



**DINAS TENAGA KERJA
KAB. LAMONGAN**



LAPORAN KINERJA INSTANSI PEMERINTAH (LKjIP)

DISNAKER Tahun 2022

DINAS TENAGA KERJA KABUPATEN LAMONGAN TAHUN 2023

Jl. Jaksa Agung Suprpto No. 63 Lamongan

Kode Pos 62214 Telp (0322) 316147

Email: disnaker@lamongankab.go.id

Website: www.lamongankab.go.id

KATA PENGANTAR

Dengan mengucapkan Syukur Alhamdulillah kehadiran Allah SWT, atas Rahmat dan Hidayah-Nya sehingga penyusunan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Lamongan Tahun 2022 dapat diselesaikan dengan baik.

Laporan Kinerja Instansi Pemerintah ini merupakan wujud dari pertanggungjawaban penyelenggaraan dan pelaksanaan pemerintahan dan pembangunan daerah pada setiap tahun anggaran berakhir berdasarkan Rencana Strategis (Renstra) OPD dan Rencana Kerja (Renja) Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Lamongan. Laporan ini diharapkan menjadi tolok ukur kinerja dari setiap kegiatan yang dikerjakan terkait dengan penggunaan dana, baik yang bersumber dari APBD maupun APBN, sebagaimana yang disepakati pada tahun awal anggaran. Selanjutnya pengukuran kinerja tersebut dilihat berdasarkan indikator kinerja kegiatan dan sasaran sebagaimana pada Renstra OPD dan Renja OPD Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Lamongan. Dari hasil Pengukuran Kinerja dapat dievaluasi keberhasilan dan kegagalan program / kegiatan dan kebijakan yang dilakukan guna mendukung keberhasilan pelaksanaan tugas pokok dan fungsi OPD.

Harapan kami semoga LKjIP ini bermanfaat dan dipedomani bagi aparatur di lingkungan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Lamongan khususnya dan masyarakat pada umumnya dalam mengevaluasi kinerja kegiatan, program dan kebijakan yang telah ditetapkan.

Lamongan, Januari 2023

**KEPALA DINAS TENAGA KERJA
KABUPATEN LAMONGAN**



AGUS CAHYONO, SE. M.,Si
Pembina Utama Muda
19650808 199503 1 002

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Konsep pembangunan merupakan suatu upaya terarah, sistematis yang dilakukan menuju perubahan yang lebih baik daripada kondisi sebelumnya. Perubahan yang dimaksud adalah gerakan menuju arah peningkatan dari keadaan semula, tidak jarang pula ada yang mengasumsikan bahwa pembangunan adalah juga pertumbuhan. Pembangunan sebagai suatu perubahan, mewujudkan suatu kondisi kehidupan bernegara dan bermasyarakat yang lebih baik dari kondisi sekarang, sedangkan pembangunan sebagai suatu pertumbuhan menunjukkan kemampuan suatu kelompok untuk terus berkembang, baik secara kualitatif maupun kuantitatif dan merupakan sesuatu yang mutlak harus terjadi dalam pembangunan.

Pembangunan Ketenagakerjaan merupakan manifestasi tanggungjawab Pemerintah sebagai urusan wajib dalam penyediaan pelayanan kebutuhan dasar bagi masyarakat terutama bagi Masyarakat yang masih membutuhkan lapangan pekerjaan. Pada gilirannya diharapkan upaya ini mampu meningkatkan masyarakat pencari kerja dalam melaksanakan peran dan fungsi dalam kehidupan bermasyarakat.

Dalam Rencana Pembangunan Kabupaten Lamongan, komitmen pembangunan di bidang ketenagakerjaan tersebut telah menjadi agenda utama pembangunan Tahun 2022-2026 yaitu upaya perluasan dan penempatan tenaga kerja serta peningkatan kompetensi tenaga kerja.

Untuk merealisasikan agenda tersebut, maka Pemerintah Kabupaten Lamongan membentuk Dinas Tenaga Kerja. Pembentukan ini merupakan amanat Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah yang ditetapkan dalam Peraturan Daerah Kabupaten Lamongan Nomor 05 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Lamongan.

Selanjutnya ditindaklanjuti dengan Peraturan Bupati Lamongan Nomor 76 Tahun 2021 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Lamongan.

Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Lamongan menyelenggarakan Pembangunan Ketenagakerjaan yang mencakup Program Hubungan Industrial, Program Pelatihan Kerja dan Produktivas Tenaga Kerja, Program Penempatan Tenaga Kerja dan Program Pembangunan Kawasan Transmigrasi.

Untuk mengetahui kinerja Pemerintah Kabupaten Lamongan di bidang Tenaga Kerja, maka Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Lamongan, tiap akhir tahun menyusun Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) berdasar pada :

1. TAP MPR Nomor XI/MPR/1999 tentang Penyelenggaraan Negara yang Bersih dan Bebas dari Kolusi, Korupsi dan Nepotisme;
2. Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2002 tentang Komisi Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi;
3. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional;
4. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah;
5. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2008 Tentang Tahapan, Tata cara Penyusunan, Pengendalian, dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah;
6. Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
7. Instruksi Presiden Republik Indonesia Nomor 7 Tahun 1999 tentang Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
8. Instruksi Presiden Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2004 tentang Percepatan Pemberantasan Korupsi;
9. Permendagri Nomor 86 Tahun 2017 tentang Tata Cara Perencanaan, Pengendalian dan Evaluasi Pembangunan Daerah, Tata Cara Evaluasi RPJPD dan RPJMD, serta Tata Cara Perubahan RPJPD, RPJMD dan RKPD;
10. 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 Instansi Pemerintah;

11. Keputusan Kepala LAN RI Nomor 589/IX/6/Y/1999 tentang Pedoman Penyusunan Pelaporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
12. Keputusan Kepala LAN RI Nomor 239/IX/6/8/2003 tentang Perbaikan Pedoman Penyusunan Pelaporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
13. Peraturan Daerah Kabupaten Lamongan Nomor 1 Tahun 2012 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah (RPJPD) Kabupaten Lamongan Tahun 2005-2025;
14. Peraturan Daerah Kabupaten Lamongan Nomor 10 Tahun 2021 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kabupaten Lamongan Tahun 2021-2026;
15. Peraturan Bupati Lamongan Nomor 76 Tahun 2021 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Lamongan.

Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Lamongan merupakan perwujudan kewajiban Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Lamongan untuk mempertanggungjawabkan keberhasilan/kegagalan pencapaian Visi dan Misi yang diwujudkan melalui pencapaian tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan. Laporan Kinerja Instansi Pemerintah dilaksanakan melalui pengukuran kinerja yang dapat digunakan untuk melakukan penilaian atas keberhasilan/kegagalan pelaksanaan kegiatan sesuai dengan sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan dalam rangka mewujudkan visi dan misi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Lamongan. Pengukuran kinerja tersebut di samping sebagai upaya pengembangan strategi organisasi ke depan, secara teknis dapat dilihat sebagai sistem lacak kinerja masing-masing program pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Lamongan.

Penilaian atas keberhasilan/kegagalan lebih difokuskan pada pencapaian sasaran, hal ini berkaitan dengan kinerja yang sebenarnya, dimana sasaran merupakan hasil yang ingin dicapai/diwujudkan dalam kurun waktu 1 (satu) tahun atau kurang.

B. Tugas, Pokok, Fungsi, dan Struktur Organisasi

Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Lamongan dipimpin oleh seorang Kepala Dinas yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah, mempunyai tugas:

1. Merumuskan kebijakan teknis dan strategis;
2. Melaksanakan urusan pemerintahan dan pelayanan umum;
3. Pembinaan dan pelaksanaan tugas di bidang ketenagakerjaan dan transmigrasi.

Dalam melaksanakan tugas sebagaimana tersebut di atas Kepala Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Lamongan mempunyai fungsi:

1. Perumusan bahan penyusunan RPJPD, RPJMD, RKPD, Renstra, Renja, RKA, Perjanjian Kinerja, LKjIP, Laporan Keuangan, LPPD, dan LKPJ Dinas;
2. Perumusan dan penetapan rencana operasional berupa petunjuk teknis dan Standar Operasional Prosedur serta pengoordinasian pelaksanaan program dan kegiatan di lingkungan Dinas;
3. Pembinaan dan pengendalian pelaksanaan tugas pokok dan fungsi Dinas yang meliputi kesekretariatan, hubungan industrial dan jaminan sosial tenaga kerja, informasi pasar kerja dan peningkatan produktivitas, pelatihan kerja, transmigrasi serta Unit Pelaksanaan Teknis dan Jabatan fungsional;
4. Pengoordinasian pelaksanaan kebijakan teknis dan pelayanan umum di bidang ketenagakerjaan dan transmigrasi;
5. Penyelenggaraan fasilitas program kesekretariatan, hubungan industrial dan jaminan sosial tenaga kerja, informasi pasar kerja dan peningkatan produktivitas, pelatihan kerja, transmigrasi serta Unit Pelaksanaan Teknis dan Jabatan fungsional;
6. Penyampaian laporan, saran pertimbangan dan rekomendasi kepada Bupati sebagai bahan penetapan kebijakan Pemerintah Daerah di bidang ketenagakerjaan dan transmigrasi;
7. Pembinaan administrasi dinas di bidang ketenagakerjaan dan transmigrasi;
8. Pengoordinasian dan kerjasama dengan instansi dan/atau lembaga terkait lainnya untuk kelancaran pelaksanaan kegiatan Dinas;
9. Penyelenggaraan fungsi lain yang diberikan oleh Bupati terkait dengan tugas dan fungsinya.

Disamping unsur pimpinan, unsur staf dan pelaksana juga mempunyai tugas sebagai berikut :

1) Sekretariat

Mempunyai tugas merencanakan, melaksanakan, mengkoordinasikan, mengendalikan dan mengevaluasi serta memberikan dukungan pelayanan teknis dan administrasi umum, kepegawaian, perlengkapan, penyusunan perencanaan, keuangan, keprotokolan serta pelaporan kinerja dan anggaran pada unit organisasi di lingkungan Dinas.

Sekretariat mempunyai fungsi :

- a. Penyelenggaraan pengkajian program kerja sekretariat dan bahan perumusan kebijakan teknis kesekretariatan di bidang penyusunan perencanaan, keuangan, umum dan kepegawaian;
- b. Penyelenggaraan pengkajian bahan bimbingan teknis di bidang penyusunan perencanaan, keuangan umum dan kepegawaian;
- c. Penyelenggaraan pengendalian administrasi keuangan, administrasi kepegawaian, ketatausahaan, kelembagaan dan ketatalaksanaan;
- d. Penyelenggaraan pengkajian rumusan kebijakan anggaran;
- e. Penyelenggaraan pengelolaan urusan rumah tangga dan perlengkapan;
- f. Penyelenggaraan pengelolaan dokumentasi peraturan perundang-undangan, perpustakaan, protokol dan hubungan masyarakat;
- g. Penyeliaan pengelolaan naskah dinas dan kearsipan;
- h. Penyelenggaraan pengkajian bahan pembinaan jabatan fungsional;
- i. Penyelenggaraan pengkajian bahan perumusan Renstra, LKjIP, LPPD, dan LKPJ Dinas;
- j. Penyeliaan penyusunan telaahan staf sebagai bahan pertimbangan pengambilan kebijakan;
- k. Penyelenggaraan koordinasi dengan unit kerja terkait; dan
- l. Penyelenggaraan pengkajian bahan fasilitas di bidang penyusunan perencanaan, keuangan, umum dan kepegawaian.

Sekretariat mempunyai 3 Sub Bagian;

1) Sub Bagian Perencanaan dan Evaluasi mempunyai tugas :

- a. Melaksanakan penyusunan program kerja Sub Bagian Perencanaan dan Evaluasi;
- b. Melaksanakan koordinasi dalam penyusunan program kerja di lingkup Dinas;
- c. Melaksanakan penyusunan bahan perumusan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah, LPPD, LKPJ Dinas;
- d. Melaksanakan penyusunan bahan kerjasama dan penelitian;
- e. Melaksanakan koordinasi dalam perumusan bahan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, Rencana Strategis, Rencana Kerja, Indikator Kinerja Utama, Perjanjian Kinerja dan dokumen perencanaan lainnya sesuai dengan ketentuan yang berlaku;
- f. Melaksanakan penyusunan bahan kebijakan teknis penyusunan rencana operasional berupa petunjuk teknis, Standar Operasional Prosedur, dan Indeks Kepuasan Masyarakat di lingkungan Dinas;
- g. Melaksanakan koordinasi pelaksanaan program reformasi birokrasi lingkungan Dinas;
- h. Melakukan monitoring, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas secara rutin dan insidental Sub Bagian Perencanaan dan Evaluasi; dan
- i. Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Sekretaris sesuai dengan tugas dan fungsinya.

2) Sub Bagian Keuangan, mempunyai tugas :

- a. Melaksanakan penyusunan program kerja Sub Bagian Keuangan;
- b. Melaksanakan koordinasi dalam perumusan bahan Rencana Kerja dan Anggaran, Dokumen Pelaksanaan Anggaran serta perubahan anggaran sesuai ketentuan dan plafon anggaran yang ditetapkan;
- c. Melaksanakan penyusunan pembuatan daftar gaji dan tunjangan daerah serta pembayaran lainnya;
- d. Melaksanakan administrasi anggaran Dinas;
- e. Melaksanakan verifikasi keuangan;

- f. Melaksanakan perbendaharaan umum keuangan dan penyiapan bahan pertanggungjawaban serta laporan keuangan.
 - g. Melaksanakan koordinasi dan penyusunan bahan tindak lanjut Laporan Hasil Pemeriksaan lingkup Dinas;
 - h. Melaksanakan monitoring, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas secara rutin dan insidental Sub Bagian Keuangan Dinas; dan
 - i. Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Sekertaris sesuai dengan tugas dan fungsinya.
- 3) Sub Bagian Umum dan Kepegawaian, mempunyai tugas :
- a. Melaksanakan penyusunan program kerja Sub Bagian Umum dan Kepegawaian;
 - b. Melaksanakan pengelolaan tata persuratan, tatalaksana, dan kearsipan;
 - c. Melaksanakan penyusunan bahan urusan administrasi kepegawaian dan peningkatan sumber daya manusia kepegawaian;
 - d. Melaksanakan penyusunan rencana kebutuhan sarana dan prasarana, pengurusan rumah tangga, perlengkapan, peeliharaan/perawatan lingkungan kantor, kendaraan dan aset lainnya serta ketertiban, keindahan dan keamanan kantor;
 - e. Melaksanakan pengelolaan dan pertatausahaan aset Dinas;
 - f. Melaksanakan penyusunan bahan pengkajian penataan kelembagaan, analisis jabatan, analisis beban kerja dan evaluasi jabatan lingkup Dinas;
 - g. Melakukan administrasi perjalanan dinas, keprotokolan, urusan hubungan masyarakat dan pengelolaan informasi publik;
 - h. Melaksanakan monitoring, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas secara rutin dan insidental Sub Bagian Umum dan Kepegawaian;
 - i. Melaksanakan tuga-tugas lain yang diberikan oleh Sekertaris sesuai dengan tugas dan fungsinya.

2) Bidang Pelatihan Kerja

Mempunyai tugas melaksanakan penyiapan perumusan kebijakan teknis dan strategis, koordinasi, pembinaan, pengendalian dan pemberian bimbingan teknis bidang Pelatihan Kerja yang meliputi penyelenggaraan pelatihan dan kompetensi sumber daya manusia, verifikasi regulasi, serta pemberian tanda daftar dan izin lembaga pelatihan.

Bidang Pelatihan Kerja mempunyai fungsi :

- a. Pengkoordinasian penyelenggaraan Pelatihan Berbasis Kompetensi;
- b. Penyelenggaraan verifikasi informasi regulasi bidang pelatihan kerja yang akan disebarluaskan kepada lembaga pelatihan kerja swasta;
- c. Pengkoordinasikan peningkatan kompetensi sumber daya manusia lembaga pelatihan kerja swasta pelatihan kerja swasta;
- d. Pemberian izin kepada lembaga pelatihan kerja swasta;
- e. Pemberian tanda daftar lembaga pelatihan kerja pemerintah dan lembaga pelatihan di perusahaan;
- f. Penyelenggaraan fungsi lain yang diberikan oleh Kepala Dinas sesuai dengan tugas dan fungsinya.

3) Bidang Informasi Pasar Kerja dan Peningkatan Produktivitas

Mempunyai tugas melaksanakan penyiapan perumusan kebijakan teknis dan strategis, koordinasi, pembinaan, pengendalian dan pemberian bimbingan teknis bidang pengolahan informasi pasar kerja, pengelolaan dan pemantauan produktivitas usaha.

Bidang Informasi Pasar Kerja dan Peningkatan Produktivitas mempunyai fungsi :

- a. Pengkoordinasian pelayanan pengeolaan informasi pasar kerja dalam (1) satu daerah;
- b. Penyebarluasan informasi produktivitas kepada perusahaan;
- c. Pengkoordinasian pelayanan konsultasi produktivitas kepada perusahaan;
- d. Pengkoordinasian pengukuran dan pemantauan produktivitas tingkat daerah;
- e. Penyelenggaraan fungsi lain yang diberikan oleh Kepala Dinas sesuai dengan tugas dan fungsinya.

4) Bidang Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kesempatan Kerja

Mempunyai tugas perumusan kebijakan teknis dan strategis, koordinasi, pembinaan, pengendalian dan pemberian bimbingan teknis bidang bimbingan dan penyuluhan jabatan antar kerja, pelayanan perantara kerja, pelayanan Tenaga Kerja Indonesia (TKI) ke luar negeri, dan perizinan menggunakan tenaga kerja asing dan transmigrasi.

Bidang Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kesempatan Kerja mempunyai fungsi :

- a. Pengoordinasian pelayanan antar kerja kepada pencari kerja dan pemberi kerja serta perluasan kesempatan kerja kepada masyarakat;
- b. Pengoordinasian penyuluhan dan bimbingan jabatan dalam pelayanan antar kerja serta perluasan kesempatan kerja kepada masyarakat;
- c. Pengoordinasi perantara kerja dalam pelayanan antar kerja serta perluasan kesempatan kerja kepada masyarakat;
- d. Penyelenggaraan verifikasi penerbitan izin kepada lembaga penempatan tenaga kerja;
- e. Penyelenggaraan promosi penyebarluasan informasi syarat-syarat dan mekanisme bekerja ke luar negeri kepada masyarakat;
- f. Pengoordinasian pendaftaran, perekrutan dan seleksi calon Tenaga Kerja Indonesia;
- g. Pengoordinasian pelayanan dan verifikasi kelengkapan dokumen ketenagakerjaan calon Tenaga Kerja Indonesia ke luar negeri;
- h. Pengoordinasian pelayanan penandatanganan perjanjian kerja;
- i. Pengoordinasian penyelesaian permasalahan Tenaga Kerja Indonesia pra dan purna penempatan;
- j. Pengoordinasian pelayanan pemulangan dan kepulangan Tenaga Kerja Indonesia;
- k. Penyelenggaraan pemberdayaan Tenaga Kerja Indonesia purna;
- l. Pengoordinasian fasilitasi penerbitan perpanjangan ijin mempekerjakan tenaga kerja asing yang lokasi kerja lebih dari 1 (satu) daerah kabupaten dalam 1 (satu) daerah kabupaten;
- m. Penyelenggarakan kegiatan transmigrasi; dan
- n. Penyelenggaraan fungsi lain yang diberikan oleh Kepala Dinas sesuai dengan tugas dan fungsinya.

5) Bidang Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja

Mempunyai tugas melaksanakan tugas perumusan kebijakan teknis dan strategis, koordinasi, pembinaan, pengendalian dan pemberian bimbingan teknis bidang verifikasi peraturan perusahaan, fasilitas perjanjian kerja, pelaksanaan deteksi dini terhadap potensi perselisihan perusahaan, pembentukan dan pemberdayaan lembaga kerjasama Bipartit perusahaan, dan pelaksanaan mediasi perselisihan dan mogok kerja perusahaan.

Bidang Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja mempunyai fungsi:

- a. Penyelenggaraan verifikasi dokumen peraturan perusahaan dan perjanjian kerja bersama dengan ruang lingkup operasi daerah kabupaten/kota;
- b. Penyelenggaraan pelayanan pendaftaran perjanjian kerja bersama daerah kabupaten/kota;
- c. Pengekoordinasian proses pengesahan dokumen peraturan perusahaan dengan ruang lingkup operasi daerah kabupaten/kota;
- d. Pengekoordinasian pelaksanaan deteksi dini terhadap potensi perselisihan di perusahaan;
- e. Penyelenggaraan fasilitasi pembentukan dan pemberdayaan lembaga kerja sama Bipartit di perusahaan;
- f. Pengekoordinasian pelaksanaan mediasi terhadap potensi dan mediasi perselisihan di perusahaan, mogok kerja dan penutupan perusahaan;
- g. Penyelenggaraan fungsi lain yang diberikan oleh Kepala Dinas sesuai dengan tugas dan fungsinya.

6) Unit Pelaksana Teknis Dinas

Unsur pelaksana kegiatan teknis operasional dan/kegiatan teknis penunjang pada Dinas.

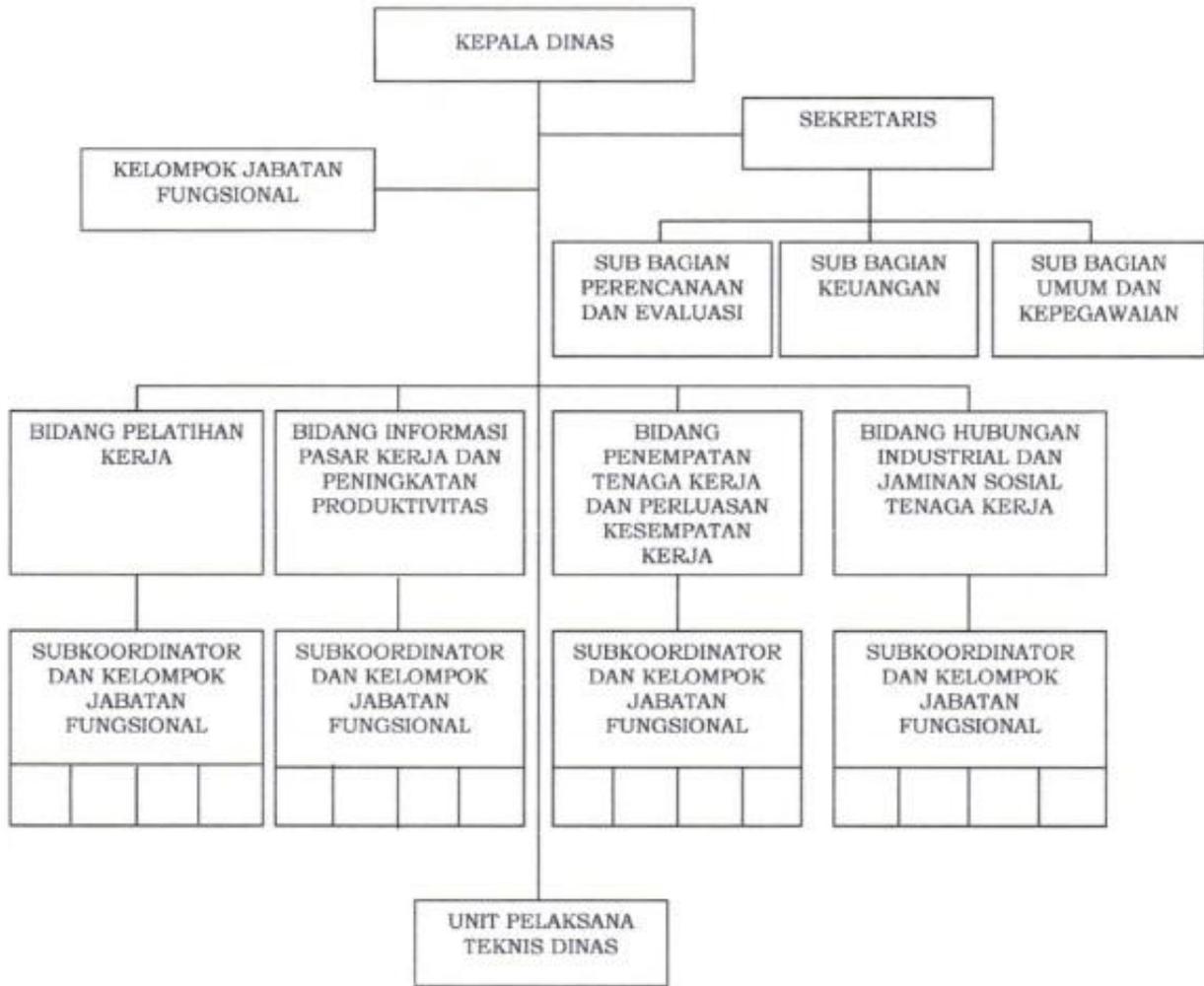
7) Kelompok Jabatan Fungsional

Mempunyai tugas melakukan kegiatan sesuai dengan bidang fungsional masing-masing berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan. Kelompok Jabatan fungsional dipimpin oleh subkoordinator pelaksana fungsi pelayanan fungsional sesuai dengan ruang

lingkup bidang tugas dan fungsi jabatan pimpinan tertinggi pratama. Subkoordinator melaksanakan tugas membantu Pejabat Administrator dalam penyusunan rencana, pelaksanaan dan pengendalian, pemantauan dan evaluasi, serta pelaporan pada satu kelompok substansi pada masing-masing pengelompokan uraian fungsi.

Gambar 1.1

**STRUKTUR ORGANISASI DINAS TENAGA KERJA
KABUPATEN LAMONGAN**



C. Data Umum Organisasi

1. Personil

Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Lamongan didukung oleh 32 PNS, yang mempunyai latar belakang pendidikan mulai dari SLTP sampai dengan Magister (S2).

Tabel 1.1
Data Kepegawaian Berdasarkan Jabatan, Pangkat/Golongan
serta Jenjang Pendidikan
Tahun 2022

No	Jabatan Struktural	Pangkat / Gol. Ruang	Pendidikan Formal	Jumlah	Ket
1	Kepala	Pembina Utama Muda (IV/c)	S2	1	
2	Sekretaris	Pembina (IV/a)	S2	1	
3	Kepala Bidang	Pembina (IV/a)	S2	4	
4	Kasubag	Penata Tk.I (III/d) Penata (III/c)	SI	3	
5	Jabatan Fungsional Tertentu (JFT)	Pembina (IV/a)	SI	14	
		Penata Tingkat I (III/d)	S2	5	
		Penata Muda (III/a)			
6	Jabatan Fungsional Umum (JFU)	Penata Muda Tingkat I (III/b)	SI	6	
		Penata Muda (III/a)	SMP		
		Juru Tingkat I (II/d)	SMA		
J U M L A H				31	

2. Sarana dan Prasarana

Untuk mendukung Kegiatan tugas sehari-hari, Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Lamongan dilengkapi dengan sarana dan prasarana.

Tabel 1.2

Sarana dan Prasarana yang ada di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Lamongan

No	Nama Barang / Jenis Barang	Jumlah Barang Unit/Buah	Harga	Keterangan
1	2	3	4	5
1	Alat Angkutan		998.442.957,00	
1.1	Alat Angkutan Darat Bermotor		995.457.957,00	
1.1.1	Kendaraan Dinas Bermotor Perorangan	4	605.534.000,00	
1.1.2	Kendaraan Bermotor Angkutan Barang	1	250.000.000,00	
1.1.3	Kendaraan Bermotor Beroda Dua	18	139.923.957,00	
1.2	Alat Angkutan Darat Tak Bermotor		2.985.000,00	
1.2.1	Kendaraan Tak Bermotor Penumpang	1	2.985.000,00	
2	Alat Bengkel dan Alat Ukur		13.126.889.109,00	
2.1	Alat Bengkel Bermesin		13.068.753.109,00	
2.1.1	Perkakas Konstruksi Logam Terpasang pada Fondasi	911	12.219.544.234,00	
2.1.2	Perkakas Konstruksi Logam yang Transportable (Berpindah)	8	7.040.000,00	
2.1.3	Perkakas Bengkel Service	40	271.933.000,00	
2.1.4	Perkakas Bengkel Kayu	6	8.040.000,00	
2.1.5	Peralatan Las	25	78.974.875,00	
2.1.6	Perkakas Pabrik Es	35	483.221.000,00	
2.2	Alat Bengkel Tak Bermesin		56.747.000,00	
2.2.1	Peralatan Tukang Besi	31	56.747.000,00	
2.3	Alat Pertanian		1.389.000,00	
2.3.1	Alat Pemeliharaan Tanaman/Ikan/Ternak	1	1.389.000,00	
3	Alat Kantor dan RumahTangga		1.569.109.013,00	
3.1	Alat Kantor		522.870.549,00	
3.1.1	Mesin Ketik	3	7.448.106,00	
3.1.2	Alat Penyimpan Perlengkapan Kantor	115	435.294.843,00	
3.1.3	Alat Kantor Lainnya		80.127.600,00	
3.2	Alat RumahTangga		858.424.649,00	
3.2.1	Mebel	229	539.826.266,00	

No	Nama Barang / Jenis Barang	Jumlah Barang Unit/Buah	Harga	Keterangan
3.2.2	Alat Pengukur Waktu	1	1.632.100,00	
3.2.3	Alat Pembersih	1	2.163.000,00	
3.2.4	Alat Pendingin	36	180.167.583,00	
3.2.5	Alat Dapur	13	44.055.000,00	
3.2.6	Alat RumahTangga Lainnya (Home Use)	30	66.780.700,00	
3.2.7	Alat Pemadam Kebakaran	22	23.800.000,00	
3.3	Meja dan Kursi Kerja/Rapat Pejabat		187.813.815,00	
3.3.1	Meja Kerja Pejabat	105	102.157.315,00	
3.3.2	Meja Rapat Pejabat	1	7.662.200,00	
3.3.3	Kursi Kerja Pejabat	35	74.981.500,00	
3.3.4	Kursi Rapat Pejabat	1	3.012.800,00	
4	Alat Studio, Komunikasi, dan Pemancar		262.195.952,00	
4.1	Alat Studio		250.254.852,00	
4.1.1	Peralatan Studio Video dan Film	2	5.766.352,00	
4.1.2	Peralatan Studio Gambar	82	244.488.500,00	
4.2	Alat Komunikasi		8.273.600,00	
4.2.1	Alat Komunikasi Telephone	2	8.273.600,00	
4.3	Alat Kedokteran dan Kesehatan		3.667.500,00	
4.3.1	Alat Kedokteran		3.667.500,00	
4.3.1.1	Alat Kedokteran Umum	2	3.667.500,00	
5	Komputer		837.397.633,00	
5.1	Komputer Unit		616.840.500,00	
5.1.1	Komputer Jaringan	7	79.711.000,00	
5.1.2	Personal Computer	55	537.129.500,00	
5.2	Peralatan Komputer		220.557.133,00	
5.2.1	Peralatan Mainframe	1	1.777.000,00	
5.2.2	Peralatan Mini Computer	7	23.886.950,00	
5.2.3	Peralatan Personal Computer	39	140.443.183,00	
5.2.4	Peralatan Jaringan	2	54.450.000,00	
Jumlah			<u>16.794.034.664,00</u>	

3. Pembiayaan

Dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Lamongan berdasarkan perincian pembiayaan yang terdapat pada Anggaran Pendapatan Belanja Daerah Kabupaten Lamongan Tahun 2022, adalah sebagai berikut :

Tabel 1.3

Rincian Anggaran Belanja Dinas Tenaga Kerja Tahun 2022

NO.	U R A I A N	JUMLAH	KET.
	Belanja Daerah	Rp. 9.054.343.734,-	
1.	<u>Belanja Tidak Langsung</u> Belanja Pegawai	Rp. 4.223.685.327,- Rp. 4.223.685.327,-	
2.	<u>Belanja Langsung</u> a. Belanja Barang dan Jasa b. Belanja Modal	Rp. 4.830.658.407,- Rp. 4.586.288.307,- Rp. 244.370.100,-	

D. Sistematika Penyajian LKjIP

Sistematika pelaporan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) mengacu pada format yang telah ditetapkan dalam Pedoman Penyusunan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) yang diterbitkan oleh Lembaga Administrasi Negara (LAN) Republik Indonesia berdasarkan Keputusan Kepala Lembaga Administrasi Negara Nomor 239/IX/6/8/2003 yang merupakan perbaikan dari keputusan yang sama Nomor 589/IX/6/Y/99 yang terakhir diperbarui dengan Peraturan Menteri Pemberdayaan Aparatur Negara atau PERMENPAN Nomor 53 Tahun 2014.

Secara umum penyusunan Laporan Kinerja mengikuti prinsip-prinsip kejujuran, obyektif, akurat dan transparan. Format Laporan Kinerja terdiri dari:

1. Ringkasan Eksekutif dalam bagian ini secara umum disajikan tentang tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan dalam Rencana Strategis, sejauhmana Dinas telah mencapai tujuan dan sasaran tersebut, kendala-kendala yang dihadapi dan langkah-langkah yang telah dilakukan untuk mengatasi kendala tersebut.

2. Pendahuluan Pada bab ini disajikan penjelasan umum organisasi, dengan penekanan kepada aspek strategis organisasi serta permasalahan utama (strategic issued) yang sedang dihadapi organisasi.
3. Perencanaan dan Perjanjian Kinerja pada bab ini diuraikan ringkasan/iktisar perjanjian kinerja tahun yang bersangkutan.
4. Akuntabilitas Kinerja
 - a. Capaian Kinerja Organisasi

Pada sub bab ini disajikan capaian kinerja organisasi untuk setiap pernyataan kinerja sasaran strategis Organisasi sesuai dengan hasil pengukuran kinerja organisasi. Untuk setiap pernyataan kinerja sasaran strategis tersebut dilakukan analisis capaian kinerja sebagai berikut :

- Membandingkan antara target dan realisasi kinerja tahun ini;
- Membandingkan antara realisasi kinerja serta capaian kinerja tahun ini dengan tahun lalu dan beberapa tahun terakhir;
- Membandingkan realisasi kinerja sampai dengan tahun ini dengan target jangka menengah yang terdapat dalam dokumen perencanaan strategis organisasi;
- Membandingkan realisasi kinerja tahun ini dengan standar nasional;
- Analisis penyebab keberhasilan/kegagalan atau peningkatan/penurunan kinerja serta alternatif solusi yang telah dilakukan;
- Analisis atas efisiensi penggunaan sumber daya;
- Analisis program/kegiatan yang menunjang keberhasilan ataupun kegagalan pencapaian pernyataan kinerja.

- b. Realisasi Anggaran

Pada sub bab ini diuraikan realisasi anggaran yang telah digunakan untuk mewujudkan kinerja organisasi sesuai dengan dokumen Perjanjian Kinerja.

5. Penutup

Pada bab ini diuraikan simpulan umum atas capaian kineja organisasi serta langkah di masa mendatang yang akan dilakukan organisasi untuk meningkatkan kinerjanya.

6. Lampiran

- a. Matriks Renstra Strategis (RS)
- b. Pengukuran Kinerja (PK) Tahun 2022
- c. Perjanjian Kinerja Tahun 2022
- d. Lampiran lainnya (penghargaan, Inovasi dll.)

BAB II

PERENCANAAN DAN PERJANJIAN KINERJA

Pada penyusunan Laporan Kinerja Tahun 2022 ini, mengacu pada 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 Instansi Pemerintah, yang didalamnya antara lain mewajibkan kepada pelaksana penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan untuk membuat Laporan Pertanggungjawaban Kinerjanya selama kurun waktu satu tahun dalam bentuk LKJIP (Laporan Kinerja Instansi Pemerintah).

A. Rencana Strategis

Rencana Strategis merupakan langkah awal untuk melakukan pengukuran kinerja instansi pemerintah. Rencana Strategis instansi pemerintah memerlukan integrasi antara keahlian sumber daya manusia dan sumber daya lainnya agar mampu memenuhi aspirasi stakeholder dan menjawab tuntutan perkembangan lingkungan starategis organisasi.

Analisis terhadap lingkungan organisasi baik internal maupun eksternal merupakan langkah yang sangat penting dalam memperhitungkan Kekuatan (Strenghts), Kelemahan (Weaknesses), Peluang (Opportunities), dan Tantangan (Threats) yang ada. Analisis terhadap unsur-unsur tersebut sangat penting dan merupakan dasar bagi perwujudan visi dan misi serta strategi instansi pemerintah.

Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Lamongan mempunyai rencana strategis 2021-2026 yang berorientasi pada hasil yang ingin dicapai selama kurun waktu 5 (lima) tahun, dengan memperhitungkan potensi, peluang dan kendala / hambatan yang kemungkinan timbul. Rencana strategis Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Lamongan 2021-2026 yang mencakup visi, misi, tujuan dan sasaran, strategi, kebijakan dan program serta ukuran keberhasilan dan kegagalan dalam pencapaian tujuan dan sasaran diuraikan dalam bab ini.

Berdasarkan Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Lamongan yang mencakup visi, misi, tujuan, sasaran dan kebijakan adalah sebagai berikut:

1. Visi dan Misi

Visi

Visi Pemerintah Kabupaten Lamongan yaitu:

“Terwujudnya Kejayaan Lamongan yang Berkeadilan”

Makna dari visi tersebut adalah Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Lamongan diharapkan akan mewujudkan Lamongan yang Berkeadilan dengan menjalin sinergi yang dinamis antara masyarakat, Pemerintah Kabupaten dan seluruh *stakeholders* dalam merealisasikan dan semakin memantapkan pembangunan Kabupaten Lamongan secara komprehensif dan berkelanjutan dalam upaya mencapai visi dan misi Pemerintah Kabupaten Lamongan Tahun 2021-2026.

Misi

Dalam rangka mewujudkan visi tersebut Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Lamongan masuk ke misi 1 (satu), yaitu :

“Mewujudkan Kemandirian Ekonomi Daerah Melalui Optimalisasi Potensi Unggulan Daerah”

Tujuan, Sasaran dan Indikator Sasaran

Tujuan

Dalam mewujudkan misi ke 1 (satu) Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Lamongan masuk ke tujuan yaitu Meningkatkan pertumbuhan ekonomi inklusif melalui optimalisasi potensi sektor unggulan, dengan sasaran yaitu Meningkatnya kesejahteraan masyarakat. Dari sasaran RPJMD tersebut tujuan yang ingin dicapai organisasi adalah target – target yang bersifat kuantitatif dari suatu organisasi, untuk mengukur keberhasilan atau kegagalan kinerja.

Berdasarkan visi, misi dan faktor – faktor kunci keberhasilan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Lamongan menetapkan tujuan dan indikator Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Lamongan sebagai berikut :

Tujuan	Indikator
Menurunkan Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT)	Persentase Penurunan TPT

Sasaran

Dari tujuan tersebut Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Lamongan mempunyai 2 (dua) sasaran yang merupakan bagian yang integral dalam perencanaan strategis. Sasaran-sasaran Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Lamongan dan indikatornya sebagai berikut:

Sasaran	Indikator Sasaran
Meningkatnya Penduduk yang Bekerja	Persentase Penduduk yang Bekerja
Meningkatnya Manajemen Internal PD	Nilai SAKIP Dinas Tenaga Kerja

B. Rencana Kinerja Tahun 2022

Rencana Kinerja Tahunan (RKT) Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Lamongan untuk Tahun 2022 berpedoman dari Renstra Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Lamongan Tahun 2021-2026.

RKA (Rencana Kerja Anggaran) disusun mengacu kepada klasifikasi anggaran yaitu Belanja Daerah menurut organisasi, fungsi, program, kegiatan dan jenis belanja. Jadi RKT memuat rencana capaian kinerja dari Renstra yang bersifat tahunan yaitu target-target kinerja output dari setiap kegiatan, target outcome dari setiap sasaran dalam mendukung tujuan.

Rencana Kinerja Tahunan (RKT) Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Lamongan untuk Tahun 2022, disajikan di dalam Format Rencana Kinerja Tahunan (RKT).

Terkait dengan rencana kinerja tahunan, supaya rencana/target capaian kinerja yang tercantum di dalam Rencana Kinerja Tahunan dapat terukur, maka disusun indikator kinerja yaitu indikator output dan outcome yang disusun sesuai dengan alokasi anggaran kegiatan berdasarkan DPA Awal Tahun 2022.

Komponen Rencana Kinerja Tahunan pada Tahun 2022 yang disusun berdasarkan Renstra secara rinci memuat tentang tujuan, program, sasaran / kegiatan, output dan indikator output, serta outcome dan indikator outcome.

Penetapan indikator kinerja kegiatan didasarkan pada perkiraan yang realistis dengan memperhatikan tujuan dan sasaran yang ditetapkan serta data pendukung yang harus dikelola. Penetapan indikator kinerja dimaksudkan untuk dapat menggambarkan kinerja sasaran dan kegiatan yang hendak dicapai sebagai target capaian kinerja. Dengan demikian, indikator kinerja tersebut

diupayakan memiliki kriteria spesifik dan jelas, dapat diukur secara obyektif, layak dicapai, serta relevan dengan tujuan dan sasaran yang ingin dicapai oleh Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Lamongan dalam kurun waktu tertentu.

Di dalam Rencana Kinerja Tahunan pada Tahun 2022, indikator kinerja yang dikembangkan dan disepakati untuk pengukuran capaian kinerja adalah indikator output dan outcome dan diuraikan berdasarkan kegiatan dan sasaran serta target kuantitatif atau kualitatifnya.

Indikator outcome yang ditetapkan lebih merupakan indikator yang bersifat immediate outcome yang akan dicapai dan dapat diukur pada akhir tahun anggaran berjalan. Indikator output ditetapkan pertahun berdasarkan keluaran yang dihasilkan dari masing-masing kegiatan. Kinerja Dinas Tenaga Kerja juga merupakan agregasi dari kinerja masing-masing bidang yang berada di bawahnya dalam melaksanakan tupoksinya untuk mendukung tercapainya tujuan dan sasaran dalam Renstra.

1. Sasaran dan Indikator Sasaran:

- 1) Meningkatnya Penduduk yang Bekerja, dengan indikator:
 - a) Persentase penduduk yang bekerja.
- 2) Meningkatnya Manajemen Internal PD, dengan indikator :
 - a) Nilai SAKIP Dinas Tenaga Kerja.

Program dan Kegiatan

1.1 Untuk mewujudkan tujuan “Menurunkan Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT)” ditetapkan Program dan kegiatan sebagai berikut :

- 1) Program Pelatihan Kerja dan Produktivitas Tenaga Kerja dengan kegiatan :
 - a) Pelaksanaan Pelatihan berdasarkan Unit Kompetensi;
 - b) Pembinaan Lembaga Pelatihan Kerja Swasta;
 - c) Konsultasi Produktivitas pada Perusahaan Kecil;
 - d) Pengukuran Produktivitas Tingkat Daerah Kabupaten/Kota.
- 2) Program Peningkatan Penempatan Tenaga Kerja dengan kegiatan :
 - a) Pelayanan Antarkerja di daerah Kabupaten/Kota;
 - b) Pengelolaan Informasi Pasar Kerja;
 - c) Pelindungan PMI (Pra dan Purna Penempatan) di Daerah Kabupaten/Kota;
 - d) Penerbitan Perpanjangan IMTA yang Lokasi Kerja dalam 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota.

- 3) Program Hubungan Industrial dengan kegiatan:
 - a) Pengesahan Peraturan Perusahaan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama untuk Perusahaan yang hanya Beroperasi dalam 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota;
 - b) Pencegahan dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja dan Penutupan Perusahaan di Daerah Kabupaten/Kota.
- 4) Program Pembangunan Kawasan Transmigrasi dengan kegiatan:
 - a) Penataan Persebaran Penduduk yang Berasal dari 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota.

C. Perjanjian Kinerja Tahun 2022

Perjanjian Kinerja pada dasarnya adalah pernyataan komitmen yang mempresentasikan tekad dan janji untuk mencapai kinerja yang jelas dan terukur dalam rentang waktu satu tahun tertentu dengan mempertimbangkan sumber daya yang dikelolanya, serta merupakan suatu dokumen pernyataan kinerja / kesepakatan kinerja antara atasan dan bawahan, untuk mewujudkan target kinerja tertentu berdasarkan pada sumber daya yang dimiliki oleh suatu instansi. Dokumen Perjanjian Kinerja dimanfaatkan oleh pimpinan instansi pemerintah untuk:

1. Memantau dan mengendalikan pencapaian kinerja organisasi;
2. Meningkatkan akuntabilitas, transparansi dan kinerja aparatur;
3. Sebagai wujud nyata komitmen antara penerima amanah dengan pemberi amanah;
4. Sebagai dasar penilaian keberhasilan/kegagalan pencapaian tujuan dan sasaran organisasi;
5. Menciptakan tolok ukur kinerja sebagai dasar evaluasi kinerja aparatur;
6. Melaporkan capaian realisasi kinerja dalam LKjIP.

Dokumen Perjanjian Kinerja ini disusun setelah ada kejelasan mengenai alokasi anggaran. Hal ini dimaksudkan agar dokumen perjanjian kinerja dapat disusun secara realistis dengan mempertimbangkan ketersediaan sumber dana yang dapat dipertanggungjawabkan peruntukannya. Perjanjian Kinerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Lamongan Tahun 2022 sebagai berikut:

1) Perjanjian Kinerja Tahun 2022

SASARAN	INDIKATOR SASARAN	TARGET KINERJA TAHUN 2022
Meningkatnya Penduduk yang Bekerja	Persentase Penduduk yang Bekerja	94,87 %
	Persentase Akurasi Proyeksi Indikator dalam Rencana Tenaga Kerja	88,86 %
	Persentase Tenaga Kerja Bersertifikat Kompetensi	1,35 %
	Tingkat Produktifitas Tenaga Kerja	42,978 %
	Presentase Tenaga Kerja Yang Ditempatkan (Dalam dan Luar Negeri) Melalui Mekanisme Layanan Antar Kerja Dalam Wilayah Kabupaten	72,30 %
	Presentase Perusahaan Yang Menerapkan UU Bidang Ketenagakerjaan	60,07 %
	Presentase Transmigran Yang Berhasil Meningkatkan Taraf Ekonomi dan Sosialnya	64,72 %
Meningkatnya Manajemen Internal Perangkat Daerah	Nilai SAKIP DISNAKER	86,00
	Nilai IKM Internal DISNAKER	79
Jumlah dokumen, perencanaan, penganggaran dan evaluasi kinerja Perangkat Daerah	Jumlah Dokumen Program dan Kegiatan Perangkat Daerah dalam Dokumen RKPD	2 dokumen
	Jumlah dokumen RENSTRA dan RENJA Perangkat Daerah	3 dokumen
	Jumlah Laporan Capaian Kinerja (CAPKIN, IKI dan SAKIP)	12 dokumen
	Jumlah Dokumen Informasi dan Profil	1 dokumen

SASARAN	INDIKATOR SASARAN	TARGET KINERJA TAHUN 2022
	Ketenagakerjaan Kabupaten Lamongan	
	Jumlah Dokumen (LPPD, LKPJ, LKJiP dan IKM)	4 dokumen
Persentase Administrasi Keuangan Daerah	Jumlah Pegawai ASN yang Menerima Gaji dan Tunjangan	35 orang
	Jumlah Laporan Keuangan Akhir Tahun	3 dokumen
	Jumlah Laporan Keuangan Semesteran	3 dokumen
Persentase administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah	Jumlah Pakaian Batik Tradisional	60 orang
	Jumlah Peserta Pendidikan dan Pelatihan Formal	6 orang
Persentase administrasi umum perangkat daerah	Jumlah komponen instalasi listrik dan penerangan bangunan kantor	18 alat listrik
	Jumlah ATK	27 ATK
	Jumlah barang cetakan	4 cetakan
	Jumlah foto copy	8.636 lembar
	Jumlah bahan bacaan	2 jenis bahan bacaan
	Jumlah iklan	11 kali
	Jumlah makanan dan minuman rapat yang disediakan	248 box nasi, 248 box snack
	Jumlah makanan dan minuman tamu yang disediakan	30 dus air minum sedang, 48 botol minum besar, 60 dus air gelas, 48 galon air mineral
	Jumlah perjalanan dinas dalam daerah, luar daerah dan luar negeri	124 perjalanan
	Jumlah sosialisasi	3 kali

SASARAN	INDIKATOR SASARAN	TARGET KINERJA TAHUN 2022
Persentase penyediaan jasa urusan pemerintah daerah	Jumlah rekening yang terbayarkan	4 rekening
	Jumlah peralatan kantor yang dipelihara dengan baik	16 komputer, 22 printer, 25 ac
	Jumlah perlengkapan kantor yang dipelihara dengan baik	2 soundsystem, 1 kursi tamu, 9 unit tabung apar
	Jumlah cleaning service	1 paket
	Jumlah JKK/JKM	30 orang
	Jumlah premi asuransi kesehatan	30 orang
	Jumlah tenaga administrasi perkantoran	26 orang
	Jumlah tenaga keamanan	4 orang
	Persentase pemeliharaan barang milik daerah penunjang urusan pemerintah daerah	Jumlah mobil jabatan yang dipelihara
Jumlah pajak surat kendaraan yang terbayarkan		1 kir, 5 unit kendaraan roda 4 dan 10 unit kendaraan roda 2
Jumlah kendaraan dinas/operasional yang dipelihara		4 unit kendaraan roda 4, 10 unit kendaraan roda 2
Jumlah gedung kantor yang dipelihara		1 paket
Jumlah gedung kantor yang dibangun		1 paket
Jumlah Penyusunan Dokumen Rencana Tenaga Kerja (RTK)	Jumlah Penyusunan Dokumen Rencana Tenaga Kerja (RTK) Mikro	1 dokumen
Jumlah peserta pelatihan berdasarkan unit kompetensi	Jumlah masyarakat yang mengikuti pelatihan berbasis kompetensi (Teknik Menjahit, Tata Rias, Processing,	224 orang

SASARAN	INDIKATOR SASARAN	TARGET KINERJA TAHUN 2022
	Servis sepeda motor, mekanik mobil bensin/diesel, Teknik pendingin/AC dan Teknik Las listrik)	
	Jumlah lulusan pelatihan operator alat berat (excavator dan forklift)	20 orang
	Jumlah lulusan pendidikan dan pelatihan bersertifikat kompetensi	1 orang
	Jumlah pengadaan sarana dan prasarana pelatihan (1 scanner dan 2 printer)	3 buah
Jumlah lembaga pelatihan kerja swasta yang terakreditasi	Jumlah lembaga pelatihan kerja swasta yang memiliki perizinan	50 LPK
Jumlah produktivitas SDM perusahaan yang meningkat	Jumlah perusahaan kecil yang mendapatkan konsultasi	10 orang
Jumlah perusahaan kecil yang menerapkan program peningkatan produktivitas	Jumlah kompetensi produktivitas tenaga kerja	7 perusahaan kecil
Jumlah pelayanan Antarkerja di Daerah Kabupaten/Kota	Jumlah pencari kerja yang ditempatkan	100 orang
	Jumlah calon Tenaga Kerja Mandiri (TKM) yang dilatih	20 orang
Jumlah pencari kerja yang mendapatkan informasi pasar kerja	Jumlah analisis pasar kerja mikro	1 dokumen
	Jumlah media promosi informasi pasar kerja	2.000 leaflet, pamflet
	Jumlah peserta pembinaan bursa kerja khusus	15 Orang
	Jumlah peserta sosialisasi informasi	15 Orang

SASARAN	INDIKATOR SASARAN	TARGET KINERJA TAHUN 2022
	pasar kerja	
	Jumlah pencari kerja bertemu dengan pemberi kerja sesuai dengan pendidikan dan keahliannya / Bursa Kerja (JMF) secara online/offline	1.000 pencaker
	Jumlah dokumen database pengangguran	1 Dokumen
Jumlah CPMI dan PMI Purna yang dilindungi	Jumlah Calon Pekerja Migran Indonesia (CPMI)/Calon Tenaga Kerja Indonesia (CTKI) yang mendapatkan sosialisasi	20 orang
	Jumlah Calon Pekerja Migran Indonesia (CPMI)/ Calon Tenaga Kerja Indonesia (CTKI) yang terdata	40 orang
	Jumlah Pekerja Migran Indonesia (PMI)/Tenaga Kerja Indonesia (TKI) yang mendapatkan fasilitas kepulangan	8 orang
	Jumlah Pemberdayaan Pekerja Migran Indonesia (PMI)/Tenaga Kerja Indonesia (TKI) purna dan keluarga	20 orang
Jumlah penerbitan perpanjangan IMTA di Kabupaten Lamongan	Jumlah Penerbitan Perpanjangan IMTA di Kabupaten Lamongan	50 orang
	Jumlah penerbitan Raperda Retribusi Penggunaan Tenaga Kerja Asing di Kabupaten Lamongan	1 dokumen
Jumlah perusahaan yang menerapkan UU Bidang	Jumlah perusahaan yang mendaftarkan PP/PKB dan pembentukan LKS Bipartit	30 perusahaan

SASARAN	INDIKATOR SASARAN	TARGET KINERJA TAHUN 2022
Ketenagakerjaan	Jumlah perusahaan yang mendapatkan penyuluhan kepatuhan syarat-syarat kerja	50 perusahaan
	Jumlah kepesertaan BPJS di perusahaan	30 Perusahaan
	Jumlah peserta pembahasan UMK	16 Orang
	Jumlah peserta sosialisasi UMK	50 orang
Jumlah penyelesaian perselisihan kerja	Jumlah penyelesaian perselisihan hubungan industrial	10 perselisihan
	Jumlah peserta sosialisasi UU perselisihan / PPHI	50 orang
	Jumlah Monitoring LKS-Tripartit	18 kali
	Jumlah pelaksanaan peringatan hari buruh/ May Day	1 kali
Jumlah transmigran yang diberangkatkan	Jumlah calon transmigran yang diberangkatkan	5 KK
	Jumlah kunjungan kerjasama antar daerah penempatan transmigrasi	1 lokasi
	Jumlah peserta yang mengikuti sosialisasi/ penyuluhan tentang transmigrasi	20 Orang

BAB III

AKUNTABILITAS KINERJA

A. Capaian Kinerja Organisasi

Akuntabilitas Kinerja dalam format Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) Pemerintah Kabupaten Lamongan tidak terlepas dari rangkaian mekanisme fungsi perencanaan yang sudah berjalan mulai dari RPJPD, RPJMD, Perencanaan Strategis (Renstra) dan Rencana Kerja Pemerintah Daerah (RKPD) serta Perjanjian Kinerja Pemerintah Kabupaten Lamongan. Sebagai fungsi *actuating* dari berbagai perencanaan yang telah ditetapkan dalam penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan berupa program dan kegiatan yang selanjutnya akan dipertanggungjawabkan.

Pertanggungjawaban kinerja pelaksanaan pembangunan sifatnya terukur, berupa penetapan indikator beserta formula perhitungannya. Pertanggungjawaban pengukuran kinerja yang diukur antara lain adalah program, sasaran dan kegiatan yang telah dilaksanakan agar tidak salah arah sesuai dengan perencanaan yang telah dibuat.

Akuntabilitas Kinerja menggambarkan tingkat pencapaian Sasaran ataupun Tujuan instansi pemerintah sebagai penjabaran Visi, Misi dan Strategi yang menginformasikan tingkat keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan kegiatan sesuai dengan Program dan Kebijakan yang telah ditetapkan.

Pada bagian ini disajikan uraian hasil pengukuran kinerja, evaluasi dan analisis akuntabilitas kinerja Sasaran dan Indikator kinerja Sasaran, termasuk di dalamnya menguraikan secara sistematis keberhasilan dan kegagalan, permasalahan dan hambatan yang dihadapi dalam pencapaian target-target kinerja yang telah ditetapkan.

A.1 Capaian Kinerja Dinas Tenaga Kerja Kab. Lamongan Tahun 2022

Hasil pengukuran kinerja terhadap 6 Program (meliputi 5 Program Pembangunan dan 1 Program Rutin) dan 19 kegiatan (meliputi 12 kegiatan pembangunan dan 7 kegiatan yang termasuk ke dalam Program Rutin) sebagaimana ditetapkan dalam Rencana Kinerja Tahun 2022, menunjukkan bahwa secara umum Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Lamongan telah mencapai kinerja, terkait pelaksanaan pembangunan di bidang Ketenagakerjaan. Pengukuran kinerja dimaksud merupakan hasil dari penilaian yang sistematis dan berdasarkan pada

kelompok indikator kinerja. Untuk mendapatkan data kinerja yang akurat, lengkap, tepat waktu dan konsisten, maka penetapan indikator–indikator kinerja serta rencana pencapaiannya dilakukan sejak awal perencanaan program dan kegiatan.

Pengukuran kinerja dilakukan dengan membandingkan target dari setiap indikator kinerja sasaran dengan realisasi yang dicapai oleh indikator kinerja tersebut, sehingga diketahui selisih kinerjanya (performance gap). Berdasarkan performance gap tersebut, dilakukan evaluasi guna mendapatkan strategi yang tepat untuk peningkatan kinerja di masa mendatang. Dalam proses pengukuran kinerja tersebut, diperhatikan prinsip-prinsip keseimbangan biaya dan manfaat, efisiensi dan efektivitas.

1. Pencapaian Kinerja

Dalam upaya untuk meningkatkan akuntabilitas kinerja, Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Lamongan melakukan Indikator Kinerja Utama, dengan memperhatikan capaian kinerja, permasalahan dan isu-isu strategis yang sangat mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi. Hasil pengukuran atas indikator kinerja utama Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Lamongan Tahun 2022 menunjukkan hasil sebagai berikut:

Tabel 3.1

PENCAPAIAN INDIKATOR KINERJA UTAMA TAHUN 2022 PADA DINAS TENAGA KERJA KABUPATEN LAMONGAN

Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Capaian
1	2	3	4	5
Meningkatnya Penduduk yang Bekerja	Persentase Penduduk yang Bekerja	94,87%	93,95%	99,03%
	Persentase Akurasi Proyeksi Indikator dalam Rencana Tenaga Kerja	88,86%	89,90%	101,17%
	Persentase Tenaga Kerja Bersertifikat Kompetensi	1,35%	2,29%	169,63%
	Tingkat Produktifitas Tenaga Kerja	42,98%	44,17%	102,77%

Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Capaian
1	2	3	4	5
	Presentase Tenaga Kerja Yang Ditempatkan (Dalam dan Luar Negeri) Melalui Mekanisme Layanan Antar Kerja Dalam Wilayah Kabupaten	72,30%	73,25%	101,31%
	Presentase Perusahaan Yang Menerapkan UU Bidang Ketenagakerjaan	60,07%	60,19%	100,20%
	Presentase Transmigran Yang Berhasil Meningkatkan Taraf Ekonomi dan Sosialnya	64,72%	64,41%	99,52%
Meningkatnya Manajemen Internal Perangkat Daerah	Nilai SAKIP DISNAKER	86,00	88,18	102,53%
	Nilai IKM Internal DISNAKER	79	87,25	110,44%

Dari Tabel di atas terlihat bahwa pada Sasaran Indikator Kinerja Utama, beberapa indikator tercapai sesuai dengan target yang ditetapkan yang mencapai target 100% dalam katagori “sangat baik”.

A.2 Perbandingan Realisasi Kinerja

Tabel 3.2

**REALISASI CAPAIAN KINERJA TAHUN 2021
PADA DINAS TENAGA KERJA KABUPATEN LAMONGAN**

Indikator Kinerja	TARGET 2021	Realisasi 2021
Persentase Peningkatan Penempatan Kerja di Sektor Formal	1,51%	40,50%
Persentase Peningkatan Pekerja yang Sudah Menerima Upah Minimum Kabupaten (UMK)	2,87%	2,91%
Persentase Peningkatan Pekerja yang Mengikuti Program BPJS Ketenagakerjaan	5,42%	5,10%
Persentase Penyelesaian Perselisihan Kerja	100%	100%

Tabel 3.3

**REALISASI CAPAIAN KINERJA TAHUN 2022
PADA DINAS TENAGA KERJA KABUPATEN LAMONGAN**

Indikator Kinerja	TARGET 2022	Realisasi 2022
Persentase Penduduk yang Bekerja	94,87%	93,95%
Persentase Akurasi Proyeksi Indikator dalam Rencana Tenaga Kerja	88,86%	89,90%
Persentase Tenaga Kerja Bersertifikat Kompetensi	1,35%	2,29%
Tingkat Produktifitas Tenaga Kerja	42,98%	44,17%
Persentase Tenaga Kerja Yang Ditempatkan (Dalam dan Luar Negeri) Melalui Mekanisme Layanan Antar Kerja Dalam Wilayah Kabupaten	72,30%	73,25%

Indikator Kinerja	TARGET 2022	Realisasi 2022
Presentase Perusahaan Yang Menerapkan UU Bidang Ketenagakerjaan	60,07%	60,19%
Presentase Transmigran Yang Berhasil Meningkatkan Taraf Ekonomi dan Sosialnya	64,72%	64,41%
Nilai SAKIP DISNAKER	86,00	88,18
Nilai IKM Internal DISNAKER	79	87,25

Dari Tabel di atas terlihat bahwa pada Sasaran Indikator Kinerja Utama tahun 2022, beberapa indikator tercapai sesuai dengan target yang ditetapkan. Antara realisasi capaian kinerja tahun 2021 dengan realisasi capaian kinerja tahun 2022 tidak bisa dibandingkan, karena indikator kinerja tahun 2021 berbeda dengan indikator kinerja tahun 2022.

A.3 Perbandingan Realisasi Kinerja s.d Akhir Periode RPJMD/RENSTRA

Untuk melaksanakan Misi “**Mewujudkan Kemandirian Ekonomi Daerah Melalui Optimalisasi Potensi Unggulan Daerah**“, ditetapkan 1 (satu) tujuan yaitu ***Meningkatkan Pertumbuhan Ekonomi Inklusif Melalui Optimalisasi Potensi Sektor Unggulan***. Peran utama pemerintah daerah adalah memberikan pelayanan kepada masyarakat berupa pelayanan administratif maupun pemenuhan kebutuhan dasar masyarakat.

Untuk mendukung tugas pelayanan tersebut, perlu didukung dengan keberadaan pemerintahan yang baik dan bersih. Pemerintahan yang baik dalam hal manajemen pengelolaannya dan bersih dari sisi pelaksana aparturnya. Untuk menilai keberhasilan pencapaian tujuan ini diukur dengan indikator sebagai berikut:

Tabel 3.4
SASARAN RPJMD

Sasaran	Indikator Sasaran	Satuan	Target						2022		
			2021	2022	2023	2024	2025	2026	Target	Realisasi	Capaian
Meningkatnya Kesejahteraan Masyarakat	Persentase Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT)	%	-	4,97%	4,77%	4,47%	4,23%	4,07%	4,97%	6,05%	-21,73%

Dari Tabel diatas pada Tahun 2022, Indikator Persentase Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) terealisasi sebesar 6,05%, lebih tinggi dari target yang ditetapkan pada tahun 2022 yaitu 4,97% atau lebih besar 1,24% dari target. Dimana jumlah penduduk usia kerja tahun 2022 meningkat dibanding tahun 2021 sebesar 3.727 orang sedangkan jumlah angkatan kerja mengalami penurunan sebesar 11.116 orang dari 683,405 ribu orang pada tahun 2021 menjadi 672,289 ribu pada 2022. Dari sejumlah 672,3 ribu orang yang aktif di pasar kerja pada tahun 2022, sebanyak 631,6 ribu orang telah bekerja dan 40,7 ribu orang sisanya masih berstatus sebagai pencari kerja. Dibanding tahun 2021, jumlah penduduk yang bekerja turun sebesar 18.318 orang dan jumlah penduduk yang menganggur bertambah sebesar 7.202 orang. Oleh karena itu, tingkat pengangguran terbuka (TPT) di Kabupaten Lamongan juga mengalami kenaikan sebesar 1,15 poin dari 4,90% pada tahun 2021 menjadi 6,05% pada tahun 2022.

Adapun capaian kinerja pada RPJMD tersebut tidak tercapai dikarenakan beberapa faktor antara lain:

- Karena terbatasnya lapangan kerja yang tersedia baik formal maupun informal, disamping itu pembukaan lapangan kerja baru disektor swasta belum mampu menyerap tenaga kerja lokal, karena rendahnya kualitas SDM dan banyaknya lulusan SMA dan SMK yang menurunnya kesesuaian (match) antara keahlian SMA dan SMK terhadap kebutuhan di pasar kerja, sehingga pencari kerja belum mampu terserap dipasar lokal maupun nasional.

A.4 Perbandingan Realisasi Kinerja dengan Realisasi Nasional

Tabel 3.5

PERBANDINGAN REALISASI KINERJA DENGAN REALISASI NASIONAL

Sasaran	Indikator Kinerja	Akhir Tahun 2022 (PD)		Nasional	
		Target	Realisasi	Target	Realisasi
Meningkatnya Penduduk yang Bekerja	Persentase Penduduk yang Bekerja	94,87%	93,95%		94,15%
	Persentase Akurasi Proyeksi Indikator dalam Rencana Tenaga Kerja	88,86%	89,90%		
	Persentase Tenaga Kerja Bersertifikat Kompetensi	1,35%	2,29%		
	Tingkat Produktifitas Tenaga Kerja	42,98%	44,17%		
	Presentase Tenaga Kerja Yang Ditempatkan (Dalam dan Luar Negeri) Melalui Mekanisme Layanan Antar Kerja Dalam Wilayah Kabupaten	72,30%	73,25%		
	Presentase Perusahaan Yang Menerapkan UU Bidang Ketenagakerjaan	60,07%	60,19%		
	Presentase Transmigran Yang Berhasil Meningkatkan Taraf Ekonomi dan Sosialnya	64,72%	64,41%		
	Meningkatnya Manajemen Internal Perangkat Daerah	Nilai SAKIP DISNAKER	86,00	88,18	
	Nilai IKM Internal DISNAKER	79	87,25		

A.5 Analisis Penyebab Keberhasilan yang Telah Dilakukan 2022

Keberhasilan pencapaian target kinerja sasaran program tidak terlepas dengan adanya sumber daya aparatur, sarana dan prasarana pendukung serta sumber dana pendukung kegiatan dari APBD Kabupaten Lamongan Tahun Anggaran 2022 yang selaras dengan pencapaian target di masing-masing kegiatan.

Evaluasi bertujuan agar diketahui pencapaian realisasi, kemajuan dan kendala yang dijumpai dalam rangka pencapaian misi, agar dapat dinilai dan dipelajari guna perbaikan pelaksanaan program/kegiatan di masa yang akan datang. Selain itu, dalam evaluasi kinerja dilakukan pula analisis efisiensi dengan cara membandingkan antara output dengan input baik untuk rencana maupun realisasi. Analisis ini menggambarkan tingkat efisiensi yang dilakukan oleh instansi dengan memberikan data nilai output per unit yang dihasilkan oleh suatu input tertentu.

Selanjutnya dilakukan pula pengukuran/penentuan tingkat efektivitas yang menggambarkan tingkat kesesuaian antara tujuan dengan hasil, manfaat atau dampak. Selain itu, evaluasi juga dilakukan terhadap setiap perbedaan kinerja (performance gap) yang terjadi, baik terhadap penyebab terjadinya gap maupun strategi pemecahan masalah yang telah dan akan dilaksanakan.

Selanjutnya pengukuran kinerja terhadap indikator kinerja yang telah dicapai pada Tahun 2022 dan membandingkan antara target dan realisasi pada indikator sasaran indikator kinerja yang telah ditetapkan dalam Renstra Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Lamongan Tahun 2021-2026 serta analisis pencapaian kinerja dalam pelaksanaan program dan kegiatan secara rinci dapat dilihat sebagai berikut :

SASARAN	Meningkatnya Penduduk yang Bekerja
	Meningkatnya Manajemen Internal Perangkat Daerah

Keberhasilan sasaran ini diukur melalui 9 (sembilan) indikator kinerja yaitu Persentase Penduduk yang Bekerja, Persentase Akurasi Proyeksi Indikator dalam Rencana Tenaga Kerja, Persentase Tenaga Kerja Bersertifikat Kompetensi, Tingkat Produktifitas Tenaga Kerja, Presentase Tenaga Kerja Yang Ditempatkan (Dalam dan Luar Negeri) Melalui Mekanisme Layanan Antar Kerja Dalam Wilayah Kabupaten, Presentase Perusahaan Yang Menerapkan

UU Bidang Ketenagakerjaan, Presentase Transmigran Yang Berhasil Meningkatkan Taraf Ekonomi dan Sosialnya, Nilai SAKIP DISNAKER, dan Nilai IKM Internal DISNAKER dimana dalam upaya pencapaian didukung oleh 6 Program Program dan 19 kegiatan.

Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Capaian
Persentase Penduduk yang Bekerja	94,87%	93,95%	99,03%
Persentase Akurasi Proyeksi Indikator dalam Rencana Tenaga Kerja	88,86%	89,90%	101,17%
Persentase Tenaga Kerja Bersertifikat Kompetensi	1,35%	2,29%	169,63%
Tingkat Produktifitas Tenaga Kerja	42,98%	44,17%	102,77%
Presentase Tenaga Kerja Yang Ditempatkan (Dalam dan Luar Negeri) Melalui Mekanisme Layanan Antar Kerja Dalam Wilayah Kabupaten	72,30%	73,25%	101,31%
Presentase Perusahaan Yang Menerapkan UU Bidang Ketenagakerjaan	60,07%	60,19%	100,20%
Presentase Transmigran Yang Berhasil Meningkatkan Taraf Ekonomi dan Sosialnya	64,72%	64,41%	99,52%
Nilai SAKIP DISNAKER	86,00	88,18	102,53%
Nilai IKM Internal DISNAKER	79	87,25	110,44%

Dari Tabel diatas dapat dilihat bahwa capaian kinerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Lamongan sebagai berikut:

1. Persentase Penduduk yang Bekerja, Indikator ini tercapai dengan katagori **berhasil** yaitu 93,95% dari target 94,87% dengan capaian kinerja 99,03%. Indikator ini didukung oleh 12 (duabelas) Kegiatan. Keberhasilan indikator ini dikarenakan peran serta dengan adanya program pelatihan tenaga kerja dan penempatan tenaga kerja.

2. Persentase Akurasi Proyeksi Indikator dalam Rencana Tenaga Kerja, Indikator ini tercapai dengan katagori **sangat berhasil** yaitu 89,90% dari target 88,86% dengan capaian kinerja 101,17%. Indikator ini didukung oleh 1 (satu) Kegiatan. Keberhasilan indikator ini dikarenakan peran serta dengan adanya kolaborasi antar pemerintah daerah dan lintas sektor.
3. Persentase Tenaga Kerja Bersertifikat Kompetensi, Indikator ini tercapai dengan katagori **sangat berhasil** yaitu 2,29% dari target 1,35% dengan capaian kinerja 169,63%. Indikator ini didukung oleh 2 (dua) Kegiatan. Keberhasilan indikator ini dikarenakan peran serta dengan adanya upaya meningkatkan ketrampilan pencari kerja dan memaksimalkan peran perusahaan dan LPS.
4. Tingkat Produktifitas Tenaga Kerja, Indikator ini tercapai dengan katagori **sangat berhasil** yaitu 44,17% dari target 42,98% dengan capaian kinerja 102,77%. Indikator ini didukung oleh 2 (dua) Kegiatan. Keberhasilan indikator ini dikarenakan peran serta dengan adanya upaya meningkatkan kualitas tenaga kerja melalui pelatihan tenaga kerja untuk membentuk ketrampilan pada tenaga kerja.
5. Presentase Tenaga Kerja Yang Ditempatkan (Dalam dan Luar Negeri) Melalui Mekanisme Layanan Antar Kerja Dalam Wilayah Kabupaten, Indikator ini tercapai dengan katagori **sangat berhasil** yaitu 73,25% dari target 72,30% dengan capaian kinerja 101,31%. Indikator ini didukung oleh 4 (empat) Kegiatan. Keberhasilan indikator ini dikarenakan peran serta dengan adanya optimalisasi penempatan tenaga kerja di sektor formal melalui program Antar Kerja Lokal (AKL), Antar Kerja Antar Daerah (AKAD) dan Antar Kerja Antar Negara (AKAN).
6. Presentase Perusahaan Yang Menerapkan UU Bidang Ketenagakerjaan, Indikator ini tercapai dengan katagori **sangat berhasil** yaitu 60,19% dari target 60,07% dengan capaian kinerja 100,20%. Indikator ini didukung oleh 2 (dua) Kegiatan. Keberhasilan indikator ini dikarenakan peran serta dengan adanya intensnya sosialisasi penerapan UU Bidang Ketenagakerjaan kepada pengusaha. Sehingga akan meningkatkan pengusaha dalam memperbaiki syarat kerja dan sistem pengupahan untuk mendukung terciptanya iklim hubungan industrial yg kondusif dan harmonis, serta mendukung upaya perlindungan dan perbaikan kesejahteraan pekerja.

7. Presentase Transmigran Yang Berhasil Meningkatkan Taraf Ekonomi dan Sosialnya, Indikator ini tercapai dengan katagori **berhasil** yaitu 64,41% dari target 64,72% dengan capaian kinerja 99,52%. Indikator ini didukung oleh 1 (satu) Kegiatan. Keberhasilan indikator ini dikarenakan peran serta dengan adanya upaya menyiapkan calon transmigran yang produktif dan mewujudkan masyarakat transmigrasi yang mandiri dan berkualitas.
8. Nilai SAKIP DISNAKER Indikator ini tercapai dengan katagori katagori **sangat berhasil** yaitu 88,18 dari target 86 dengan capaian kinerja 102,53%. Indikator ini didukung oleh 7 (tujuh) Kegiatan. Keberhasilan indikator ini dikarenakan peran dan komitmen dalam meningkatkan tata kelola pemerintahan yang bersih dan akuntabel.
9. Nilai IKM Internal DISNAKER, Indikator ini tercapai dengan katagori katagori **sangat berhasil** yaitu 87,25 dari target 79 dengan capaian kinerja 110,44%. Indikator ini didukung oleh 7 (tujuh) Kegiatan. Keberhasilan indikator ini dikarenakan ada peningkatan dan kemudahan dalam pelayanan umum di Bidang Ketenagakerjaan.

A.6 Analisis Efisiensi Penggunaan Sumberdaya (SDM, Dana dan Sarana dan Prasarana)

Untuk mempercepat penempatan kerja dan mengurangi pengangguran terbuka. Dari sisi personil terdapat 4 Pejabat dan 4 Staf yang menangani terkait penempatan kerja. Pola promosi pelayanan secara online untuk pemasangan lowongan dan informasi kerja serta layanan ketenagakerjaan melalui website menjadikan lebih efisien.

Sarana dan prasarana pendukung yang ada dioptimalkan agar dapat mencapai target kinerja sasaran program dan kegiatan yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan baik RPJMD, Renstra-PD maupun Standart Operasional Prosedur (SOP) guna memberikan kelancaran dalam melayani masyarakat.

Untuk mengukur efisiensi anggaran yang telah dialokasikan, maka dilakukan keselarasan antara sasaran yang ditetapkan dengan program dan kegiatan yang dilaksanakan pada Tahun 2022, selanjutnya sumber daya biaya yang tersedia sebesar Rp 9.054.343.734 telah dilakukan efisiensi dalam penggunaannya hanya sebesar Rp 8.535.509.727 atau 94,27%, sisa dana sebesar Rp 518.834.007 atau 5,73% yang merupakan SILPA di Kas Daerah. Adapun alokasi per sasaran pembangunan dapat dilihat pada Tabel dibawah ini:

Tabel 3.6

ALOKASI PER SASARAN PEMBANGUNAN

SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR	ANGGARAN	REALISASI ANGGARAN	CAPAIAN %
Meningkatnya Penduduk yang Bekerja	Persentase Penduduk yang Bekerja	2.787.000.000	2.687.562.226	96,43
	Persentase Akurasi Proyeksi Indikator dalam Rencana Tenaga Kerja	100.000.000	68.553.300	68,55
	Persentase Tenaga Kerja Bersertifikat Kompetensi	1.702.000.000	1.693.654.900	99,51
	Tingkat Produktifitas Tenaga Kerja			
	Presentase Tenaga Kerja Yang Ditempatkan (Dalam dan Luar Negeri) Melalui Mekanisme Layanan Antar Kerja Dalam Wilayah Kabupaten	730.000.000	708.435.776	97,05
	Presentase Perusahaan Yang Menerapkan UU Bidang Ketenagakerjaan	160.000.000	159.881.550	99,93

SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR	ANGGARAN	REALISASI ANGGARAN	CAPAIAN %
	Presentase Transmigran Yang Berhasil Meningkatkan Taraf Ekonomi dan Sosialnya	95.000.000	57.036.700	60,04
Meningkatnya Manajemen Internal Perangkat Daerah	Nilai SAKIP DISNAKER	6.267.343.734	5.847.947.501	93,31
	Nilai IKM Internal DISNAKER			

Tabel 3.7

EFISIENSI PENGGUNAAN SUMBER DAYA

SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR	% CAPAIAN KINERJA	% CAPAIAN ANGGARAN	% TINGKAT EFISIEN
Meningkatnya Penduduk yang Bekerja	Persentase Penduduk yang Bekerja	99,03	96,43	2,6
	Persentase Akurasi Proyeksi Indikator dalam Rencana Tenaga Kerja	101,17	68,55	32,62
	Persentase Tenaga Kerja Bersertifikat Kompetensi	169,63	99,51	70,12
	Tingkat Produktifitas Tenaga Kerja	102,77		3,26

SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR	% CAPAIAN KINERJA	% CAPAIAN ANGGARAN	% TINGKAT EFISIEN
	Presentase Tenaga Kerja Yang Ditempatkan (Dalam dan Luar Negeri) Melalui Mekanisme Layanan Antar Kerja Dalam Wilayah Kabupaten	101,31	97,05	4,26
	Presentase Perusahaan Yang Menerapkan UU Bidang Ketenagakerjaan	100,20	99,93	0,27
	Presentase Transmigran Yang Berhasil Meningkatkan Taraf Ekonomi dan Sosialnya	99,52	60,04	39,48
Meningkatnya Manajemen Internal Perangkat Daerah	Nilai SAKIP DISNAKER	102,53	93,31	9,22
	Nilai IKM Internal DISNAKER	110,44		17,31

Dari Tabel diatas dapat diketahui anggaran yang direncanakan telah dimanfaatkan untuk pencapaian sasaran organisasi dan tingkat efisiensi yang telah dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Lamongan pada Tahun 2022.

A.7 Analisa Program/Kegiatan yang Menunjang Keberhasilan ataupun Pencapaian Kinerja.

Analisis program/kegiatan yang menunjang keberhasilan ataupun pencapaian kinerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Lamongan sebagai berikut :

Adapun rincian penggunaan anggaran adalah sebagai berikut :

1. PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH KABUPATEN/KOTA
 - 1) Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah
 - a. Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah, dengan alokasi dana sebesar Rp 37.500.000 dengan volume kegiatan 17 Dokumen dengan realisasi sebesar Rp 37.350.000 atau 99,60% dengan sisa anggaran sebesar Rp 150.000 karena penyerapan anggaran sesuai dengan kebutuhan, tetapi fisik sebesar 100%.
 - b. Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah, dengan alokasi dana sebesar Rp 105.000.000 dengan volume kegiatan 5 dokumen (LPPD, LKPJ, LKJiP, IKM dan Dokumen Informasi dan Profil Ketenagakerjaan Kab. Lamongan) dengan realisasi sebesar Rp 102.509.000 atau 97,63% dengan sisa anggaran sebesar Rp 2.491.000 karena penyerapan anggaran sesuai dengan kebutuhan, tetapi fisik sebesar 100%.
 - 2) Administrasi Keuangan Perangkat Daerah
 - a. Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN, dengan alokasi dana sebesar Rp 4.220.585.327 dengan volume kegiatan 35 orang PNS dengan realisasi sebesar Rp 3.919.905.467 atau 92,88% dengan sisa anggaran sebesar Rp 300.679.860 karena penyerapan anggaran gaji PNS dan TPP sesuai dengan kebutuhan, tetapi fisik sebesar 100%.
 - b. Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD, dengan alokasi dana sebesar Rp 12.000.000 dengan volume kegiatan 3 dokumen dengan realisasi sebesar Rp 12.000.000 atau 100% dengan sisa anggaran sebesar Rp 0 penyerapan anggaran sesuai dengan kebutuhan, tetapi fisik sebesar 100%.
 - c. Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan (Bulanan/Triwulanan/Semesteran SKPD), dengan alokasi dana sebesar Rp 12.000.000 dengan volume kegiatan 3 dokumen dengan realisasi sebesar Rp 12.000.000 atau 100% dengan sisa anggaran sebesar Rp 0 karena penyerapan anggaran sesuai dengan kebutuhan, tetapi fisik sebesar 100%.

- 3) Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah
 - a. Pengadaan Pakaian Dinas Beserta Atribut Kelengkapannya, dengan alokasi dana sebesar Rp 20.000.000 dengan volume kegiatan 60 orang dengan realisasi sebesar Rp 19.999.800 atau 100% dengan sisa anggaran sebesar Rp 200 karena penyerapan anggaran sesuai dengan kebutuhan, tetapi fisik sebesar 100%.
 - b. Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Berdasarkan Tugas dan Fungsi, dengan alokasi dana sebesar Rp 52.500.000 dengan volume kegiatan 1 paket bimtek peningkatan SDM aparatur ketenagakerjaan dan 6 orang peserta pendidikan dan pelatihan formal dengan realisasi sebesar Rp 52.500.000 atau 100% dengan sisa anggaran sebesar Rp 0 karena penyerapan anggaran sesuai dengan kebutuhan, tetapi fisik sebesar 100%.
- 4) Administrasi Umum Perangkat Daerah
 - a. Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor, dengan alokasi dana sebesar Rp 10.000.000 dengan volume kegiatan 18 komponen alat listrik dengan realisasi sebesar Rp 9.996.400 atau 99,96% dengan sisa anggaran sebesar Rp 3.600 karena penyerapan anggaran sesuai dengan kebutuhan dan fisik sebesar 100%.
 - b. Penyediaan Bahan Logistik Kantor, dengan alokasi dana sebesar Rp 39.432.884 dengan volume kegiatan 27 jenis ATK dengan realisasi sebesar Rp 39.432.600 atau 100% dengan sisa anggaran sebesar Rp 284 karena penyerapan anggaran sesuai dengan kebutuhan dan fisik sebesar 100%.
 - c. Penyediaan Barang Cetakan dan Penggandaan, dengan alokasi dana sebesar Rp 10.000.000 dengan volume kegiatan 4 cetakan dan 8.636 lembar foto copi dengan realisasi sebesar Rp 9.784.900 atau 97,49% dengan sisa anggaran sebesar Rp 251.100 penyerapan sesuai dengan kebutuhan, tetapi fisik sebesar 100%.
 - d. Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan, dengan alokasi dana sebesar Rp 16.000.000 dengan volume kegiatan 2 jenis bahan bacaan dan 11 kali iklan dengan realisasi sebesar Rp 14.690.000 atau 91,81% dengan sisa anggaran sebesar Rp 1.310.000 karena pembayaran tagihan koran sesuai yang ada (delapan jenis koran) dan penyerapan anggaran sesuai dengan kebutuhan, tetapi fisik sebesar 100%.
 - e. Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD, dengan alokasi dana sebesar Rp 163.033.000 dengan volume kegiatan 248 box nasi, 248 box snack, 30 dus air minum sedang, 48 botol besar air mineral, 48 galon air mineral, 60 dus air gelas, 124

kali perjalanan dinas dan 3 kali sosialisasi dengan realisasi sebesar Rp 159.723.400 atau 97,97% dengan sisa anggaran sebesar Rp 3.309.600 penyerapan anggaran sesuai dengan kebutuhan, tetapi fisik sebesar 100%.

- 5) Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah
 - a. Pengadaan Mebel, dengan alokasi dana sebesar Rp 11.271.500 dengan volume kegiatan 1 meja rapat dan 1 kursi rapat dengan realisasi sebesar Rp 10.675.000 atau 94,71% dengan sisa anggaran sebesar Rp 596.500 karena anggaran penggandaan tidak diserap dan penyerapan anggaran sesuai dengan kebutuhan, tetapi fisik sebesar 100%.
 - b. Pengadaan Peralatan dan Mesin Lainnya, dengan alokasi dana sebesar Rp 23.728.500 dengan volume kegiatan 1 komputer, 1 laptop dan 1 printer karena dengan realisasi sebesar Rp 23.728.500 atau 100% dengan sisa anggaran sebesar Rp 0 penyerapan anggaran sesuai dengan kebutuhan, tetapi fisik sebesar 100%.
- 6) Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah
 - a. Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik, dengan alokasi dana sebesar Rp 308.496.523 dengan volume kegiatan 4 rekening (listrik,air, telepon dan teleconference) dengan realisasi sebesar Rp 228.581.594 atau 74,10% dengan sisa anggaran sebesar Rp 79.914.929 karena penyerapan tagihan rekening sesuai dengan kebutuhan, tetapi fisik sebesar 100%.
 - b. Penyediaan Jasa Peralatan dan Perlengkapan Kantor, dengan alokasi dana sebesar Rp 40.000.000 dengan volume kegiatan 16 Komputer, 22 Printer, 25 AC 2 soundsystem, 1 kursi tamu, 9 unit tabung apar dengan realisasi sebesar Rp 36.678.400 atau 91,70% dengan sisa anggaran sebesar Rp 3.321.600 karena harga isi tabung alat pemadam kebakaran lebih tinggi dari SSH, penyerapan anggaran sesuai dengan kebutuhan, tetapi fisik sebesar 100%.
 - c. Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor, dengan alokasi dana sebesar Rp 805.796.000 dengan volume kegiatan cleaning service 1 Paket, JKK/JKM 30 Orang, premi asuransi kesehatan 30 Orang, tenaga administrasi perkantoran 26 Orang, tenaga keamanan 4 Orang dengan realisasi sebesar Rp 787.815.990 atau 97,77% dengan sisa anggaran sebesar Rp 17.980.010 karena penyerapan anggaran sesuai dengan kebutuhan, tetapi fisik sebesar 100%.

- 7) Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah
 - a. Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan dan Pajak Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan, dengan alokasi dana sebesar Rp 60.000.000 dengan volume kegiatan pemeliharaan mobil jabatan 2 unit kendaraan roda 4, 1 kali kir, pembayaran pajak surat kendaraan, 5 unit kendaraan roda 4 dan 10 unit kendaraan roda 2 dengan realisasi sebesar Rp 57.858.200 atau 96,43% dengan sisa anggaran sebesar Rp 2.141.800 karena penyerapan sesuai dengan kebutuhan, tetapi fisik sebesar 100%.
 - b. Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak, dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan, dengan alokasi dana sebesar Rp 20.000.000 dengan volume kegiatan pemeliharaan kendaraan dinas/operasional yang 4 unit kendaraan roda 4, 10 unit kendaraan roda 2 dengan realisasi sebesar Rp 13.133.000 atau 65,67% dengan sisa anggaran sebesar Rp 6.867.000 karena tidak semua kendaraan dinas operasional ganti pelat (hanya membayar pajak tahunan) penyerapan sesuai dengan kebutuhan, tetapi fisik sebesar 100%
 - c. Pemeliharaan/Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya, dengan alokasi dana sebesar Rp 300.000.000 dengan volume kegiatan 1 paket gedung yang dipelihara dengan realisasi sebesar Rp 299.621.250 atau 99,87% dengan sisa anggaran sebesar Rp 378.750 karena penyerapan anggaran sesuai dengan kebutuhan, tetapi fisik sebesar 100%.

2. PROGRAM PERENCANAAN TENAGA KERJA

- 1) Penyusunan Rencana Tenaga Kerja
 - a. Penyusunan Rencana Tenaga Kerja Mikro, dengan alokasi dana sebesar Rp 100.000.000 dengan volume kegiatan 1 dokumen rencana tenaga kerja dengan realisasi sebesar Rp 68.553.300 atau 68,55% dengan sisa anggaran sebesar Rp 31.446.700 karena anggaran koordinasi (transportasi dan akomodasi) penyusunan dokumen ke kemnaker tidak terserap, tetapi fisik sebesar 100%.

3. PROGRAM PELATIHAN KERJA DAN PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA

- 1) Pelaksanaan Pelatihan berdasarkan Unit Kompetensi.
 - a. Proses Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Keterampilan bagi Pencari Kerja berdasarkan Klaster Kompetensi, dengan alokasi dana sebesar Rp 1.600.000.000 dengan volume kegiatan 224 orang peserta pelatihan kompetensi dan 20 orang peserta pelatihan operator alat berat (excavator dan forklift) dengan realisasi sebesar Rp 1.592.015.350 atau 99,50% dengan sisa anggaran sebesar Rp 7.984.650 Penyerapan sesuai dengan kebutuhan, tetapi fisik sebesar 100%.
 - b. Koordinasi Lintas Lembaga dan Kerja Sama dengan Sektor Swasta untuk Penyediaan Instruktur serta Sarana dan Prasarana Lembaga Pelatihan Kerja, dengan alokasi dana sebesar Rp 12.000.000 dengan volume kegiatan 1 orang lulusan pendidikan dan pelatihan bersertifikat kompetensi dengan realisasi sebesar Rp 12.000.000 atau 100% dengan sisa anggaran sebesar Rp 0 penyerapan anggaran sesuai dengan kebutuhan, tetapi fisik sebesar 100%.
 - c. Pengadaan Sarana Pelatihan Kerja Kabupaten/Kota, dengan alokasi dana sebesar Rp 10.000.0000 dengan volume kegiatan 3 buah (1 scanner dan 2 printer) dengan realisasi sebesar Rp 9.942.000 atau 99,42% dengan sisa anggaran sebesar Rp 58.000 penyerapan anggaran sesuai dengan kebutuhan, tetapi fisik sebesar 100%.
- 2) Pembinaan Lembaga Pelatihan Kerja Swasta
 - a. Pembinaan Lembaga Pelatihan Kerja Swasta, dengan alokasi dana sebesar Rp 30.000.000 dengan volume kegiatan pembinaan 50 LPK di kabupaten lamongan dengan realisasi sebesar Rp 29.999.850 atau 100% dengan sisa anggaran sebesar Rp 150 penyerapan anggaran sesuai dengan kebutuhan, tetapi fisik sebesar 100%.
- 3) Konsultasi Produktivitas pada Perusahaan Kecil
 - a. Pelaksanaan Konsultasi Produktivitas kepada Perusahaan Kecil, dengan alokasi dana sebesar Rp 20.000.000 dengan volume kegiatan 10 SDM Perusahaan yang mendapatkan konsultasi dengan realisasi sebesar Rp 20.000.000 atau 100% dengan sisa anggaran sebesar Rp 0 penyerapan anggaran sesuai dengan kebutuhan, tetapi fisik sebesar 100%.

- 4) Pengukuran Produktivitas Tingkat Daerah Kabupaten/Kota
 - a. Pengukuran Kompetensi dan Produktivitas Tenaga Kerja, dengan alokasi dana sebesar Rp 30.000.000 dengan volume kegiatan 7 perusahaan kecil yang mendapatkan pelatihan di bidang kompetensi produktifitas dengan realisasi sebesar Rp 29.697.700 atau 98,99% dengan sisa anggaran sebesar Rp 302.300.00 penyerapan anggaran sesuai dengan kebutuhan, tetapi fisik sebesar 100%.

4. PROGRAM PENEMPATAN TENAGA KERJA

- 1) Pelayanan Antarkerja di Daerah Kabupaten/Kota
 - a. Pelayanan antar Kerja, dengan alokasi dana sebesar Rp 30.000.000 dengan volume kegiatan 100 orang yang ditempatkan melalui AKAD/AKAL dengan realisasi sebesar Rp 29.890.000 atau 99,63% dengan sisa anggaran sebesar Rp 110.000 karena penyerapan anggaran sesuai dengan kebutuhan, tetapi fisik sebesar 100% .
 - b. Perluasan Kesempatan Kerja, dengan alokasi dana sebesar Rp 25.000.000 dengan volume kegiatan 20 orang calon tenaga kerja mandiri (TKM) yang dilatih, dengan realisasi sebesar Rp 25.000.000 atau 100% dengan sisa anggaran sebesar Rp 0 penyerapan anggaran sesuai dengan kebutuhan, tetapi fisik sebesar 100% .
- 2) Pengelolaan Informasi Pasar Kerja
 - a. Pelayanan dan Penyediaan Informasi Pasar Kerja Online, dengan alokasi dana sebesar Rp 75.000.000 dengan volume kegiatan 1 dokumen analisis pasar kerja mikro, 2.000 leaflet, pamflet (promosi informasi pasar kerja), 15 orang yang mendapatkan pembinaan bursa kerja kusus dan 15 Orang yang mengikuti sosialisasi informasi pasar kerja dengan realisasi anggaran sebesar Rp 73.949.500 atau 98,60% dengan sisa anggaran sebesar Rp 1.050.500 penyerapan anggaran sesuai dengan kebutuhan, tetapi fisik sebesar 100% .
 - b. Job Fair/Bursa Kerja, dengan alokasi dana sebesar Rp 475.000.000 dengan volume kegiatan 1.000 pencari kerja bertemu dengan pemberi kerja sesuai dengan pendidikan dan keahliannya / Bursa Kerja (JMF) dan 1 dokumen database pengangguran dengan realisasi sebesar Rp 459.432.050 atau 96,72% dengan sisa anggaran sebesar Rp 15.567.950 penyerapan anggaran sesuai dengan kebutuhan, tetapi fisik sebesar 100% .

- 3) Pelindungan PMI (Pra dan Purna Penempatan) di Daerah Kabupaten/Kota.
 - a. Peningkatan Pelindungan dan Kompetensi Calon Pekerja Migran Indonesia (PMI)/Pekerja Migran Indonesia (PMI), dengan alokasi dana sebesar Rp 40.000.000 dengan volume kegiatan 20 orang calon pekerja migran indonesia (CPMI)/calon tenaga kerja indonesia (CTKI) yang mendapatkan sosialisasi, 40 orang calon pekerja migran indonesia (CPMI)/ calon tenaga kerja indonesia (CTKI) yang terdata dan 8 orang pekerja migran indonesia (PMI)/tenaga kerja indonesia (TKI) yang mendapatkan fasilitasi kepulungan dengan realisasi sebesar Rp 37.084.226 atau 92,71% dengan sisa anggaran sebesar Rp 2.915.774 karena anggaran untuk penjemputan jenazah PMI dan wifi diserap sesuai kebutuhan, tetapi fisik sebesar 100%.
 - b. Pemberdayaan Pekerja Migran Indonesia Purna Penempatan, dengan alokasi dana sebesar Rp 35.000.000 dengan volume kegiatan 20 orang Pekerja Migran Indonesia (PMI) purna dan keluarga Pekerja Migran Indonesia (PMI) yang di berdayakan dengan realisasi sebesar Rp 33.300.000 atau 95,14% dengan sisa anggaran sebesar Rp 1.700.000 karena honor instruktur dan PPK tidak terserap, tetapi fisik sebesar 100%.
- 4) Penerbitan Perpanjangan IMTA yang Lokasi Kerja dalam 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota
 - a. Koordinasi dan Sinkronisasi Perpanjangan IMTA yang Lokasi Kerja dalam 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota, dengan alokasi dana sebesar Rp 50.000.000 dengan volume kegiatan Penerbitan Perpanjangan IMTA di Kabupaten Lamongan 50 orang dengan realisasi sebesar Rp 49.780.000 atau 99,56% dengan sisa anggaran sebesar Rp 220.000 penyerapan anggaran sesuai dengan kebutuhan, tetapi fisik sebesar 100%.

5. PROGRAM HUBUNGAN INDUSTRIAL

- 1) Pengesahan Peraturan Perusahaan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama untuk Perusahaan yang hanya Beroperasi dalam 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota
 - a. Pendaftaran Perjanjian Kerjasama bagi Perusahaan, dengan alokasi dana sebesar Rp 35.000.000 dengan volume kegiatan 30 perusahaan yang mendaftarkan PP/PKB dan pembentukan LKS Bipartit dan 50 perusahaan yang mendapatkan penyuluhan pembuatan PP/PKB dan pembentukan LKS Bipartit dengan realisasi sebesar Rp 34.999.800 atau 100% dengan sisa anggaran sebesar Rp 200 karena penyerapan anggaran sesuai dengan kebutuhan, tetapi fisik sebesar 100%

Rp 37.963.300 karena adanya penundaan pemberangkatan calon transmigran, penyerapan anggaran sesuai dengan kebutuhan, tetapi fisik sebesar 100%.

- b. Penyuluhan Transmigrasi, dengan alokasi dana sebesar Rp 20.000.000 dengan volume kegiatan 20 orang yang mengikuti sosialisasi/ penyuluhan tentang transmigrasi dengan realisasi sebesar Rp 20.000.000 atau 100% dengan sisa anggaran sebesar Rp 0 tetapi fisik sebesar 100%

Program dan Kegiatan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Lamongan Tahun 2022 yang di breakdown ke dalam 6 Program (meliputi 5 Program Pembangunan dan 1 Program Rutin) dan 19 kegiatan (meliputi 12 kegiatan pembangunan dan 7 kegiatan yang termasuk ke dalam Program Rutin), kesemuanya merupakan program dan kegiatan yang mendukung tercapainya tujuan serta indikator kinerja yang tercantum dalam Renstra Penyesuaian Indikator Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Lamongan dengan 2 sasaran dan 9 (sembilan) indikator yaitu Persentase Penduduk yang Bekerja, Persentase Akurasi Proyeksi Indikator dalam Rencana Tenaga Kerja, Persentase Tenaga Kerja Bersertifikat Kompetensi, Tingkat Produktifitas Tenaga Kerja, Presentase Tenaga Kerja Yang Ditempatkan (Dalam dan Luar Negeri) Melalui Mekanisme Layanan Antar Kerja Dalam Wilayah Kabupaten, Presentase Perusahaan Yang Menerapkan UU Bidang Ketenagakerjaan, Presentase Transmigran Yang Berhasil Meningkatkan Taraf Ekonomi dan Sosialnya, Nilai SAKIP DISNAKER, dan Nilai IKM Internal DISNAKER. Dalam mencapai keberhasilan tersebut Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Lamongan menghadapi beberapa permasalahan dalam pelaksanaan program dan kegiatan sebagai berikut:

Permasalahan

Adapun permasalahan yang dihadapi oleh Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Lamongan dalam bidang ketenagakerjaan, antara lain :

- a. Keberadaan BLK di Lamongan masih belum didukung tenaga pelatih (instruktur) sendiri sehingga masih bekerja sama dengan pihak ketiga (Instruktur LPKS) atau belum mempunyai Instruktur PNS;
- b. Penyaluran eks peserta pelatihan di BLK ke perusahaan kurang optimal;
- c. Masih belum maksimalnya LKS Bipartit Perusahaan dalam penyelesaian perselisihan antara pengusaha dan pekerja di perusahaan;

- d. Belum pulihnya kondisi di perusahaan akibat Pandemi Covid 19 sehingga masih ada perusahaan yang mengurangi jam kerja atau hari kerja karyawannya (Sistem On – Off);
- e. Penundaan pemberangkatan transmigrasi di Tahun 2022 dari Pemerintah Pusat dan Provinsi.

Solusi

- a. Perlu mengikutsertakan ASN untuk mengikuti pendidikan instruktur sesuai dengan bidang keahlian dan kejuruan, sehingga setelah lulus bisa diberdayakan di BLK;
- b. Perlu adanya kerjasama dengan perusahaan yang ada di Kabupaten Lamongan untuk penyaluran eks peserta pelatihan sesuai dengan kebutuhan perusahaan;
- c. Meningkatkan pelaksanaan sosialisasi tentang fungsi LKS Bipartit di perusahaan dan memanfaatkan LKS Bipartit sebagai wadah untuk komunikasi bagi Pengusaha dan Pekerja;
- d. Mendorong pengusaha untuk tetap berusaha mengatur sistem On – Off dengan kesepakatan pekerja agar tidak terjadi perselisihan atau gejolak;
- e. Menyiapkan dan menyediakan calon transmigran sambil menunggu pemberangkatan.

B. Realisasi Anggaran

Sebagaimana yang diamanatkan dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara, dimana Menteri/Pimpinan Lembaga sebagai Pengguna Anggaran/ Barang mempunyai tugas antara lain menyusun dan menyampaikan Laporan Keuangan pada Kementerian Negara/Lembaga yang dipimpinnya.

Akuntabilitas keuangan merupakan sarana pengukuran dalam alokasi dana yang mendukung pencapaian sasaran dengan indikator sasaran program dan pencapaian kegiatan dengan indikator kinerja, meliputi output dan outcome.

Program dan kegiatan yang direalisasikan oleh Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Lamongan Tahun Anggaran 2022 telah melaksanakan sasaran indikator, dengan 6 Program dan 19 kegiatan dengan alokasi anggaran pembangunan sebesar Rp 9.054.343.734 dan terealisasi sebesar Rp 8.535.509.727 atau 94,27% sisa dana sebesar Rp 518.834.007 atau 5,73% dengan rincian Belanja Tidak Langsung sebesar Rp 4.223.685.327 dengan realisasi

sebesar Rp 3.919.905.467 atau 92,81% dan Belanja Langsung sebesar Rp 4.830.658.407 dengan realisasi sebesar Rp 4.595.604.260 atau 95,13%. Belanja Barang dan Jasa sebesar Rp. 4.586.288.307 dengan realisasi sebesar Rp. 4.371.368.760 atau 95,31%. Belanja Modal sebesar Rp 244.370.100 terealisasi sebesar Rp 244.370.100 atau 100%. Adapun rincian penggunaan anggaran pembangunan sebagai berikut :

Tabel 3.8

Data Realisasi Fisik dan Keuangan Tahun 2022

No	Program dan kegiatan	Anggaran (Rp)	Realisasi	%
	KETENAGAKERJAAN	9.054.343.734	8.535.509.727	94,27
1.	PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH KABUPATEN/KOTA	6.267.343.734	5.847.947.501	93,31
1.1	Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	142.500.000	139.859.000	98,15
1.1.1	Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	37.500.000	37.350.000	99,60
1.1.2	Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	105.000.000	102.509.000	97,63
1.2	Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	4.244.585.327	3.943.905.467	92,92
1.2.1	Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	4.220.585.327	3.919.905.467	92,88
1.2.2	Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD	12.000.000	12.000.000	100
1.2.3	Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Bulanan/Triwulanan/ Semesteran SKPD	12.000.000	12.000.000	100
1.3	Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah	72.500.000	72.499.800	100
1.3.1	Pengadaan Pakaian Dinas Beserta Atribut Kelengkapannya	20.000.000	19.999.800	100
1.3.2	Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Berdasarkan Tugas dan Fungsi	52.500.000	52.500.000	100

No	Program dan kegiatan	Anggaran (Rp)	Realisasi	%
1.4	Administrasi Umum Perangkat Daerah	238.465.884	233.591.300	97,96
1.4.1	Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor	10.000.000	9.996.400	99,96
1.4.2	Penyediaan Bahan Logistik Kantor	39.432.884	39.432.600	100
1.4.3	Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan	10.000.000	9.748.900	97,49
1.4.4	Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan	16.000.000	14.690.000	91,81
1.4.5	Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	163.033.000	159.723.400	97,97
1.5	Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	35.000.000	34.403.500	98,30
1.5.1	Pengadaan Mebel	11.271.500	10.675.000	94,71
1.5.2	Pengadaan Peralatan dan Mesin Lainnya	23.728.500	23.728.500	100
1.6	Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	1.154.292.523	1.053.075.984	91,23
1.6.1	Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	308.496.523	228.581.594	74,10
1.6.2	Penyediaan Jasa Peralatan dan Perlengkapan Kantor	40.000.000	36.678.400	91,70
1.6.3	Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	805.796.000	787.815.990	97,77
1.7	Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	380.000.000	370.612.450	97,53
1.7.1	Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan dan Pajak Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan	60.000.000	57.858.200	96,43
1.7.2	Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak, dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan	20.000.000	13.133.000	65,67

No	Program dan kegiatan	Anggaran (Rp)	Realisasi	%
1.7.3	Pemeliharaan/ Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya	300.000.000	299.621.250	99,87
2.	PROGRAM PERENCANAAN TENAGA KERJA	100.000.000	68.553.300	68,55
2.1	Penyusunan Rencana Tenaga Kerja (RTK)	100.000.000	68.553.300	68,55
2.1.1	Penyusunan Rencana Tenaga Kerja Mikro	100.000.000	68.553.300	68,55
3.	PROGRAM PELATIHAN KERJA DAN PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA	1.702.000.000	1.693.654.900	99,51
3.1	Pelaksanaan Pelatihan berdasarkan Unit Kompetensi	1.622.000.000	1.613.957.350	99,50
3.1.1	Proses Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Keterampilan bagi Pencari Kerja berdasarkan Klaster Kompetensi	1.600.000.000	1.592.015.350	99,50
3.1.2	Koordinasi Lintas Lembaga dan Kerja Sama dengan Sektor Swasta untuk Penyediaan Instruktur serta Sarana dan Prasarana Lembaga Pelatihan Kerja	12.000.000	12.000.000	100
3.1.3	Pengadaan Sarana Pelatihan Kerja Kabupaten/Kota	10.000.000	9.942.000	99,42
3.2	Pembinaan Lembaga Pelatihan Kerja Swasta	30.000.000	29.999.850	100
3.2.1	Pembinaan Lembaga Pelatihan Kerja Swasta	30.000.000	29.999.850	100
3.3	Konsultansi Produktivitas pada Perusahaan Kecil	20.000.000	20.000.000	100
3.3.1	Pelaksanaan Konsultasi Produktivitas kepada perusahaan kecil	20.000.000	20.000.000	100
3.3	Pengukuran Produktivitas Tingkat Daerah Kabupaten/ Kota	30.000.000	29.697.700	98,99
3.3.1	Pengukuran Kompetensi dan Produktivitas Tenaga Kerja	30.000.000	29.697.700	98,99
4.	PROGRAM PENEMPATAN TENAGA KERJA	730.000.000	708.435.776	97,05
4.1	Pelayanan Antarkerja di Daerah Kabupaten/Kota	55.000.000	54.890.000	99,80

No	Program dan kegiatan	Anggaran (Rp)	Realisasi	%
4.1.1	Pelayanan antar Kerja	30.000.000	29.890.000	99,63
4.1.2	Perluasan kesempatan kerja	25.000.000	25.000.000	100
4.2	Pengelolaan Informasi Pasar Kerja	550.000.000	533.381.550	96,98
4.2.1	Pelayanan dan Penyediaan Informasi Pasar Kerja Online	75.000.000	73.949.500	98,60
4.2.2	Job Fair/Bursa Kerja	475.000.000	459.432.050	96,72
4.3	Pelindungan PMI (Pra dan Purna Penempatan) di Daerah Kabupaten/Kota	75.000.000	70.384.226	93,85
4.3.1	Peningkatan Pelindungan dan Kompetensi Calon Pekerja Migran Indonesia (PMI)/Pekerja Migran Indonesia (PMI)	40.000.000	37.084.226	92,71
4.3.2	Pemberdayaan Pekerja Migran Indonesia Purna Penempatan	35.000.000	33.300.000	95,14
4.4	Penerbitan Perpanjangan IMTA yang Lokasi Kerja dalam 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota	50.000.000	49.780.000	99,56
4.4.1	Koordinasi dan Sinkronisasi Perpanjangan IMTA yang Lokasi Kerja dalam 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota	50.000.000	49.780.000	99,56
5.	PROGRAM HUBUNGAN INDUSTRI	160.000.000	159.881.550	99,93
5.1	Pengesahan Peraturan Perusahaan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama untuk Perusahaan yang hanya Beroperasi dalam 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota	75.000.000	74.896.800	99,86
5.1.1	Pendaftaran Perjanjian Kerjasama bagi Perusahaan	35.000.000	34.999.800	100
5.1.2	Penyelenggaraan Pendataan dan Informasi Sarana Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja serta Pengupahan	40.000.000	39.897.000	99,74
5.2	Pencegahan dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja dan Penutupan Perusahaan di Daerah Kabupaten/Kota	85.000.000	84.984.750	99,98

No	Program dan kegiatan	Anggaran (Rp)	Realisasi	%
5.2.1	Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja, dan Penutupan Perusahaan yang Berakibat/Berdampak pada Kepentingan di 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota	40.000.000	39.994.950	99,99
5.2.2	Pelaksanaan Operasional Lembaga Kerjasama Tripartit Daerah Kabupaten/Kota	45.000.000	44.989.800	99,98
6.	PROGRAM PEMBANGUNAN KAWASAN TRANSMIGRASI	95.000.000	57.036.700	60,04
6.1	Penataan Persebaran Penduduk yang Berasal dari 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota	95.000.000	57.036.700	60,04
6.1.1	Pemindahan dan Penempatan Transmigran yang berasal dari 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota	75.000.000	37.036.700	49,38
6.1.2	Penyuluhan Transmigrasi	20.000.000	20.000.000	100

BAB IV

PENUTUP

A. Kesimpulan

Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) dibuat sebagai bentuk pertanggungjawaban kepada Kepala Daerah Stakeholders terkait atas capaian kinerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Lamongan. Dengan adanya dokumen LKjIP, setiap pertanggungjawaban kinerja sebagai bentuk pelaksanaan tugas dan fungsi serta peranan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Lamongan dalam pengelolaan sumber daya maupun kebijakannya dapat diukur indikator keberhasilannya. Secara umum beberapa kinerja ketenagakerjaan Tahun 2022 dapat tercapai bahkan melebihi target yang telah ditetapkan. Meski demikian, perlu adanya intervensi dari faktor-faktor eksternal maupun internal yang mempengaruhi pencapaian target.

Kesimpulan dari capaian kinerja tiap kelompok sasaran secara terinci adalah sebagai berikut:

- a. Kelompok sasaran 1 Meningkatnya Penduduk yang Bekerja dengan indikator kinerja:
 1. Persentase Penduduk yang Bekerja, tidak memenuhi target yang ditetapkan. Tercatat capaian realisasi kinerja 93,95% dari target 94,87% dan diperoleh capaian kinerja 99,03%.
 2. Persentase Akurasi Proyeksi Indikator dalam Rencana Tenaga Kerja, mencapai target yang ditetapkan. Tercatat capaian realisasi kinerja 89,90% dari target 88,86 % dan diperoleh capaian kinerja 101,17%.
 3. Persentase Tenaga Kerja Bersertifikat Kompetensi, mencapai target yang ditetapkan. Tercatat capaian realisasi kinerja 2,29% dari target 1,35% dan diperoleh capaian kinerja 169,63%.
 4. Tingkat Produktifitas Tenaga Kerja, mencapai target yang ditetapkan. Tercatat capaian realisasi kinerja 44,17% dari target 42,98 % dan diperoleh capaian kinerja 102,77%.
 5. Presentase Tenaga Kerja Yang Ditempatkan (Dalam dan Luar Negeri) Melalui Mekanisme Layanan Antar Kerja Dalam Wilayah Kabupaten, mencapai target yang ditetapkan. Tercatat capaian realisasi kinerja 73,25% dari target 72,30% dan diperoleh capaian kinerja 101,31%.

6. Presentase Perusahaan Yang Menerapkan UU Bidang Ketenagakerjaan, mencapai target yang ditetapkan. Tercatat capaian realisasi kinerja 60,19% dari target 60,07% dan diperoleh capaian kinerja 100,20%.
 7. Presentase Transmigran Yang Berhasil Meningkatkan Taraf Ekonomi dan Sosialnya, tidak memenuhi target yang ditetapkan. Tercatat capaian realisasi kinerja 64,41% dari target 64,72 % dan diperoleh capaian kinerja 99,52%.
- b. Kelompok sasaran 2 Meningkatnya Manajemen Internal Perangkat Daerah dengan indikator kinerja:
1. Nilai SAKIP DISNAKER ini mencapai target yang ditetapkan, tercatat capaian realisasi kinerja 88,18 dari target 86 dan diperoleh capaian kinerja 102,53%.
 2. Nilai IKM Internal DISNAKER ini mencapai target yang ditetapkan, tercatat capaian realisasi kinerja 87,25 dari target 79 dengan capaian kinerja 110,44%.

B. Saran/Rekomendasi

Beberapa saran/rekomendasi yang disampaikan sebagai bahan evaluasi bagi perbaikan kinerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Lamongan di masa yang akan datang adalah sebagai berikut:

1. Perlu adanya perhatian dan strategi khusus terhadap capaian kinerja yang belum tercapai. Capaian kinerja yang telah diperoleh dan memenuhi target atau melebihi target perlu dipertahankan dan terus di tingkatkan kinerjanya. Upaya-upaya perbaikan di berbagai bidang perlu dilakukan melalui program-program yang bersifat inovatif atau program terobosan untuk mendukung pencapaian indikator kinerja yang lebih cepat dan optimal.
2. Perlunya kepedulian, komitmen dan keterlibatan yang lebih intens dari bidang-bidang teknis, terkait penyediaan data-data yang diperlukan untuk mengukur capaian kinerja dari setiap indikator kinerja. Selama ini mekanisme penyediaan data masih cenderung lemah, kurang responsif, dan keberadaan data kurang dipandang penting sebagai bagian yang tidak terpisahkan dari hasil kinerja pelaksanaan pembangunan. Di samping itu, pada beberapa elemen data terjadi inkonsistensi sehingga apabila diperlukan data series untuk dilakukan analisis kesinambungan capaian kinerja pada suatu indikator kinerja, nampak bahwa data-data yang dihasilkan cenderung berfluktuasi dan tidak konsisten.

3. Diperlukannya pemahaman dan penguasaan substansi yang lebih mendalam dari pejabat yang berwenang pada masing-masing bidang tugas, terkait indikator kinerja bidang yang bersangkutan beserta target-target yang telah ditetapkan di dalam Rencana Strategis. Dengan adanya pemahaman dan penguasaan terhadap indikator kinerja yang harus dicapai, maka akan dapat diidentifikasi dan dipetakan berbagai effort yang bersifat prioritas dalam rangka mendukung pencapaian target-target kinerja sebagaimana yang telah menjadi kontrak kinerja antara pejabat pada bidang yang bersangkutan dengan atasan langsungnya.

Demikian Laporan Kinerja Instansi Pemerintahan (LKjIP) Tahun 2022 ini kami susun. Diharapkan proses pembangunan di sektor ketenagakerjaan dan ketransmigrasian dapat berlangsung secara berdaya guna, berhasil guna, transparan serta mampu mencerminkan dan merepresentasikan bentuk pertanggungjawaban pelaksanaan pembangunan kepada masyarakat yang telah memberikan mandat. Semoga laporan ini dapat dijadikan sebagai salah satu bahan pertimbangan dalam pelaksanaan kegiatan pembangunan di tahun-tahun mendatang.

Lamongan, Januari 2023

**KEPALA DINAS TENAGA KERJA
KABUPATEN LAMONGAN**



AGUS CAMYONO, SE. M., Si

Pembina Utama Muda

NIP. 19650808 199503 1 002

LAMPIRAN-LAMPIRAN:

- Matriks Rencana Strategis (RS) Tahun 2022;
- Pengukuran Kinerja (PK) Tahun 2022;
- Perjanjian Kinerja Tahun 2022;
- Lampiran lainnya, penghargaan, inovasi dll.

Matrik Rencana Strategis (RS) Dinas Tenaga Kerja

TUJUAN Menurunkan Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT)					
INDIKATOR KINERJA TUJUAN	INDIKATOR SASARAN / INDIKATOR KINERJA UTAMA	FORMULASI PERHITUNGAN		KONDISI AWAL	KONDISI AKHIR
Persentase Penurunan TPT	Persentase Penduduk yang Bekerja	Jumlah Penduduk yang Bekerja	x 100	94,87%	95,93%
		Jumlah Angkatan Kerja			
	Nilai SAKIP Dinas Tenaga Kerja	Penilaian dari Inspektorat		85,32%	87,60%

SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	TAHUN DASAR 2021	TARGET KINERJA SASARAN					KEBIJAKAN	PROGRAM	PENANGGUNG JAWAB
			2022	2023	2024	2025	2026			
Meningkatnya Penduduk yang Bekerja	Persentase Penduduk yang Bekerja	-	94,87%	95,03%	95,23%	95,77%	95,93%	<p>Memberikan berbagai informasi ketenagakerjaan sebagai bahan perumusan dan strategis serta program pembangunan ketenagakerjaan di Kabupaten Lamongan</p> <p>Meningkatkan ketrampilan pencari kerja dan memaksimalkan peran perusahaan dan LPS, Pengembangan jejaring informasi pasar kerja untuk mengoptimalkan penyerapan tenaga kerja di pasar kerja</p> <p>Optimalisasi penempatan tenaga kerja di sektor formal melalui program Antar Kerja Lokal (AKL), Antar Kerja Antar Daerah (AKAD) dan Antar Kerja Antar Negara (AKAN), Perbaikan syarat kerja dan sistem pengupahan untuk mendukung terciptanya iklim hubungan industrial yg kondusif dan harmonis, serta mendukung upaya perlindungan dan perbaikan kesejahteraan pekerja</p> <p>Menyiapkan calon transmigran yang produktif dan mewujudkan masyarakat transmigrasi yang mandiri dan berkualitas</p>	<p>Program Perencanaan Tenaga Kerja</p> <p>Program Penempatan Tenaga Kerja</p> <p>Program Hubungan Industrial</p> <p>Program Pembangunan Kawasan Transmigrasi</p>	<p>Sekretariat Bidang Pelatihan Kerja</p> <p>Bidang Informasi Pasar Kerja dan Peningkatan Produktifitas Tenaga Kerja</p> <p>Bidang Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kesempatan Kerja Bidang Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja</p>

Meningkatnya Manajemen Internal Perangkat Daerah	Nilai SAKIP Dinas Tenaga Kerja	-	86,00%	86,50%	86,90%	87,30%	87,60%	Perbaikan dan Peningkatan Manajemen Internal dalam Penyelenggaraan Pemerintah di lingkungan OPD	Program Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Sekretariat
--	--------------------------------	---	--------	--------	--------	--------	--------	--	--	-------------

**PENGUKURAN KINERJA
DINAS TENAGA KERJA KABUPATEN LAMONGAN
TAHUN 2022**

NO	URUSAN	TUJUAN	SASARAN	INDIKATOR	RUMUS FORMULA INDIKATOR	SATUAN	TAHUN DASAR 2021	TAHUN 2022			
								REALISASI (%)	TARGET (%)	CAPAIAN (%)	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	
1	KETENAGAKERJAAN	Menurunkan Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT)	Meningkatnya Penduduk yang Bekerja	Persentase Penduduk yang Bekerja	$\frac{\text{Jumlah Penduduk yang Bekerja}}{\text{Jumlah Angkatan Kerja}} \times 100$	%	-	$\frac{631.611}{672.289} \times 100 = 93,95$	94,87	99,03	
					Persentase Akurasi Proyeksi Indikator dalam Rencana Tenaga Kerja	$\frac{\text{Realisasi Indikator} - \text{Target Indikator}}{\text{Realisasi Indikator}} \times 100$	%	-	$\frac{539,40}{6} \times 100 = 89,90$	88,86	101,17
				Persentase Tenaga Kerja Bersertifikat Kompetensi	$\frac{\text{Jumlah tenaga kerja yang memiliki sertifikat kompetensi}}{\text{Jumlah tenaga kerja keseluruhan}} \times 100$	%	-	$\frac{612}{26.759} \times 100 = 2,29$	1,35	169,63	
					Tingkat Produktifitas Tenaga Kerja	$\frac{\text{Jumlah PDRB ADHK}}{\text{Jumlah Tenaga Kerja}} \times 100$	%	-	$\frac{27.896.543}{631.611} \times 100 = 44,17$	42,98	102,77
				Presentase Tenaga Kerja Yang Ditempatkan (Dalam dan Luar Negeri) Melalui Mekanisme Layanan Antar Kerja Dalam Wilayah Kabupaten	$\frac{\text{Jumlah Pencari kerja yang ditempatkan}}{\text{Jumlah pencari kerja yang terdaftar}} \times 100$	%	-	$\frac{2.713}{3.704} \times 100 = 73,25$	72,30	101,31	
					Presentase Perusahaan Yang Menerapkan UU Bidang Ketenagakerjaan	$\frac{\text{Jumlah perusahaan yang telah menerapkan UU ketenagakerjaan Tahun N}}{\text{Jumlah perusahaan Tahun N}} \times 100$	%	-	$\frac{310}{515} \times 100 = 60,19$	60,07	100,20
				Presentase Transmigran Yang Berhasil Meningkatkan Taraf Ekonomi dan Sosialnya		$\frac{\text{Jumlah transmigran yang meningkat taraf ekonomi dan sosialnya pada Tahun N-1}}{\text{Jumlah transmigran yang ditempatkan di daerah tersebut Tahun N-1}} \times 100$	%	-	$\frac{38}{59} \times 100 = 64,41$	64,72	99,52
					Meningkatnya Manajemen Internal Perangkat Daerah	Nilai SAKIP DISNAKER	Penilaian dari INSPEKTORAT	%	87,03	88,18	86
				Nilai IKM Internal DISNAKER		Nilai Indeks Kepuasan Masyarakat (Metode Survey)	%	83,49	87,25	79	110,44

Perjanjian Kinerja STAF pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Lamongan Tahun 2022

SASARAN	INDIKATOR SASARAN	TARGET KINERJA TAHUN 2021
Memberikan saran berdasarkan pelaksanaan pekerjaan dan pemanfaatannya untuk disampaikan kepada pimpinan	Jumlah saran berdasarkan pelaksanaan pekerjaan dan pemanfaatannya untuk disampaikan kepada pimpinan unit	12 Kali
Membantu mengumpulkan bahan/data perencanaan, evaluasi dan pelaporan sesuai dengan prosedur yang berlaku untuk keperluan dan penyelesaian pekerjaan	Jumlah bahan/data perencanaan, evaluasi dan pelaporan untuk keperluan dan penyelesaian pekerjaan	14 Dokumen
Membantu menyusun program kerja	Jumlah program dan kegiatan yang tersusun	2 Dokumen
Membuat catatan perkembangan kegiatan dalam pelaksanaan program sebagai bahan evaluasi program	Jumlah catatan perkembangan kegiatan dalam pelaksanaan program sebagai bahan evaluasi program	12 Dokumen
Membantu menyusun laporan dinas meliputi laporan tahunan, LAKIP, LPPD, dan laporan lainnya	Jumlah laporan dinas meliputi laporan tahunan, LAKIP, LPPD, dan laporan lainnya berdasarkan hasil pelaksanaan program dan kegiatan masing-masing bidang untuk tertib administrasi	4 Dokumen
Membantu mendokumentasi data, surat dan bahan-bahan lainnya sesuai dengan prosedur dan ketentuannya yang berlaku	Jumlah data, surat dan bahan-bahan lainnya sesuai dengan prosedur dan ketentuannya yang berlaku	96 Dokumen
Melaksanakan tugas lain yang diperintahkan atasan secara lisan maupun tertulis untuk kelancaran tugas	Jumlah tugas lain yang diperintahkan atasan secara lisan maupun tertulis	24 Kegiatan
Terpenuhinya Bahan Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah yang baik dan tepat waktu	Tersusunnya dokumen Kerangka Acuan Kerja	2 Dokumen
	Tersusunnya draft program kerja, sesuai dengan prosedur dan ketentuan yang berlaku	1 Draft

SASARAN	INDIKATOR SASARAN	TARGET KINERJA TAHUN 2021
	Tersusunnya dokumen Identifikasi Risiko Strategis Instansi dan Register Resiko Kecurangan	2 Dokumen
Terpenuhinya Bahan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah yang baik dan tepat waktu	Tersedianya bahan laporan hasil pelaksanaan program dan anggaran	2 Dokumen
	Tersedianya bahan evaluasi pelaksanaan program dan anggaran	2 Dokumen
Mengentri perubahan gaji pegawai kedalam SIM Gaji dan Tenaga Kontrak Pemerintah Daerah Kabupaten Lamongan	Jumlah berkas yang disusun : permintaan gaji (gaji berkala, kenaikan pangkat, tunjangan jabatan, tunjangan suami/istri, tunjangan anak dan surat perpanjangan kontrak)	28 Berkas
Mempersiapkan dan menyusun SPP dan SPM gaji bulanan	Jumlah berkas yang disusun seperti daftar gaji, SPP, SPTJB, dan SPM	28 Berkas
Membuat laporan pemotongan korpri dan Baznas	Jumlah laporan korpri dan Baznas dilaporkan tiap bulan ke Bank Daerah Lamongan	12 Bulan
Tersusunnya bahan pendukung pengajuan dan pencairan tambahan perbaikan penghasilan pegawai dan tambahan penghasilan berdasarkan beban kerja	Jumlah bahan pendukung pengajuan, pencairan TPP dan Tambahan Perbaikan Berdasarkan Beban Kerja (laporan hasil evaluasi tingkat kehadiran dan kinerja, SPP, SPM dan SPTJB Mutlak)	16 Berkas
Tersusunnya SKPP (Surat Pemberhentian Pembayaran) gaji untuk pegawai yang pensiun dan mutasi	Jumlah SKPP SKPP (Surat Pemberhentian Pembayaran) gaji	3 Berkas
Terlaksananya laporan pajak penghasilan	Jumlah laporan pajak penghasilan tiap bulan (SPP Perbulan)	14 Berkas
Terlaksananya pengaduan dari dalam dan luar kantor berkaitan dengan penipuan atau pemalsuan dokumen kantor	Jumlah pengaduan dari dalam dan luar kantor berkaitan dengan penipuan atau pemalsuan dokumen kantor	4 pengaduan

SASARAN	INDIKATOR SASARAN	TARGET KINERJA TAHUN 2021
Terlaksananya pembuatan laporan hasil pelaksanaan tugas sesuai dengan prosedur yang berlaku sebagai bahan evaluasi dan pertanggungjawaban	Jumlah pembuatan laporan hasil pelaksanaan tugas sesuai dengan prosedur yang berlaku sebagai bahan evaluasi dan pertanggungjawaban	4 laporan
Terlaksananya tugas kedinasan lain yang di perintahkan oleh pimpinan baik secara tertulis maupun lisan	Jumlah tugas kedinasan lain yang di perintahkan oleh pimpinan baik secara tertulis maupun lisan	20 tugas
Terlaksananya pengawasan barang kendaraan dan pegawai di lingkungan SKPD berdasarkan ketentuan dalam rangka ketertiban dan keamanan	Jumlah pengawasan barang kendaraan dan pegawai di lingkungan SKPD berdasarkan ketentuan dalam rangka ketertiban dan keamanan	12 pengawasan
Terlaksananya pencatatan setiap peristiwa yang terjadi pada SKPD sesuai prosedur yang berlaku untuk bahan laporan	Jumlah pencatatan setiap peristiwa yang terjadi pada SKPD sesuai prosedur yang berlaku untuk bahan laporan	4 pencatatan
Terlaksananya penyiapan peralatan yang diperlukan sesuai ketentuan yang ada untuk memperlancar tugas pokok	Jumlah penyiapan peralatan yang diperlukan sesuai ketentuan yang ada untuk memperlancar tugas pokok	4 kegiatan
Terlaksananya antisipasi gangguan dan hambatan sesuai dengan pedoman agar keadaan di lingkungan kantor selalu dalam keadaan aman	Jumlah antisipasi gangguan dan hambatan sesuai dengan pedoman agar keadaan di lingkungan kantor selalu dalam keadaan aman	12 kegiatan
Terlaksananya tindakan apabila terjadi musibah berdasarkan prosedur kerja yang di tetapkan agar terhindar dari hal-hal yang tidak diinginkan	Jumlah tindakan apabila terjadi musibah berdasarkan prosedur kerja yang di tetapkan agar terhindar dari hal-hal yang tidak diinginkan	4 kegiatan
Terlaksananya pengamanan kepada pimpinan dan antisipasi terhadap kegiatan rapat yang sifatnya rutin ataupun mendadak	Jumlah pengamanan kepada pimpinan dan antisipasi terhadap kegiatan rapat yang sifatnya rutin ataupun mendadak	10 kegiatan

SASARAN	INDIKATOR SASARAN	TARGET KINERJA TAHUN 2021
Terlaksananya penjagaan terhadap fasilitas kantor atau ruangan dan mengidentifikasi terhadap keluar masuk pegawai/tamu, lalu lintas kendaraan dan barang sesuai dengan prosedur yang berlaku dalam rangka ketertiban dan keamanan	Jumlah penjagaan terhadap fasilitas kantor atau ruangan dan mengidentifikasi terhadap keluar masuk pegawai/tamu, lalu lintas kendaraan dan barang sesuai dengan prosedur yang berlaku dalam rangka ketertiban dan keamanan	12 kegiatan
Melakukan verifikasi Perjanjian Kerja	Jumlah perjanjian kerja yang diverifikasi	1000 Dokumen
Melakukan verifikasi Peraturan Perusahaan atau Perjanjian Kerja Bersama	Jumlah peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama yang diverifikasi	10 Dokumen
Melakukan verifikasi LKS Bipartit	Jumlah LKS Bipartit yang diverifikasi	2 Dokumen
Melakukan layanan konseling teknis bidang industri tingkat dasar	Jumlah konseling teknis bidang industri tingkat dasar yang terlayani	4 Kali
Melakukan evaluasi materi perjanjian kerja di perusahaan	Jumlah materi perjanjian kerja di perusahaan yang dievaluasi	10 Perusahaan
Melakukan evaluasi materi peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama	Jumlah materi peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama yang dievaluasi	10 Perusahaan
Melakukan mediasi perselisihan hubungan industrial tingkat ringan	Jumlah mediasi perselisihan hubungan industrial tingkat ringan yang dilaksanakan	2 Kali