu **Program Hubungan Industrial** yang didukung dengan 2 (dua) kegiatan yaitu :

- 1). Pengesahan Peraturan Perusahaan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama untuk Perusahaan yang Hanya Bero[perasi dalam 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota,
- 2). Pencegahan dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja dan Penutupan Perusahaan di Daerah Kabupaten/Kota.

Perbandingan pada tahun 2022 ditargetkan 80% dengan realisasi sebesar 100 % atau tercapai sebesar 125 %. Hal ini dilihat pada data jumlah kasus perselisihan yang ditangani dan diselesaikan sebanyak 3 kasus berbanding jumlah kasus yang masuk/terdaftar sebanyak 3 kasus. Sedangkan pada tahun 2021 ditargetkan 80% dengan realisasi sebesar 100 % atau tercapai sebesar 125 %. Hal ini dilihat pada data jumlah kasus perselisihan yang ditangani dan diselesaikan sebanyak 11 kasus berbanding jumlah kasus yang masuk/terdaftar sebanyak 11 kasus.

Berdasarkan perbandingan data tersebut, ada perbedaan jumlah kasus yang terdaftar, ditangani dan telah diselesaikan pada tahun 2022 mengalami penurunan kasus menjadi hanya 3 kasus. Hal ini menunjukkan bahwa pemahaman perusahaan dan karyawan dalam menerapkan norma ketenagakerjaan khususnya perselisihan hubungan industrial akan selalu ada tergantung dengan permasalahan yang berkembang dari waktu ke waktu. Namun demikian dalam proses penyelesaian kasus perselisihan hubungan industrial selalu diupayakan dapat dilaksanakan dan diselesaikan dengan baik bagi semua pihak.

3.1.3 Membandingkan antara realisasi kinerja serta capaian kinerja tahun ini dengan tahun lalu dan beberapa tahun terakhir

Perbandingan pengukuran tingkat capaian kinerja Dinas Tenaga Kerja Kota Pasuruan Tahun 2022 dengan tahun sebelumnya dilakukan dengan cara membandingkan antara target dan realisasi masing – masing indikator kinerja sasaran.

Rincian tingkat capaian kinerja masing – masing indikator kegiatan tersebut dapat diilustrasikan dalam bentuk tabel di bawah :

Tabel 3.3 Perbandingan Capaian Kinerja

No.	Tujuan / Sasaran Strategis	Indikator Kinerja Utama	Tahun 2019	Tahun 2020	Tahun 2021	Tahun 2022		
			Realisasi	Realisasi	Realisasi	Target	Realisasi	Capaian
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)
1	Meningkatnya Kompetensi Angkatan Kerja	Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja	67,91 %	70,05 %	71,66 %	67,80 %	68,05 %	100,37 %
2	Meningkatnya Penyerapan Tenaga Kerja	Tingkat Kesempatan Kerja	94,95 %	93,67 %	93,76 %	93,80 %	93,821 %	100,02 %
3	Meningkatnya Hubungan Industrial yang Kondusif	Persentase Perselisihan Hubungan Industrial Yang Diselesaikan	100 %	100 %	100 %	80 %	100 %	125 %

Sumber : LkjiP 2019, 2020, 2021, dan LKPJ 2022

Indikator Kinerja Utama Perubahan Renstra Dinas Tenaga Kerja Kota Pasuruan tidak lepas dari permasalahan dan isu – isu strategis yang sangat mempengaruhi dalam penyusunan Perubahan Renstra, sehingga sangat berpengaruh dalam penyusunan target kinerja. IKU adalah target utama yang merupakan indikator kelompok program urusan pemerintahan yaitu indikator inti pada tugas pokok dan fungsi pemerintah di bidang ketenagakerjaan.

3.1.4 Membandingkan realisasi kinerja sampai dengan tahun ini dengan target jangka menengah yang terdapat dalam dokumen

Perbandingan realisasi kinerja sampai dengan tahun 2022 dengan target jangka menengah yang terdapat pada dokumen perencanaan strategis Dinas Tenaga Kerja Kota Pasuruan periode 2021 – 2026 diuraikan sebagai berikut :

Tabel 3.4 Kemajuan Capaian Sasaran Strategis

No	Tujuan / Sasaran	Indikator Kinerja	Realisasi Kinerja Tahun 2022	Target Akhir Rencana Strategis	Tingkat Kemajuan
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
1	Meningkatnya Kompetensi Angkatan Kerja	Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja	68,05 %	67,80 %	100,37 %
2	Meningkatnya Penyerapan Tenaga Kerja	Tingkat Kesempatan Kerja	93,821 %	93,80 %	100,02 %
3	Meningkatnya Hubungan Industrial yang Kondusif	Persentase Perselisihan Hubungan Industrial Yang Diselesaikan	100 %	80 %	125 %

Sumber : BPS Kota Pasuruan dan Monev Dinas Tenaga Kerja

LKjiP DINAS TENAGA KERJA KOTA PASURUAN 2022

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa realisasi telah melebihi target yakni tingkat partisipasi angkatan kerja dengan target 67,80% dengan realisasi 68,05% sehingga tingkat kemajuannya sebesar 100,37%. Sedangkan indikator tingkat kesempatan kerja dengan target 93,80% dengan realisasi 93,821% sehingga tingkat kemajuannya sebesar 100,02%. Dan indikator persentase perselisihan hubungan industrial yang diselesaikan dengan target 80% dan realisasinya sebesar 100% sehingga capaian indikator tersebut sebesar 125%.

3.1.5 Membandingkan Realisasi Kinerja Tahun Ini Dengan Standar Nasional

Perbandingan reaisasi kinerja tahun 2022 dengan standar nasional diuraikan sebagai berikut:

Tabel 3.5 Perbandingan Capaian dengan Standar Nasional / Provinsi / Kabupaten / Kota

No	Tujuan / Sasaran	Indikator Kinerja	Realisasi Tahun 2022	Realisasi Nasional / Provinsi / Kab /Kota	Capaian
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
1	Meningkatnya Kompetensi Angkatan Kerja	Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja	68,05 %	68,63 %	100,85%
2	Meningkatnya Penyerapan Tenaga Kerja	Tingkat Kesempatan Kerja	93,821 %	94,14 %	100.34%
3	Meningkatnya Hubungan Industrial yang Kondusif	Persentase Perselisihan Hubungan Industrial Yang Diselesaikan	100 %		

Sumber : BPS Kota Pasuruan 2022, BPS Nasional 2022, Bid. HI

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

Analisis penyebab keberhasilan / kegagalan atau peningkatan / penurunan kinerja serta alternatif solusi yang telah dilakukan disajikan pada tabel berikut :

Tabel 3.6 Analisis Keberhasilan, Kegagalan, dan Solusi

No	Tujuan / Sasaran	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Capaian	Analisis Keberhasilan / Kegagalan	Solusi yang dilakukan
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
1	Meningkatnya Kompetensi Angkatan Kerja	Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja	67,80 %	68,05 %	100,37 %	Tingginya minat masyarakat dalam mengikuti kegiatan pelatihan dan job fair guna menambah keterampilan serta mempertemukan pemberi kerja dengan pencari kerja	
2	Meningkatnya Penyerapan Tenaga Kerja	Tingkat Kesempatan Kerja	93,80 %	93,821 %	100,02 %	Banyaknya perusahaan yang membutuhkan pekerja pasca pandemi dikarenakan ekonomi telah mulai pulih serta meningkatnya kompetensi pencari sesuai kebutuhan pasar kerja	
3	Meningkatnya Hubungan Industrial yang Kondusif	Persentase Perselisihan Hubungan Industrial Yang Diselesaikan	80 %	100 %	125 %	Banyaknya perusahaan yang patuh terhadap aturan dan undang yang berlaku di Kota Pasuruan	

Sumber : Monev 2022

Dari tabel di atas dapat disimpulkan dari perbandingan target dan realisasi di dapat capaian lebih dari 100%. Yakni capaian tingkat partisipasi angkatan kerja sebesar 100,37% dan capaian tingkat kesempatan kerja sebesar 100,02% didukung dengan tingginya minat masyarakat dalam mengikuti kegiatan pelatihan dan job fair guna menambah keterampilan serta mempertemukan pemberi kerja dengan pencari kerja. Serta capaian persentase perselisihan hubungan industrial yang diselesaikan sebesar 125% di dukung dengan banyaknya perusahaan yang patuh terhadap aturan dan undang yang berlaku di Kota Pasuruan.

3.1.7 Analisis Atas Efisiensi Penggunaan Sumber Daya

Adapun penyajian efisiensi atas penggunaan sumber daya disajikan pada tabel berikut :

Tabel 3.7 Perbandingan Pencapaian Kinerja dan Anggaran Tujuan dan Sasaran :

No	Tujuan / Sasaran	Indikator	Indikator Kinerja			Anggaran			Efisiensi
			Target	Realisasi	Capaian	Anggaran	Realisasi	Capaian	
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)
1	Meningkatnya Kompetensi Angkatan Kerja	Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja	67,80 %	68,05 %	100,37 %				
2	Meningkatnya Penyerapan Tenaga Kerja	Tingkat Kesempatan Kerja	93,80 %	93,821 %	100,02 %	1.853.110.530	1.748.625.000	94,36%	5,66%
3	Meningkatnya Hubungan Industrial yang Kondusif	Persentase Perselisihan Hubungan Industrial Yang Diselesaikan	80 %	100 %	125 %	205.394.674	195.170.150	95,02%	29,98%

Sumber : LKPJ 2022

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa nilai efisiensi dari sasaran meningkatnya penyerapan tenaga kerja sebesar 5,66 % dan nilai efisiensi dari sasaran meningkatnya hubungan industrial yang kondusif sebesar 29,98 %.

3.1.8 Analisis Program / Kegiatan Yang Menunjang Keberhasilan Ataupun Kegagalan Pencapaian Pernyataan Kinerja.

Analisis program / kegiatan yang menunjang keberhasilan ataupun kegagalan pencapaian pernyataan kinerja disertai uraian penjelasan tabel di bawah ini :

Tabel 3.8 Analisis Keberhasilan dan Kegagalan Program dan Kegiatan

No	Tujuan / Sasaran	Indikator Kinerja	Capaian	Program / Kegiatan	Indikator Kinerja	Capaian	Menunjang / Tidak Menunjang	Analisis
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)
1	Meningkatnya Kompetensi Angkatan Kerja	Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja	100,37 %	PROGRAM PELATIHAN KERJA DAN PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA	Persentase peserta pelatihan yang sudah mendapatkan pekerjaan	17,1%	Menunjang	Peserta pelatihan yang dimonitoring menunjukkan banyak alumni yang di terima bekerja dan membuka usaha
2	Meningkatnya Penyerapan Tenaga Kerja	Tingkat Kesempatan Kerja	100,02 %		Persentase perusahaan yang produktivitasnya lebih besar sama dengan satu	100%	Menunjang	Realisasi yang mengikuti peningkatan produktivitas
3				Pelaksanaan Pelatihan berdasarkan Unit Kompetensi	Persentase Pencari Kerja yang mendapatkan Pelatihan	79,19%	Menunjang	Persentase di dapat dari peserta pelatihan dibanding dengan jumlah pendaftar pelatihan, dikarenakan tingginya peminat sehingga tidak dapat menampung seluruh pendaftar dan dilakukan seleksi untuk mendapatkan calon peserta pelatihan yang

								sesuai
4				Pembinaan Lembaga Pelatihan Kerja Swasta	Jumlah LPKS yang terakreditasi	0	Tidak Menunjang	Belum ada akreditasi yang terealisasi dikarenakan menunggu proses oleh LA – LPK (Kementrian)
5				Konsultasi Produktivitas pada Perusahaan Kecil	Jumlah konsultasi produktivitas yang dilakukan	25 perusahaan kecil	Menunjang	Realisasi yang mengikuti peningkatan produktivitas
6				PROGRAM PENEMPATAN TENAGA KERJA	Persentase pencari kerja terdaftar yang telah ditempatkan	83,15%	Menunjang	Pencari kerja yang telah ditempatkan dapat mendukung misi walikota untu mengentaskan pengangguran
7				Pelayanan Antarkerja di Daerah Kabupaten/Kota	Persentase Pencari Kerja yang mendapatkan Informasi Kerja	100%	Menunjang	Jumlah pendaftar AK/1 telah menerima informasi pasar kerja
8				Pengelolaan Informasi Pasar Kerja	Jumlah pencari kerja yang terdaftar	831 orang	Menunjang	Jumlah pencaker yang mendaftar AK/1 menunjukan jumlah pengangguran terdaftar
9	Meningkatnya Hubungan Industrial yang Kondusif	Persentase Perselisihan Hubungan Industrial Yang Diselesaikan	125 %	PROGRAM HUBUNGAN INDUSTRIAL	persentase perusahaan yang menerapkan pembentukan sarana hubungan industrial	72,22 %	Menunjang	Semakin banyak perusahaan yang sesuai norma maka perusahaan telah menerapkan sarana hubungan industrial
10				Pengesahan Peraturan Perusahaan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama untuk Perusahaan yang hanya Beroperasi dalam 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota	Persentase perusahaan sesuai UMK	72,22 %	Menunjang	Semakin banyak perusahaan yang sesuai UMK maka perusahaan

								telah menerapkan sarana hubungan industrial
11				Pencegahan dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja dan Penutupan Perusahaan di Daerah Kabupaten/Kota	Persentase kasus penyelesaian Hubungan Industrial yang difasilitasi	100%	Menunjang	Semakin sedikit kasus yang terdaftar dan di selesaikan tingkat kota maka semakin baik pula kondisi Hubungan Industrial

Sumber : Monev 2022

Dari tabel diatas hampir seluruh program dan kegiatan menunjang dan terlaksana sesuai dan melampaui target, namun terdapat satu kegiatan yang tidak memenuhi target yakni LPKS terakreditasi di tahun 2022. Hal tersebut dikarenakan LPKS yang telah mendapatkan sosialisasi dan pendampingan pengajuan akreditasi masih menunggu follow up dari LA – LPK untuk tahapan selanjutnya. Sehingga berdampak pada capaian dinas yang tidak memenuhi target.

3.2. Realisasi Anggaran

Dalam realisasi anggaran memuat penjelasan terkait anggaran yang digunakan serta tingkat efisiensi penggunaan sumber daya untuk mewujudkan kinerja organisasi sesuai dokumen Perjanjian Kinerja diuraikan sebagai berikut :

Tabel 3.9 Anggaran Program dan Kegiatan Capaian

Program / Kegiatan	Anggaran (Rp)	Realisasi (Rp)	Capaian
(1)	(2)	(3)	(4)
PROGRAM PELATIHAN KERJA DAN PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA	Rp. 1.429.098.490	Rp. 1.350.102.600	94%
Pelaksanaan Pelatihan berdasarkan Unit Kompetensi	Rp. 1.401.537.500	Rp. 1.324.604.800	95%
Pembinaan Lembaga Pelatihan Kerja Swasta	Rp. 5.179.400	Rp. 5.179.400	100%
Konsultasi Produktivitas pada Perusahaan Kecil	Rp. 22.381.590	Rp. 20.318.400	91%
PROGRAM PENEMPATAN TENAGA KERJA	Rp. 424.012.040	Rp. 398.522.400	94%
Pelayanan Antarkerja di Daerah Kabupaten/Kota	Rp. 313.547.940	Rp. 307.116.200	98%
Pengelolaan Informasi Pasar Kerja	Rp. 110.464.100	Rp. 91.406.200	83%
PROGRAM HUBUNGAN INDUSTRIAL	Rp. 205.394.674	Rp. 195.170.150	95%
Pengesahan Peraturan Perusahaan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama untuk Perusahaan yang hanya Beroperasi dalam 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota	Rp. 171.204.904	Rp. 168.639.650	72%
Pencegahan dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja dan Penutupan Perusahaan di Daerah Kabupaten/Kota	Rp. 34.189.770	Rp. 26.530.500	78%

Sumber : Monev 2022

Dalam rangka menjalankan tugas pokok dan fungsi untuk mewujudkan pencapaian target kinerja Dinas Tenaga Kerja Kota Pasuruan, dalam APBD-P Tahun Anggaran 2022 Kota Pasuruan, untuk Dinas Tenaga Kerja Kota Pasuruan terdapat total anggaran belanjanya senilai Rp.

5.383.675.088,00 dengan total realisasi anggaran mencapai Rp. 5.205.773.142,00. Atau terealisasi sebesar 96,69%. Dengan demikian SiLPA (Sisa Lebih Pendapatan dan Anggaran) Dinas Tenaga Kerja Tahun 2022 sebesar Rp. 177.901.946,00.

Pada Perubahan Tahun Anggaran 2022, untuk melaksanakan 4 program, 15 kegiatan dan 30 subkegiatan, alokasi Belanja Daerah Dinas Tenaga Kerja Kota Pasuruan adalah sebagai berikut :

- Belanja Operasi sebesar Rp 5.343.764.288,00 dengan realisasi belanja operasi sebesar Rp. 5.166.044.897,00 (96,70%).

Pada Belanja Operasi ini terbagi menjadi tiga dengan perincian sbb :

1. Belanja Pegawai sebesar Rp. 2.728.845.304,00 dengan Realisasi sebesar Rp. 2.689.445.834,00 (98,56%).
 2. Belanja Barang dan Jasa sebesar Rp. 2.600.288.984,00 dengan Realisasi sebesar Rp. 2.462.024.063,00 (94,68%).
 3. Belanja Hibah sebesar Rp. 14.630.000,00 dengan realisasi sebesar Rp. 14.575.000,00 (99,62%)
- Belanja Modal sebesar Rp. 39.910.800,00 dengan realisasi belanja Modal sebesar Rp. 39.728.245,00 (99,54%).

BAB IV PENUTUP

A. KESIMPULAN

Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Dinas Tenaga Kerja Kota Pasuruan Tahun 2022 merupakan gambaran capaian kinerja yang akuntabel berupa kinerja sasaran, kinerja anggaran dan analisis kinerja yang mencerminkan suatu keberhasilan ataupun kegagalan serta dapat dipertanggungjawabkan sekaligus sebagai alat ukur dalam menjalankan tugas pokok dan fungsi sesuai dengan Visi Walikota Pasuruan yaitu **“Pasuruan Kota Madinah (Maju Ekonominya Indah Kotanya Harmonis Warganya)”**. Untuk mewujudkan Visi pembangunan tersebut khususnya dalam bidang ketenagakerjaan maka Dinas Tenaga Kerja Kota Pasuruan melaksanakan Misi I yaitu **“Mempercepat Pertumbuhan dan Ketahanan Ekonomi Berbasis Potensi Lokal Untuk Membuka Lapangan Kerja dan Pengurangan Kemiskinan”** yang ditempuh melalui sisi peningkatan ketenagakerjaan dan iklim usaha, yang mengarah pada peningkatan kesempatan kerja.

Pembangunan bidang ketenagakerjaan dan ketransmigrasian mempunyai banyak dimensi dan keterkaitan dengan berbagai pihak yaitu pemerintah, masyarakat, pengusaha, pekerja/buruh dan stakeholders yang bergerak di bidang ketenagakerjaan dan ketransmigrasian. Secara umum hasil capaian kinerja Dinas Tenaga Kerja Kota Pasuruan tahun 2022 telah dapat memenuhi target sesuai dengan rencana kinerja yang ditetapkan, namun ada dari beberapa kegiatan yang belum mencapai target dikarenakan dalam merealisasikan anggaran disesuaikan dengan kebutuhan ataupun situasi dan kondisi khususnya dalam rangka pemulihan ekonomi pasca pandemi covid – 19.

Sebagai gambaran tingkat keberhasilan capaian kinerja Dinas Tenaga Kerja Kota Pasuruan dapat dilihat pada Tabel dibawah ini :

**Tabel 4.1.
Tabel Tingkat Keberhasilan Capaian Kinerja Dinas Tenaga Kerja Kota Pasuruan**

No	Sasaran Strategis	Jumlah Indikator Sasaran	Rata-rata Capaian Kinerja Sasaran	Tingkat Pencapaian													
				Sangat Memuaskan		Memuaskan		Sangat Baik		Baik		Cukup		Kurang		Sangat Kurang	
				Jml	%	Jml	%	Jml	%	Jml	%	Jml	%	Jml	%	Jml	%
MISI I : Mempercepat Pertumbuhan dan Ketahanan Ekonomi Berbasis Potensi Lokal Untuk Membuka Lapangan Kerja dan Pengurangan Kemiskinan																	
1	Meningkatnya Kesempatan Kerja	1	100,02 %	1	100,02												
2	Meningkatnya Hubungan Industrial Yang Kondusif	1	125 %	1	125												

Dari table diatas bisa dilihat bahwa semua indikator sasaran masuk dalam kategori “Sangat Memuaskan”

B. SARAN

Berdasarkan kesimpulan tersebut diatas, maka ada beberapa saran atau upaya, yakni sebagai berikut :

1. Meningkatkan koordinasi di lingkungan Dinas Tenaga Kerja Kota Pasuruan dan antar perangkat daerah;
2. Meningkatkan kuota peserta pelatihan ketrampilan kerja dan magang kerja;
3. Meningkatkan kinerja pelayanan pada Dinas Tenaga Kerja Kota Pasuruan;

Berdasarkan penjelasan dari berbagai bab, maka Dinas Tenaga Kerja Kota Pasuruan telah dapat melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sesuai dengan visi dan misi Walikota Pasuruan dengan didasari oleh ketentuan peraturan yang berlaku. Namun demikian masih diperlukan adanya berbagai penyempurnaan serta peningkatan guna mengoptimalkan kinerja Dinas Tenaga Kerja Kota Pasuruan.

Demikian yang dapat kami laporkan, untuk dapat dijadikan bahan kebijakan lebih lanjut.

Pasuruan, 27 Februari 2023

Mengetahui / Menyetujui
Kepala Dinas Tenaga Kerja
Kota pasuruan



H. MAHBUB EFFENDI, SE.MM.
NIP. 19710121 199803 1 007

