



**PEMERINTAH KABUPATEN LAMONGAN
DINAS TENAGA KERJA**

**LAPORAN KINERJA INSTANSI PEMERINTAH
(LKjIP)
TAHUN ANGGARAN 2024**



**Jl. Jaksa Agung Suprpto No. 63A
Lamongan – Kode Pos 62214
Telp.(0322) 316147
e-mail : disnaker@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 2024 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, Maret 2025

**KEPALA DINAS TENAGA KERJA
KABUPATEN LAMONGAN**


M. ZAMRONI, S.Sos., M.Si

Pembina Utama Muda

NIP. 19730707 199303 1 010

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	ii
IKHTISAR EKSEKUTIF	iii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar belakang	1
B. Tugas, Pokok, Fungsi dan Struktur Organisasi.....	3
C. Data Umum Organisasi	12
D. Sistematika Penyajian LKjIP	15
BAB II PERENCANAAN KINERJA	18
A. Rencana Strategis	18
B. Rencana Kinerja Tahun 2024	20
C. Perjanjian Kinerja Tahun 2024	24
BAB III AKUNTABILITAS KINERJA	27
A. Capaian Kinerja Organisasi.....	27
A.1 Pencapaian Kinerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Lamongan Tahun 2024....	28
A.2 Perbandingan Realisasi Kinerja.....	30
A.3 Perbandingan Realisasi Kinerja s.d Akhir Periode RPJMD/Renstra.....	33
A.4 Analisis Penyebab Keberhasilan yang Telah Dilakukan Tahun 2024.....	37
A.5 Analisis Atas Efisiensi Penggunaan Sumber Daya.....	40
A.6 Analisa Program dan Kegiatan yang Menunjang Keberhasilan ataupun Pencapaian Kinerja.....	42
B. Realisasi Anggaran.....	49
BAB IV PENUTUP	54
A. Kesimpulan.....	54
B. Saran.....	55
LAMPIRAN - LAMPIRAN	
▪ Matriks Rencana Startegis (RS)	
▪ Pengukuran Kinerja Tahun 2024	
▪ Perjanjian Kinerja (PK) Tahun 2024	
▪ Lampiran lainnya (Penghargaan, Inovasi dll.)	

IKHTISAR EKSEKUTIF

Berdasarkan Instruksi Presiden Nomor 7 Tahun 1999, penyusunan dan evaluasi Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) bertujuan untuk meningkatkan pelaksanaan tugas dan fungsi dalam penyelenggaraan pemerintahan di bidang pembangunan Ketenagakerjaan, Ketransmigrasian di Kabupaten Lamongan, peningkatan kapasitas yang berdayaguna, berhasilguna, bersih dan bertanggungjawab serta untuk memantapkan pelaksanaan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah dalam mencapai misi dan tujuan yang ditetapkan dalam rencana strategis (RENSTRA) 2021-2026 Dinas Tenaga Kerja, pada Tahun 2024 diwujudkan dalam 6 program, 18 kegiatan dan 39 sub kegiatan.

Uraian program-program Dinas Tenaga Kerja pada Tahun 2024 sebagai berikut yaitu:

- 1) Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota, dengan kegiatan
 - a. Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah, dengan Sub Kegiatan :
 - Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah;
 - Koordinasi dan Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD;
 - Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah.
 - b. Administrasi Keuangan Perangkat Daerah, dengan Sub Kegiatan :
 - Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN;
 - Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD;
 - Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Bulanan/Triwulanan/Semesteran SKPD.
 - c. Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah, dengan Sub Kegiatan :
 - Sosialisasi Peraturan Perundang-Undangan.
 - d. Administrasi Umum Perangkat Daerah, dengan Sub Kegiatan :
 - Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor;
 - Penyediaan Bahan Logistik Kantor;
 - Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan;
 - Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan;
 - Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD.
 - e. Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah, dengan Sub Kegiatan :
 - Pengadaan Mebel;
 - Pengadaan Peralatan dan Mesin Lainnya.

- f. Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah, dengan Sub Kegiatan :
 - Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik;
 - Penyediaan Jasa Peralatan dan Perlengkapan Kantor;
 - Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor.
- g. Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah, dengan Sub Kegiatan:
 - Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan dan Pajak Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan;
 - Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak, dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan;
 - Pemeliharaan/Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya.
- 2) Program Perencanaan Tenaga Kerja, dengan kegiatan :
 - a. Penyusunan Rencana Tenaga Kerja (RTK), dengan Sub Kegiatan :
 - Fasilitasi Penyusunan Rencana Tenaga Kerja Mikro.
- 3) Program Pelatihan Kerja dan Produktivitas Tenaga Kerja, dengan kegiatan :
 - a. Pelaksanaan Pelatihan berdasarkan Unit Kompetensi, dengan Sub Kegiatan :
 - Proses Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Keterampilan bagi Pencari Kerja berdasarkan Klaster Kompetensi;
 - Pengadaan Sarana Pelatihan Kerja Kabupaten/Kota.
 - b. Pembinaan Lembaga Pelatihan Kerja Swasta, dengan Sub Kegiatan :
 - Pembinaan Lembaga Pelatihan Kerja Swasta.
 - c. Konsultasi Produktivitas pada Perusahaan Kecil, dengan Sub Kegiatan :
 - Pelaksanaan Konsultasi Produktivitas kepada Perusahaan Kecil.
 - d. Pengukuran Produktivitas Tingkat Daerah Kabupaten/Kota, dengan Sub Kegiatan :
 - Pengukuran Kompetensi dan Produktivitas Tenaga Kerja.
- 4) Program Penempatan Tenaga Kerja, dengan kegiatan :
 - a. Pelayanan Antarkerja di Daerah Kabupaten/Kota, dengan Sub Kegiatan :
 - Pelayanan antar Kerja;
 - Penyelenggaraan Unit Layanan Disabilitas Ketenagakerjaan;
 - Perluasan Kesempatan Kerja.
 - b. Pengelolaan Informasi Pasar Kerja, dengan Sub Kegiatan :
 - Pemeliharaan dan Operasional Aplikasi Informasi Pasar Kerja Online;

- Pelayanan dan Penyediaan Informasi Pasar Kerja Online;
 - Job Fair/Bursa Kerja.
- c. Pelindungan PMI (Pra dan Purna Penempatan) di Daerah Kabupaten/Kota, dengan Sub Kegiatan :
- Peningkatan Pelindungan dan Kompetensi Calon Pekerja Migran Indonesia (PMI)/Pekerja Migran Indonesia (PMI);
 - Penyediaan Layanan Terpadu pada Calon Pekerja Migran;
 - Pemberdayaan Pekerja Migran Indonesia Purna Penempatan.
- 5) 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, dengan Sub Kegiatan :
- Penyelenggaraan Pendataan dan Informasi Sarana Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja serta Pengupahan.
- b. Pencegahan dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja dan Penutupan Perusahaan di Daerah Kabupaten/Kota, dengan Sub Kegiatan :
- Pelaksanaan Operasional Lembaga Kerjasama Tripartit Daerah Kabupaten/Kota.
- 6) Program Pembangunan Kawasan Transmigrasi, dengan kegiatan :
- a. Penataan Persebaran Penduduk yang Berasal dari 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota, dengan Sub Kegiatan :
- Pemindahan dan Penempatan Transmigran yang berasal dari 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota;
 - Penyuluhan Transmigrasi.

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 Perencanaan Tenaga Kerja, Program Pelatihan Kerja dan

Produktivas Tenaga Kerja, Program Penempatan Tenaga Kerja, Program Hubungan Industrial, 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. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah;
5. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah;
6. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2008 Tentang Tahapan, Tata cara Penyusunan, Pengendalian, dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah;
7. Peraturan Pemerintah Nomor 13 Tahun 2019 tentang Laporan dan Evaluasi Penyelenggaraan Pemerintah Daerah;
8. Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
9. Instruksi Presiden Republik Indonesia Nomor 7 Tahun 1999 tentang Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
10. Instruksi Presiden Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2004 tentang Percepatan Pemberantasan Korupsi;
11. 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;
12. 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;

13. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (Permen PANRB) Nomor 88 Tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
14. Peraturan Daerah Kabupaten Lamongan Nomor 1 Tahun 2012 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah (RPJPD) Kabupaten Lamongan Tahun 2005-2025;
15. Peraturan Daerah Kabupaten Lamongan Nomor 10 Tahun 2021 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kabupaten Lamongan Tahun 2021-2026;
16. 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 tugas-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. Pengekoordinasian pelayanan pengeolaan informasi pasar kerja dalam (1) satu daerah;
- b. Penyebarluasan informasi produktivitas kepada perusahaan;
- c. Pengekoordinasian pelayanan konsultasi produktivitas kepada perusahaan;
- d. Pengekoordinasian 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 perantaraan 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. Pengekoordinasian pelayanan antar kerja kepada pencari kerja dan pemberi kerja serta perluasan kesempatan kerja kepada masyarakat;
- b. Pengekoordinasian penyuluhan dan bimbingan jabatan dalam pelayanan antar kerja serta perluasan kesempatan kerja kepada masyarakat;
- c. Pengekoordinasi perantaraan kerja dalam pelayanan antar kerja serta perluasan kesempatan kerja kepada masyarakat;
- d. Penyelenggaraan verifikasi penerbitan izin kepada lembaga penempatan tenaga kerja;
- e. Penyelenggaraan promosi penyebaran 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. Pengoordinasian proses pengesahan dokumen peraturan perusahaan dengan ruang lingkup operasi daerah kabupaten/kota;
- d. Pengoordinasian pelaksanaan deteksi dini terhadap potensi perselisihan di perusahaan;

- e. Penyelenggaraan fasilitasi pembentukan dan pemberdayaan lembaga kerja sama Bipartit di perusahaan;
- f. Pengoordinasian pelaksanaa 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

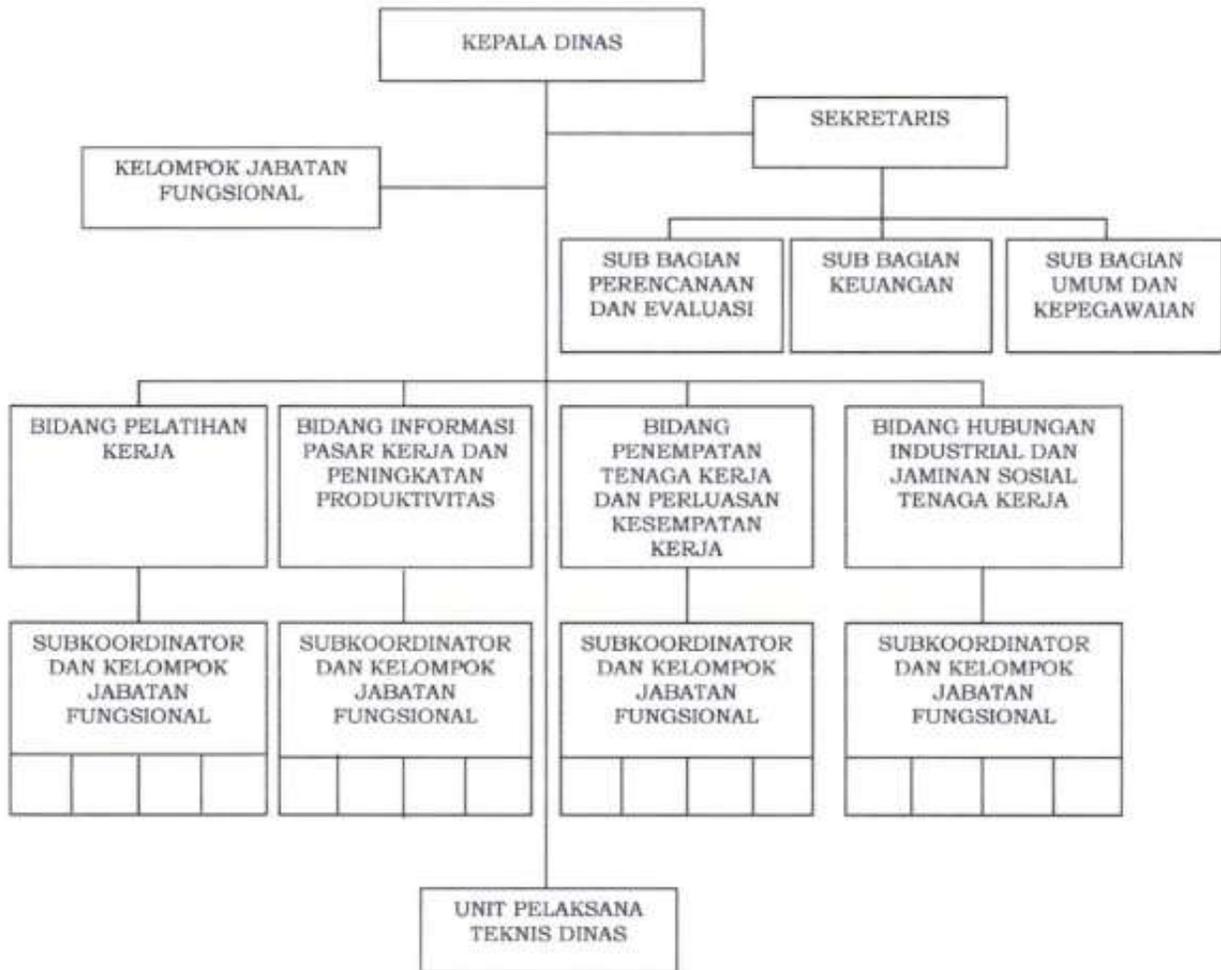
Unsur pelaksana kegiatan teknis operasional dan/kegiatan teknis penunjang pada Dinas.

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 27 PNS dan 29 Tenaga Kontrak, 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 2024

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	3	
4	Kasubag	Penata Tk.I (III/d) Penata (III/c)	SI	3	
5	Jabatan Fungsional Tertentu (JFT)	Pembina (IV/a) Penata Tingkat I (III/d) Penata Muda (III/a)	SI S2	10 4	
6	Jabatan Fungsional Umum (JFU)	Penata Muda Tingkat I (III/b) Penata Muda (III/a) Juru Tingkat I (I/d)	SI SMA SMP	3 1 1	
7	Tenaga Kontrak		SI Diploma SMA SMP	21 2 5 1	
J U M L A H				56	

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
Tahun 2024

No	Nama Barang / Jenis Barang	Jumlah Barang Unit/Buah	Harga	Ket
1	2	3	4	5
1	Alat Angkutan		1.155.642.957,00	
1.1	Alat Angkutan Darat Bermotor		1.152.657.957,00	
1.1.1	Kendaraan Dinas Bermotor Perorangan	5	762.734.000,00	
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		13.125.500.109,00	
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	
3	Alat Pertanian		1.389.000,00	
3.1	Alat Pengolahan		1.389.000,00	
3.1.1	Alat Pemeliharaan Tanaman/Ikan/Ternak	1	1.389.000,00	
4	Alat Kantor dan RumahTangga		1.602.326.813,00	
4.1	Alat Kantor		497.262.549,00	
4.1.1	Mesin Ketik	3	7.448.106,00	
4.1.2	Alat Penyimpanan Perlengkapan Kantor	116	437.954.843,00	

No	Nama Barang / Jenis Barang	Jumlah Barang Unit/Buah	Harga	Ket
4.1.3	Alat Kantor Lainnya		51.859.600,00	
4.2	Alat RumahTangga		911.910.449,00	
4.2.1	Mebel	238	560.843.666,00	
4.2.2	Alat Pengukur Waktu	1	1.632.100,00	
4.2.3	Alat Pembersih	1	2.163.000,00	
4.2.4	Alat Pendingin	36	180.167.583,00	
4.2.5	Alat Dapur	13	44.055.000,00	
4.2.6	Alat RumahTangga Lainnya (Home Use)	34	126.749.100,00	
4.2.7	Alat Pemadam Kebakaran	22	23.800.000,00	
4.3	Meja dan Kursi Kerja/Rapat Pejabat		202.738.815,00	
4.3.1	Meja Kerja Pejabat	106	103.892.315,00	
4.3.2	Meja Rapat Pejabat	1	7.662.200,00	
4.3.3	Kursi Kerja Pejabat	35	74.981.500,00	
4.3.4	Kursi Rapat Pejabat	4	8.202.800,00	
5	Alat Studio, Komunikasi, dan Pemancar		258.528.452,00	
5.1	Alat Studio		250.254.852,00	
5.1.1	Peralatan Studio Video dan Film	2	5.766.352,00	
5.1.2	Peralatan Studio Gambar	82	244.488.500,00	
5.2	Alat Komunikasi		8.273.600,00	
5.2.1	Alat Komunikasi Telephone	2	8.273.600,00	
5.3	Alat Kedokteran dan Kesehatan		7.977.500,00	
5.3.1	Alat Kedokteran		7.977.500,00	
5.3.1.1	Alat Kedokteran Umum	2	7.977.500,00	
6	Komputer		923.151.033,00	
6.1	Komputer Unit		675.573.800,00	
6.1.1	Komputer Jaringan	7	79.711.000,00	
6.1.2	Personal Computer	61	595.862.800,00	
6.2	Peralatan Komputer		247.577.233,00	
6.2.1	Peralatan Mainframe	1	1.777.000,00	
6.2.2	Peralatan Mini Computer	7	23.886.950,00	
6.2.3	Peralatan Personal Computer	42	167.463.283,00	
6.2.4	Peralatan Jaringan	2	54.450.000,00	

No	Nama Barang / Jenis Barang	Jumlah Barang Unit/Buah	Harga	Ket
6.2.5	Peralatan Komputer Lainnya	1	20.979.000,00	
Jumlah			<u>17.103.600.864,00</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 2024, adalah sebagai berikut :

Tabel 1.3

Rincian Anggaran Belanja Dinas Tenaga Kerja Tahun 2024

NO.	URAIAN	JUMLAH	REALISASI
I	Pendapatan Daerah	Rp 810.000.000,-	Rp 898.417.200,-
II	<u>Belanja Operasi</u>	<u>Rp 7.406.923.690,-</u>	<u>Rp 6.623.849.351,-</u>
	a. Belanja Pegawai	Rp 4.365.600.000,-	Rp 3.766.199.030,-
	b. Belanja Barang dan Jasa	Rp 3.016.323.690,-	Rp 2.857.650.321,-
	c. Belanja Hibah	Rp 25.000.000,-	Rp 0,-
	<u>Belanja Modal</u>	<u>Rp 47.151.078,-</u>	<u>Rp 41.565.000,-</u>
	Belanja Modal Peralatan dan Mesin	Rp 47.151.078,-	Rp 41.565.000,-
	Total Belanja	Rp 7.454.074.768,-	Rp 6.665.414.351

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 :

Ikhtisar 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.

Bab I Pendahuluan

Pada bab ini disajikan penjelasan umum organisasi, dengan penekanan kepada aspek strategis organisasi serta permasalahan utama (strategic issued) yang sedang dihadapi organisasi.

Bab II Perencanaan Kinerja

Pada bab ini diuraikan ringkasan/ikhtisar perjanjian kinerja tahun yang bersangkutan.

Bab III 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 :

1. Membandingkan antara target dan realisasi kinerja tahun ini;
2. Membandingkan antara realisasi kinerja serta capaian kinerja tahun ini dengan tahun lalu dan beberapa tahun terakhir;
3. Membandingkan realisasi kinerja sampai dengan tahun ini dengan target jangka menengah yang terdapat dalam dokumen perencanaan strategis organisasi;
4. Analisis penyebab keberhasilan/kegagalan atau peningkatan/penurunan kinerja serta alternatif solusi yang telah dilakukan;
5. Analisis atas efisiensi penggunaan sumber daya;
6. 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.

Bab IV Penutup

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

Lampiran-lampiran

- a. Matriks Renstra Strategis (RS)
- b. Pengukuran Kinerja Tahun 2024
- c. Perjanjian Kinerja Tahun 2024
- d. Lampiran lainnya (penghargaan, Inovasi dll.)

BAB II

PERENCANAAN KINERJA

Pada penyusunan Laporan Kinerja Tahun 2024 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 strategis organisasi.

Analisis terhadap lingkungan organisasi baik internal maupun eksternal merupakan langkah yang sangat penting dalam memperhitungkan Kekuatan (Strengths), 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

a. 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.

b. 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”

2. Tujuan, Sasaran dan Indikator Sasaran

a. 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 :

Tabel 2.1

Tujuan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Lamongan

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

b. Sasaran dan Indikator 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 :

Tabel 2.2

Sasaran Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Lamongan

Sasaran	Indikator Sasaran	Perhitungan
Meningkatnya Penduduk yang Bekerja	Persentase Penduduk yang Bekerja	$\frac{\text{Jumlah Penduduk yang Bekerja}}{\text{Jumlah Angkatan Kerja}} \times 100$
Meningkatnya Manajemen Internal Perangkat Daerah	Nilai SAKIP DISNAKER	Penilaian dari INSPEKTORAT

B. Rencana Kinerja Tahun 2024

Rencana Kinerja Tahunan (RKT) Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Lamongan untuk Tahun 2024 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 2024, 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 2024. Komponen Rencana Kinerja

Tahunan pada Tahun 2024 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 2024, 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.

Berikut akan disampaikan mengenai rencana kinerja tahun 2024 baik berupa program, kegiatan dan sub kegiatan yang direncanakan pada tahun 2024 yang tertuang dalam rencana kinerja tahun 2024, sebagai berikut :

Program dan Kegiatan

- 1) **Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota**, dengan kegiatan
 - a. Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah, dengan Sub Kegiatan :
 - Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah;
 - Koordinasi dan Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD;
 - Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah.
 - b. Administrasi Keuangan Perangkat Daerah, dengan Sub Kegiatan :
 - Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN;
 - Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD;
 - Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Bulanan/Triwulanan/Semesteran SKPD.
 - c. Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah, dengan Sub Kegiatan :
 - Sosialisasi Peraturan Perundang-Undangan.

- d. Administrasi Umum Perangkat Daerah, dengan Sub Kegiatan :
 - Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor;
 - Penyediaan Bahan Logistik Kantor;
 - Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan;
 - Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan;
 - Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD.
- e. Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah, dengan Sub Kegiatan :
 - Pengadaan Mebel;
 - Pengadaan Peralatan dan Mesin Lainnya.
- f. Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah, dengan Sub Kegiatan :
 - Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik;
 - Penyediaan Jasa Peralatan dan Perlengkapan Kantor;
 - Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor.
- g. Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah, dengan Sub Kegiatan :
 - Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan dan Pajak Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan;
 - Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak, dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan;
 - Pemeliharaan/Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya.
- 2) **Program Perencanaan Tenaga Kerja**, dengan kegiatan :
 - a. Penyusunan Rencana Tenaga Kerja (RTK), dengan Sub Kegiatan :
 - Fasilitasi Penyusunan Rencana Tenaga Kerja Mikro.
- 3) **Program Pelatihan Kerja dan Produktivitas Tenaga Kerja**, dengan kegiatan :
 - a. Pelaksanaan Pelatihan berdasarkan Unit Kompetensi, dengan Sub Kegiatan :
 - Proses Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Keterampilan bagi Pencari Kerja berdasarkan Klaster Kompetensi;
 - Pengadaan Sarana Pelatihan Kerja Kabupaten/Kota.
 - b. Pembinaan Lembaga Pelatihan Kerja Swasta, dengan Sub Kegiatan :
 - Pembinaan Lembaga Pelatihan Kerja Swasta.

- c. Konsultasi Produktivitas pada Perusahaan Kecil, dengan Sub Kegiatan :
 - Pelaksanaan Konsultasi Produktivitas kepada Perusahaan Kecil.
 - d. Pengukuran Produktivitas Tingkat Daerah Kabupaten/Kota, dengan Sub Kegiatan :
 - Pengukuran Kompetensi dan Produktivitas Tenaga Kerja.
- 4) **Program Penempatan Tenaga Kerja**, dengan kegiatan :
- a. Pelayanan Antarkerja di Daerah Kabupaten/Kota, dengan Sub Kegiatan :
 - Pelayanan antar Kerja;
 - Penyelenggaraan Unit Layanan Disabilitas Ketenagakerjaan;
 - Perluasan Kesempatan Kerja.
 - b. Pengelolaan Informasi Pasar Kerja, dengan Sub Kegiatan :
 - Pemeliharaan dan Operasional Aplikasi Informasi Pasar Kerja Online;
 - Pelayanan dan Penyediaan Informasi Pasar Kerja Online;
 - Job Fair/Bursa Kerja.
 - c. Pelindungan PMI (Pra dan Purna Penempatan) di Daerah Kabupaten/Kota, dengan Sub Kegiatan :
 - Peningkatan Pelindungan dan Kompetensi Calon Pekerja Migran Indonesia (PMI)/Pekerja Migran Indonesia (PMI);
 - Penyediaan Layanan Terpadu pada Calon Pekerja Migran;
 - Pemberdayaan Pekerja Migran Indonesia Purna Penempatan.
- 5) **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, dengan Sub Kegiatan :
 - Penyelenggaraan Pendataan dan Informasi Sarana Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja serta Pengupahan.
 - b. Pencegahan dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja dan Penutupan Perusahaan di Daerah Kabupaten/Kota, dengan Sub Kegiatan :
 - Pelaksanaan Operasional Lembaga Kerjasama Tripartit Daerah Kabupaten/Kota.

- 6) **Program Pembangunan Kawasan Transmigrasi**, dengan kegiatan :
- a. Penataan Persebaran Penduduk yang Berasal dari 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota, dengan Sub Kegiatan :
 - Pemindahan dan Penempatan Transmigran yang berasal dari 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota;
 - Penyuluhan Transmigrasi.

C. **Perjanjian Kinerja Tahun 2024**

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 2024 sebagai berikut :

Tabel 2.3

Perjanjian Kinerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Lamongan Tahun 2024

Eselon II

SASARAN	INDIKATOR SASARAN	TARGET
Meningkatnya Penduduk yang Bekerja	Persentase Penduduk yang Bekerja	95,23 %
Meningkatnya Manajemen Internal Perangkat Daerah	Nilai SAKIP DISNAKER	86,90

Eselon III

SASARAN	INDIKATOR SASARAN	TARGET
Meningkatnya Pelayanan Unit Kerja Internal PD	Nilai IKM Internal DISNAKER	81
Tersusunnya Perencanaan Tenaga Kerja	Persentase Akurasi Proyeksi Indikator dalam Rencana Tenaga Kerja	88,87 %
Meningkatnya Persentase Tenaga Kerja Bersertifikat Kompetensi	Persentase tenaga kerja bersertifikat kompetensi	1,37 %
Meningkatnya Perusahaan yang melaksanakan UU Bidang Ketenagakerjaan	Persentase perusahaan yang menerapkan UU Bidang Ketenagakerjaan	60,09 %
Meningkatnya Persentase Produktivitas Tenaga Kerja	Persentase Tingkat produktivitas tenaga kerja	45,60 %
Meningkatnya Penempatan Tenaga Kerja	Persentase Tenaga Kerja yang ditempatkan (Dalam dan Luar Negeri) melalui mekanisme layanan antar kerja dalam wilayah Kabupaten/Kota	74,05 %
Meningkatnya Taraf Ekonomi dan Sosialnya	Persentase Transmigran yang Berhasil Meningkatkan Taraf Ekonomi dan Sosialnya	64,74 %

Eselon IV

SASARAN	INDIKATOR SASARAN	TARGET
Tersusunnya Dokumen Perencanaan, Penganggaran dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Jumlah dokumen perencanaan, penganggaran dan evaluasi kinerja perangkat daerah	22 Dokumen
Tersedianya Gaji dan Tunjangan ASN	Persentase Administrasi Keuangan Daerah	100 %
Terlaksananya Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah yang tepat waktu	Persentase administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah	100 %
Terlaksananya Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah yang Tepat Waktu	Presentase Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah	100 %
Terlaksananya Administrasi Umum Perangkat Daerah yang Tepat Waktu	Presentase Administrasi Umum Perangkat Daerah	100 %
Tersedianya Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah yang Baik dan Tepat Waktu.	Presentase Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	100 %
Tersedianya Jasa Penunjang Urusan Pemerintah Daerah dengan Baik	Presentase Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	100 %
Terlaksananya Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah dengan Baik	Presentase Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	100 %

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.

Penilaian tingkat capaian kinerja setiap sasaran dilakukan dengan menggunakan skala penilaian pengukuran yang terdiri dari 4 (empat) kategori sebagai berikut :

NO	PERSENTASE CAPAIAN	KATEGORI CAPAIAN
1	Lebih dari 100 %	Sangat Baik
2	75 % sampai 100 %	Baik
3	55 % sampai 75 %	Cukup
4	Kurang dari 55 %	Kurang

A.1 Capaian Kinerja Dinas Tenaga Kerja Kab. Lamongan Tahun 2024

Hasil pengukuran kinerja terhadap 6 Program (meliputi 5 Program Pembangunan dan 1 Program Rutin) dan 18 kegiatan (meliputi 11 kegiatan pembangunan dan 7 kegiatan yang termasuk ke dalam Program Rutin) sebagaimana ditetapkan dalam Rencana Kinerja Tahun 2024, 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.

1. Pencapaian Kinerja

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. Adapun capaian indikator kinerja utama Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Lamongan Tahun 2024 menunjukkan hasil sebagai berikut :

Tabel 3.1.1

CAPAIAN INDIKATOR KINERJA UTAMA DINAS TENAGA KERJA KABUPATEN LAMONGAN TAHUN 2024

Sasaran	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Capaian
Meningkatnya Penduduk yang Bekerja	Persentase Penduduk yang Bekerja	95,23%	95,66%	100,45%
			$\frac{792.295}{828.276} \times 100$	
Meningkatnya Manajemen Internal Perangkat Daerah	Nilai SAKIP DISNAKER	86,90	88,37	101,69

Dari tabel tersebut dapat diketahui bahwa indikator sasaran Persentase Penduduk yang Bekerja dan Nilai SAKIP DISNAKER tercapai sesuai dengan target yang ditetapkan dalam katagori “sangat baik”.

Keberhasilan capaian indikator utama tersebut tidak terlepas dari pencapaian kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Lamongan, mulai sekretaris, kepala bidang, kepala subbagian, pejabat fungsional dan pelaksana. Adapun pencapaian kinerja pendukung antara lain sebagai berikut :

Tabel 3.1.2

**CAPAIAN INDIKATOR KINERJA PENDUKUNG
DINAS TENAGA KERJA KABUPATEN LAMONGAN TAHUN 2024**

Sasaran	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Capaian
Tersusunnya Perencanaan Tenaga Kerja	Persentase Akurasi Proyeksi Indikator dalam Rencana Tenaga Kerja	88,88%	87,70%	98,67%
			$\frac{526,18}{6} \times 100$	
Meningkatnya Presentase Tenaga Kerja Bersertifikat Kompetensi	Persentase Tenaga Kerja Bersertifikat Kompetensi	1,37%	3,17%	231,39%
			$\frac{836}{26.382} \times 100$	
Meningkatnya Persentase Produktivitas Tenaga Kerja	Tingkat Produktifitas Tenaga Kerja	45,60%	40,62%	89,09%
			$\frac{32.185.959,1}{792.295}$	
Meningkatnya Penempatan Tenaga Kerja	Presentase Tenaga Kerja Yang Ditempatkan (Dalam dan Luar Negeri) Melalui Mekanisme Layanan Antar Kerja Dalam Wilayah Kabupaten	74,05%	75,15%	101,49%
			$\frac{1.848}{2.459} \times 100$	

Sasaran	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Capaian
Meningkatnya Perusahaan yang Melaksanakan Undang-Undang Bidang Ketenagakerjaan	Presentase Perusahaan Yang Menerapkan UU Bidang Ketenagakerjaan	60,09%	65,65%	109,26%
			346 X100 527	
Meningkatnya Taraf Ekonomi dan Sosialnya	Presentase Transmigran Yang Berhasil Meningkatkan Taraf Ekonomi dan Sosialnya	64,74%	67,19%	103,78%
			43 X100 64	
Meningkatnya Pelayanan Unit Kerja Internal PD	Nilai IKM Internal DISNAKER	81	87,63	108,19%

Dari Tabel di atas terlihat bahwa pada Sasaran Indikator Kinerja Pendukung terdapat 2 (dua) indikator yang belum tercapai dengan target dalam katagori “baik”, 5 (lima) indikator tercapai sesuai dengan target yang ditetapkan dalam katagori “sangat baik”.

A.2 Perbandingan Realisasi Kinerja

Kinerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Lamongan dari tahun ke tahun terus meningkat, hal ini dengan ditunjukkan oleh peningkatan persentase penduduk yang bekerja dan nilai saki, sebagai berikut :

Tabel 3.2.1

PERBANDINGAN REALISASI CAPAIAN KINERJA UTAMA TAHUN 2023-2024

Indikator Kinerja Utama	2023		2024	
	Target	Realisasi	Target	Realisasi
Persentase Penduduk yang Bekerja	94,57%	94,54%	95,23%	95,66%
Nilai SAKIP DISNAKER	86,50	88,30	86,90	88,37

Dari Tabel di atas terlihat bahwa pada Sasaran Indikator Kinerja Utama tahun 2024 sebagai berikut :

- 1) Indikator Persentase Penduduk yang Bekerja realisasi tahun 2024 sebesar 95,66% atau mencapai target yang telah ditentukan. Persentase Penduduk yang Bekerja realisasi tahun 2023 sebesar 94,54% sedangkan tahun 2024 sebesar 95,66% realisasi tahun mengalami kenaikan sebesar 1,12.
- 2) Indikator Nilai SAKIP DISNAKER realisasi tahun 2024 sebesar 101,69% atau mencapai target yang telah ditentukan. Nilai SAKIP DISNAKER tahun 2023 sebesar 88,30 dan tahun 2024 sebesar 88,37 realisasi tahun mengalami kenaikan sebesar 0,07.

Demikian pula dengan beberapa capaian kinerja pendukung terus mengalami peningkatan dari tahun ke tahun.

Tabel 3.2.2

**PERBANDINGAN REALISASI CAPAIAN KINERJA PENDUKUNG
TAHUN 2023-2024**

Indikator Kinerja Pendukung	2023		2024	
	Target	Realisasi	Target	Realisasi
Persentase Akurasi Proyeksi Indikator dalam Rencana Tenaga Kerja	88,87%	88,89%	88,88%	87,70%
Persentase Tenaga Kerja Bersertifikat Kompetensi	1,36%	2,50%	1,37%	3,17%
Tingkat Produktifitas Tenaga Kerja	44,26%	39,35%	45,60%	40,62%
Persentase Tenaga Kerja Yang Ditempatkan (Dalam dan Luar Negeri) Melalui Mekanisme Layanan Antar Kerja Dalam Wilayah Kabupaten	73,21%	74,52%	74,05%	75,15%
Persentase Perusahaan Yang Menerapkan UU Bidang Ketenagakerjaan	60,08%	65,59%	60,09%	65,65%
Persentase Transmigran Yang Berhasil Meningkatkan Taraf Ekonomi dan Sosialnya	64,73%	67,19%	64,74%	67,19%
Nilai IKM Internal DISNAKER	80	87,61	81	87,63

Dari Tabel di atas terlihat bahwa pada Sasaran Indikator Kinerja Pendukung tahun 2024, beberapa indikator tercapai sesuai dengan target yang ditetapkan sebagai berikut :

- 1) Indikator Persentase Akurasi Proyeksi Indikator dalam Rencana Tenaga Kerja realisasi tahun 2024 sebesar 87,70% atau tidak mencapai target yang telah ditentukan. Persentase Akurasi Proyeksi Indikator dalam Rencana Tenaga Kerja tahun 2023 sebesar 88,89% dan tahun 2024 sebesar 87,70% mengalami penurunan sebesar 1,19.
- 2) Indikator Persentase Tenaga Kerja Bersertifikat Kompetensi realisasi tahun 2024 sebesar 3,17% atau mencapai target yang telah ditentukan. Persentase Tenaga Kerja Bersertifikat Kompetensi tahun 2023 sebesar 2,50% dan tahun 2024 sebesar 3,17% mengalami kenaikan sebesar 0,67.
- 3) Indikator Tingkat Produktifitas Tenaga Kerja realisasi tahun 2024 sebesar 40,62% atau tidak mencapai target yang telah ditentukan. Tingkat Produktifitas Tenaga Kerja tahun 2023 sebesar 39,35% dan tahun 2024 sebesar 40,62% mengalami kenaikan sebesar 1,27.
- 4) Indikator Presentase Tenaga Kerja Yang Ditempatkan (Dalam dan Luar Negeri) Melalui Mekanisme Layanan Antar Kerja Dalam Wilayah Kabupaten realisasi tahun 2024 sebesar 75,15% atau mencapai target yang telah ditentukan. Presentase Tenaga Kerja Yang Ditempatkan (Dalam dan Luar Negeri) Melalui Mekanisme Layanan Antar Kerja Dalam Wilayah Kabupaten tahun 2023 sebesar 74,52% dan tahun 2024 sebesar 75,15% mengalami kenaikan sebesar 0,63.
- 5) Indikator Presentase Perusahaan Yang Menerapkan UU Bidang Ketenagakerjaan realisasi tahun 2024 sebesar 65,65% atau mencapai target yang telah ditentukan. Presentase Perusahaan Yang Menerapkan UU Bidang Ketenagakerjaan tahun 2023 sebesar 65,59% dan tahun 2024 sebesar 65,65% mengalami kenaikan sebesar 0,06.
- 6) Indikator Presentase Transmigran Yang Berhasil Meningkatkan Taraf Ekonomi dan Sosialnya realisasi tahun 2024 sebesar 67,19% atau mencapai target yang telah ditentukan. Presentase Transmigran Yang Berhasil Meningkatkan Taraf Ekonomi dan Sosialnya tahun 2023 sebesar 67,19% dan tahun 2024 sebesar 67,19% tidak mengalami kenaikan.

- 7) Indikator Nilai IKM Internal DISNAKER realisasi tahun 2024 sebesar 87,63% atau mencapai target yang telah ditentukan. Nilai IKM Internal DISNAKER tahun 2023 sebesar 87,61% dan tahun 2024 sebesar 87,63% mengalami kenaikan sebesar 0,02.

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 aparaturnya. Untuk menilai keberhasilan pencapaian tujuan ini diukur dengan indikator sebagai berikut :

Tabel 3.3.1
Perbandingan Realisasi Tujuan RPJMD

Tujuan	Indikator Tujuan	Satuan	Target						Realisasi				
			2021	2022	2023	2024	2025	2026	2022	2023	2024	2025	2026
Meningkatnya Kesejahteraan Masyarakat	Persentase Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT)	%	-	4,97%	4,77%	4,47%	4,23%	4,07%	6,05%	5,46%	4,34%		

Dari Tabel diatas pada Tahun 2024, Indikator Persentase Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) di Kabupaten Lamongan terealisasi sebesar 4,34%. Angka ini lebih rendah 0,13% dari target yang ditetapkan pada tahun 2024 yaitu sebesar 4,47%. Hasil tersebut merupakan perbandingan antara jumlah pengangguran yaitu sebesar 35.981 ribu dibandingkan dengan jumlah angkatan kerja yaitu sebesar 828.276 ribu, dimana jumlah penduduk usia kerja tahun 2024 yaitu sebesar 1.107.353 ribu. Dibanding tahun 2023, perbandingan antara jumlah pengangguran yaitu sebesar 45.048 ribu dibandingkan dengan jumlah angkatan kerja yaitu sebesar 825.465 ribu, dimana jumlah penduduk usia kerja tahun 2023 yaitu sebesar 1.099.502 ribu. Oleh karena itu, tingkat pengangguran terbuka (TPT) di Kabupaten Lamongan pada tahun 2024 mengalami penurunan sebesar 1,12 poin dari 5,46% pada tahun 2023 menjadi 4,34%.

Tabel 3.3.2

Perbandingan Realisasi Sasaran Kinerja Utama s/d Akhir Periode RENSTRA

Sasaran	Indikator Sasaran	Satuan	Target						Realisasi				
			2021	2022	2023	2024	2025	2026	2022	2023	2024	2025	2026
Meningkatnya Penduduk yang Bekerja	Persentase Penduduk yang Bekerja	%	-	94,87	95,03	95,23	95,77	95,93	93,95	94,54	95,66		
Meningkatnya Manajemen Internal Perangkat Daerah	Nilai SAKIP DISNAKER			86,00	86,50	86,90	87,30	87,60	88,18	88,30	88,37		

Tabel diatas merupakan perbandingan realisasi kinerja utama tahun ketiga RPJMD yaitu tahun 2024 dengan target kinerja tahun 2022-2026. Dari dua indikator yang dilaksanakan pada tahun 2024 dapat dilihat bahwa sasaran pertama dan sasaran kedua memenuhi target yang telah ditentukan.

A.4 Analisis Penyebab Keberhasilan yang Telah Dilakukan 2024

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 2024 yang selaras dengan pencapaian target di masing-masing kegiatan. Keberhasilan sasaran ini diukur melalui 2 (dua) indikator kinerja utama dan 7 (tujuh) indikator kinerja pendukung, dimana dalam upaya pencapaian didukung oleh 6 Program dan 18 kegiatan. Adapun faktor yang mendukung keberhasilan realisasi kinerja utama Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Lamongan antara lain sebagai berikut :

Tabel 3.4.1

REALISASI DAN CAPAIAN KINERJA UTAMA

Indikator Kinerja Utama	Target	Realisasi	Capaian
Persentase Penduduk yang Bekerja	95,23%	95,66%	100,45%
Nilai SAKIP DISNAKER	86,90	88,37	101,69%

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

1. Persentase Penduduk yang Bekerja, Indikator ini tercapai dengan katagori **sangat baik** yaitu 95,66% dari target 95,23% dengan capaian kinerja 100,45%. Indikator ini didukung oleh 11 (sebelas) kegiatan yaitu kegiatan penyusunan rencana tenaga kerja, pelaksanaan pelatihan berdasarkan unit kompetensi, Pembinaan Lembaga Pelatihan Kerja Swasta, Konsultansi Produktivitas pada Perusahaan Kecil, Pengukuran Produktivitas Tingkat Daerah Kabupaten/ Kota, Pelayanan Antarkerja di Daerah Kabupaten/Kota, Pengelolaan Informasi Pasar Kerja, Pelindungan PMI (Pra dan Purna Penempatan) di Daerah Kabupaten/Kota, Pengesahan Peraturan Perusahaan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama untuk Perusahaan yang hanya Beroperasi dalam 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota, Pencegahan dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja dan Penutupan Perusahaan di Daerah Kabupaten/Kota serta Penataan

Persebaran Penduduk yang Berasal dari 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota. Keberhasilan indikator ini dikarenakan penduduk yang bekerja dan angkatan kerja mengalami kenaikan dibandingkan tahun sebelumnya. Hal tersebut terlihat dari jumlah penduduk yang bekerja dari 780.417 ribu orang pada tahun 2023 menjadi 792.295 ribu orang pada tahun 2024. Sedangkan jumlah angkatan kerja yang mengalami kenaikan dari 825.465 ribu orang pada tahun 2023 menjadi 828.276 ribu orang pada tahun 2024.

2. Nilai SAKIP DISNAKER, Indikator ini tercapai dengan katagori **sangat baik** yaitu 88,37 dari target 86,90 dengan capaian kinerja 101,69%. Indikator ini didukung dengan adanya 7 (tujuh) kegiatan yang ada didalam program penunjang urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota. Keberhasilan indikator ini dikarenakan peran dan komitmen dalam meningkatkan tata kelola pemerintahan yang bersih dan akuntabel.

Sedangkan upaya yang mendukung keberhasilan realisasi kinerja pendukung Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Lamongan antara lain sebagai berikut :

Tabel 3.4.2

REALISASI DAN CAPAIAN KINERJA PENDUKUNG

Indikator Kinerja Pendukung	Target	Realisasi	Capaian
Persentase Akurasi Proyeksi Indikator dalam Rencana Tenaga Kerja	88,88%	87,70%	98,67%
Persentase Tenaga Kerja Bersertifikat Kompetensi	1,37%	3,17%	231,39%
Tingkat Produktifitas Tenaga Kerja	45,60%	40,62%	89,09%
Presentase Tenaga Kerja Yang Ditempatkan (Dalam dan Luar Negeri) Melalui Mekanisme Layanan Antar Kerja Dalam Wilayah Kabupaten	74,05%	75,15%	101,49%
Presentase Perusahaan Yang Menerapkan UU Bidang Ketenagakerjaan	60,09%	65,65%	109,26%
Presentase Transmigran Yang Berhasil Meningkatkan Taraf Ekonomi dan Sosialnya	64,74%	67,19%	103,78%
Nilai IKM Internal DISNAKER	81	87,63	108,19%

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

1. Persentase Akurasi Proyeksi Indikator dalam Rencana Tenaga Kerja, Indikator ini tercapai dengan katagori **baik** yaitu 87,70% dari target 88,88% dengan capaian kinerja 98,67%. Indikator ini didukung oleh 1 (satu) kegiatan yaitu kegiatan penyusunan rencana tenaga kerja. Akurasi angkatan kerja, bekerja dan penganggur tahun 2024 rendah. Belum tercapainya indikator ini dikarenakan perlu adanya penyesuaian target dalam dokumen perencanaan ketenagakerjaan setelah kondisi pasca pandemi.
2. Persentase Tenaga Kerja Bersertifikat Kompetensi, Indikator ini tercapai dengan katagori **sangat baik** yaitu 3,17% dari target 1,37% dengan capaian kinerja 231,39%. Indikator ini didukung oleh 2 (dua) kegiatan yaitu kegiatan pelaksanaan pelatihan berdasarkan unit kompetensi dan Pembinaan Lembaga Pelatihan Kerja Swasta. Keberhasilan indikator ini dikarenakan tingginya minat calon pencari kerja dan ketersediaan fasilitasi pelatihan oleh DISNAKER.
3. Tingkat Produktifitas Tenaga Kerja, Indikator ini tercapai dengan katagori **baik** yaitu 40,62% dari target 45,60% dengan capaian kinerja 89,09%. Indikator ini didukung oleh 2 (dua) kegiatan yaitu kegiatan Konsultasi Produktivitas pada Perusahaan Kecil dan Pengukuran Produktivitas Tingkat Daerah Kabupaten/Kota. Belum tercapainya indikator ini dikarenakan peningkatan PDRB (ADHK) tahun 2024 tidak sebanding dengan pertumbuhan jumlah tenaga kerja. PDRB (ADHK) tahun 2024 meningkat sebanyak Rp 1.476.778 atau 4,81% sedangkan realisasi jumlah tenaga kerja naik 11.878 atau 1,53%.
4. Presentase Tenaga Kerja Yang Ditempatkan (Dalam dan Luar Negeri) Melalui Mekanisme Layanan Antar Kerja Dalam Wilayah Kabupaten, Indikator ini tercapai dengan katagori **sangat baik** yaitu 75,15% dari target 74,05% dengan capaian kinerja 101,49%. Indikator ini didukung oleh 3 (tiga) kegiatan yaitu kegiatan Pelayanan Antarkerja di Daerah Kabupaten/Kota, Pengelolaan Informasi Pasar Kerja dan Pelindungan PMI (Pra dan Purna Penempatan) di Daerah Kabupaten/Kota. 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).
5. Presentase Perusahaan Yang Menerapkan UU Bidang Ketenagakerjaan, Indikator ini tercapai dengan katagori **sangat baik** yaitu 65,65% dari target 60,09% dengan capaian kinerja 109,26%. Indikator ini didukung oleh 2 (dua) kegiatan yaitu kegiatan Pengesahan Peraturan Perusahaan dan

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

6. Presentase Transmigran Yang Berhasil Meningkatkan Taraf Ekonomi dan Sosialnya, Indikator ini tercapai dengan katagori **sangat baik** yaitu 67,19% dari target 64,74% dengan capaian kinerja 103,78%. Indikator ini didukung oleh 2 (dua) kegiatan yaitu kegiatan Penataan Persebaran Penduduk yang Berasal dari 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota dan Penyuluhan Transmigrasi. Capaian kinerja indikator ini tidak mengalami kenaikan dari tahun sebelumnya. Hal ini disebabkan karena tidak ada transmigran yang diberangkatkan. Meskipun demikian, Dinas berupaya melakukan penyuluhan kepada calon transmigran.
7. Nilai IKM Internal DISNAKER, Indikator ini tercapai dengan katagori katagori **sangat baik** yaitu 87,63 dari target 81 dengan capaian kinerja 108,19%. Indikator ini didukung oleh 7 (tujuh) kegiatan yaitu kegiatan Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah, Administrasi Keuangan Perangkat Daerah, Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah, Administrasi Umum Perangkat Daerah, Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah, Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah dan Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah. Keberhasilan indikator ini dikarenakan adanya peningkatan kompetensi pelaksana serta sarana dan prasaranaan dalam pelayanan di Bidang Ketenagakerjaan.

A.5 Analisis Efisiensi Penggunaan Sumberdaya (SDM, Dana dan Sarana dan Prasarana)

Untuk mempercepat penempatan kerja dan mengurangi pengangguran terbuka. Jumlah seluruh pegawai Dinas Tenaga Kerja sebanyak 56 orang yang terdiri dari 27 PNS dan 29 Tenaga Honorer. 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 2024, selanjutnya sumber daya biaya yang tersedia sebesar Rp 7.454.074.768 telah dilakukan efisiensi dalam penggunaannya hanya sebesar Rp 6.665.414.351 atau 89,42%, sisa dana sebesar Rp 788.660.417 atau 10,58% yang merupakan SILPA di Kas Daerah. Adapun alokasi per sasaran pembangunan dapat dilihat pada Tabel dibawah ini :

Tabel 3.5.1

ALOKASI PER SASARAN PEMBANGUNAN PADA INDIKATOR KINERJA UTAMA

SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR	ANGGARAN	REALISASI ANGGARAN	CAPAIAN %
Meningkatnya Penduduk yang Bekerja	Persentase Penduduk yang Bekerja	1.659.999.778	1.579.264.468	95,14
Meningkatnya Manajemen Internal Perangkat Daerah	Nilai SAKIP DISNAKER	5.794.074.990	5.086.149.883	87,78

Tabel 3.5.2

EFISIENSI PENGGUNAAN SUMBER DAYA PADA INDIKATOR KINERJA UTAMA

SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR	% CAPAIAN KINERJA	% CAPAIAN ANGGARAN	% TINGKAT EFISIEN
Meningkatnya Penduduk yang Bekerja	Persentase Penduduk yang Bekerja	100,45	95,14	5,31
Meningkatnya Manajemen Internal Perangkat Daerah	Nilai SAKIP DISNAKER	88,37	87,78	0,59

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 2024.

A.6 Analisis 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 10.000.000 dengan volume kegiatan 4 Dokumen dengan realisasi sebesar Rp 9.610.000 atau 96,10% dengan sisa anggaran sebesar Rp 390.000 karena penyerapan anggaran sesuai dengan kebutuhan dan fisik sebesar 100%.
 - b. Koordinasi dan Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar sebesar Rp 10.000.000 dengan volume kegiatan 4 Laporan dengan realisasi sebesar Rp 10.000.000 atau 100% dengan sisa anggaran sebesar Rp 0 karena penyerapan anggaran sesuai dengan kebutuhan dan fisik sebesar 100%.
 - c. Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah, dengan alokasi dana sebesar Rp 20.000.000 dengan volume kegiatan 4 Laporan (LPPD, LKPJ, LKjIP, dan Laporan IKM) dengan realisasi sebesar Rp 20.000.000 atau 100% dengan sisa anggaran sebesar Rp 0 karena penyerapan anggaran sesuai dengan kebutuhan dan fisik sebesar 100%.
- 2) Administrasi Keuangan Perangkat Daerah
 - a. Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN, dengan alokasi dana sebesar Rp 4.365.600.000 dengan volume kegiatan 30 orang/bulan dengan realisasi sebesar Rp 3.766.199.030 atau 86,27% dengan sisa anggaran sebesar Rp 599.400.970 karena penyerapan anggaran gaji, tunjangan PNS dan TPP sesuai dengan kebutuhan, tetapi fisik sebesar 100%.
 - b. Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD, dengan alokasi dana sebesar Rp 10.000.000 dengan volume kegiatan 3 laporan dengan realisasi sebesar Rp 10.000.000 atau 100% dengan sisa anggaran sebesar Rp 0 karena penyerapan anggaran sesuai dengan kebutuhan dan fisik sebesar 100%.

- c. Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan (Bulanan/Triwulanan/Semesteran SKPD), dengan alokasi dana sebesar Rp 10.000.000 dengan volume kegiatan 3 laporan dengan realisasi sebesar Rp 10.000.000 atau 100% dengan sisa anggaran sebesar Rp 0 karena penyerapan anggaran sesuai dengan kebutuhan dan fisik sebesar 100%
- 3) Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah
 - a. Sosialisasi Peraturan Perundang-Undangan, dengan alokasi dana sebesar Rp 15.000.400 dengan volume kegiatan 25 orang dengan realisasi sebesar Rp 14.980.000 atau 99,86% dengan sisa anggaran sebesar Rp 20.400 karena penyerapan anggaran sesuai dengan kebutuhan dan fisik sebesar 100%.
 - 4) Administrasi Umum Perangkat Daerah
 - a. Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor, dengan alokasi dana sebesar Rp 9.992.400 dengan volume kegiatan 17 paket alat listrik dengan realisasi sebesar Rp 9.978.200 atau 99,86% dengan sisa anggaran sebesar Rp 14.200 karena penyerapan anggaran sesuai dengan kebutuhan dan fisik sebesar 100%.
 - b. Penyediaan Bahan Logistik Kantor, dengan alokasi dana sebesar Rp 24.000.000.00 dengan volume kegiatan 25 paket ATK dengan realisasi sebesar Rp 23.924.700 atau 99,69% dengan sisa anggaran sebesar Rp 75.300 karena penyerapan anggaran sesuai dengan kebutuhan dan fisik sebesar 100%.
 - c. Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan, dengan alokasi dana sebesar Rp 9.010.300 dengan volume kegiatan 5 Paket dengan realisasi sebesar Rp 9.010.300 atau 100% dengan sisa anggaran sebesar Rp 0 karena penyerapan anggaran penggandaan sesuai dengan kebutuhan dan fisik sebesar 100%.
 - d. Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan, dengan alokasi dana sebesar Rp 15.000.000 dengan volume kegiatan 2 dokumen dengan realisasi sebesar Rp 10.620.000 atau 70,80% dengan sisa anggaran sebesar Rp 4.380.000 karena pembayaran tagihan koran sesuai yang ada dan penyerapan anggaran sesuai dengan kebutuhan, tetapi fisik sebesar 100%.
 - e. Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD, dengan alokasi dana sebesar Rp 30.000.000 dengan volume kegiatan 20 laporan dengan realisasi sebesar Rp 24.485.000 atau 81,62% dengan sisa anggaran sebesar Rp 5.515.000 karena 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 10.000.000 dengan volume kegiatan 5 unit dengan realisasi sebesar Rp 9.585.000 atau 95,85% dengan sisa anggaran sebesar Rp 415.000 karena penyerapan anggaran sesuai dengan kebutuhan dan fisik sebesar 100%.
 - b. Pengadaan Peralatan dan Mesin Lainnya, dengan alokasi dana sebesar Rp 10.000.000 dengan volume kegiatan 2 Unit dengan realisasi sebesar Rp 9.880.000 atau 98,80% dengan sisa anggaran sebesar Rp 120.000 karena penyerapan anggaran sesuai dengan kebutuhan dan fisik sebesar 100%.
- 6) Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah
 - a. Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik, dengan alokasi dana sebesar Rp 298.713.790 dengan volume kegiatan 3 laporan dengan realisasi sebesar Rp 251.606.397 atau 84,23% dengan sisa anggaran sebesar Rp 47.107.393 karena penyerapan tagihan rekening sesuai dengan kebutuhan, tetapi fisik sebesar 100%.
 - b. Penyediaan Jasa Peralatan dan Perlengkapan Kantor, dengan alokasi dana sebesar Rp 29.999.000 dengan volume kegiatan 60 laporan dengan realisasi sebesar Rp 21.704.000 atau 72,35% dengan sisa anggaran sebesar Rp 8.295.000 karena alat pemadam kebakaran masih tersedia, sehingga tidak perlu diisi ulang, penyerapan anggaran sesuai dengan kebutuhan, tetapi fisik sebesar 100%.
 - c. Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor, dengan alokasi dana sebesar Rp 821.764.000 dengan volume kegiatan 14 laporan dengan realisasi sebesar Rp 797.510.756 atau 97,05% dengan sisa anggaran sebesar Rp 24.253.244 karena penyerapan anggaran sesuai dengan kebutuhan dan 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 49.997.100 dengan volume kegiatan pemeliharaan mobil jabatan 2 unit kendaraan roda 4 dengan realisasi sebesar Rp 45.010.200 atau 90,03% dengan sisa anggaran sebesar Rp 4.986.900 karena penyerapan sesuai dengan kebutuhan dan fisik sebesar 100%.
 - b. Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak, dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan, dengan alokasi dana sebesar Rp 19.998.000 dengan volume kegiatan pemeliharaan kendaraan dinas/operasional yang 14 unit kendaraan dengan realisasi

sebesar Rp 7.326.300 atau 36,64% dengan sisa anggaran sebesar Rp 12.671.700 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 25.000.000 dengan volume kegiatan 1 unit gedung yang dipelihara dengan realisasi sebesar Rp 24.720.000 atau 98,88% dengan sisa anggaran sebesar Rp 280.000 karena penyerapan anggaran sesuai dengan kebutuhan dan fisik sebesar 100%.

2. PROGRAM PERENCANAAN TENAGA KERJA

1) Penyusunan Rencana Tenaga Kerja

- a. Fasilitasi Penyusunan Rencana Tenaga Kerja Mikro, dengan alokasi dana sebesar Rp 10.000.000 dengan volume 25 perusahaan yang menyusun dengan realisasi sebesar Rp 10.000.000 atau 100% dengan sisa anggaran sebesar Rp 0 karena penyerapan anggaran sesuai dengan kebutuhan dan 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 1.200.000.000 dengan volume kegiatan 160 orang peserta pelatihan kompetensi dengan realisasi sebesar Rp 1.182.561.465 atau 98,55% dengan sisa anggaran sebesar Rp 17.438.535 karena penyerapan sesuai dengan kebutuhan dan fisik sebesar 100%.
- b. Pengadaan Sarana Pelatihan Kerja Kabupaten/Kota, dengan alokasi dana sebesar Rp 29.999.778 dengan volume kegiatan 3 unit dengan realisasi sebesar Rp 23.826.700 atau 79,42% dengan sisa anggaran sebesar Rp 6.173.078 karena anggaran sound sistem tidak diserap sebab perencanaan alokasi lebih rendah sehingga penyerapan sesuai dengan kebutuhan, tetapi fisik sebesar 100%.

2) Pembinaan Lembaga Pelatihan Kerja Swasta

- a. Pembinaan Lembaga Pelatihan Kerja Swasta, dengan alokasi dana sebesar Rp 10.000.000 dengan volume kegiatan pembinaan 31 lembaga di kabupaten lamongan dengan realisasi

sebesar Rp 9.870.000 atau 98,70% dengan sisa anggaran sebesar Rp 130.000 karena penyerapan anggaran sesuai dengan kebutuhan dan fisik sebesar 100%.

- 3) Konsultasi Produktivitas pada Perusahaan Kecil
 - a. Pelaksanaan Konsultasi Produktivitas kepada Perusahaan Kecil, dengan alokasi dana sebesar Rp 15.000.000 dengan volume kegiatan 10 Perusahaan yang mendapatkan konsultasi dengan realisasi sebesar Rp 14.293.000. atau 95,29% dengan sisa anggaran sebesar Rp 707.000 karena penyerapan anggaran sesuai dengan kebutuhan dan fisik sebesar 100%.
- 4) Pengukuran Produktivitas Tingkat Daerah Kabupaten/Kota
 - a. Pengukuran Kompetensi dan Produktivitas Tenaga Kerja, dengan alokasi dana sebesar Rp 20.000.000 dengan volume kegiatan 1 dokumen yang mendapatkan pelatihan di bidang kompetensi produktifitas dengan realisasi sebesar Rp 19.946.200 atau 99,73% dengan sisa anggaran sebesar Rp 53.800 karena penyerapan anggaran sesuai dengan kebutuhan dan fisik sebesar 100%.

4. PROGRAM PENEMPATAN TENAGA KERJA

- 1) Pelayanan Antarkerja di Daerah Kabupaten/Kota
 - a. Pelayanan antar Kerja, dengan alokasi dana sebesar Rp 25.000.000 dengan volume kegiatan 75 orang yang ditempatkan melalui AKAD/AKL dengan realisasi sebesar Rp 24.631.700 atau 98,53% dengan sisa anggaran sebesar Rp 368.300 karena penyerapan anggaran sesuai dengan kebutuhan dan fisik sebesar 100% .
 - b. Penyelenggaraan Unit Layanan Disabilitas Ketenagakerjaan, dengan alokasi dana sebesar Rp 10.000.000 dengan volume kegiatan 15 orang dengan realisasi sebesar Rp 10.000.000 atau 100% dengan sisa anggaran sebesar Rp 0 karena penyerapan anggaran sesuai dengan kebutuhan dan fisik sebesar 100%.
 - c. Perluasan Kesempatan Kerja, dengan alokasi dana sebesar Rp 15.000.000 dengan volume kegiatan 20 orang dengan realisasi sebesar Rp 13.670.000 atau 91,13% dengan sisa anggaran sebesar Rp 1.330.000 karena penyerapan anggaran sesuai dengan kebutuhan dan fisik sebesar 100%.
- 2) Pengelolaan Informasi Pasar Kerja
 - a. Pemeliharaan dan operasional aplikasi informasi pasar kerja online, dengan alokasi dana sebesar Rp 60.000.000 dengan volume kegiatan 1 dokumen dengan realisasi anggaran

sebesar Rp 59.750.000 atau 99,58% dengan sisa anggaran sebesar Rp 250.000 karena penyerapan anggaran sesuai dengan kebutuhan dan fisik sebesar 100% .

- b. Pelayanan dan Penyediaan Informasi Pasar Kerja Online, dengan alokasi dana sebesar Rp 25.000.000 dengan volume kegiatan 25 orang dengan realisasi anggaran sebesar Rp 24.903.450 atau 99,61% dengan sisa anggaran sebesar Rp 96.550 karena penyerapan anggaran sesuai dengan kebutuhan dan fisik sebesar 100% .
 - c. Job Fair/Bursa Kerja, dengan alokasi dana sebesar Rp 50.000.000 dengan volume kegiatan 1.000 orang pencari kerja bertemu dengan pemberi kerja sesuai dengan pendidikan dan keahliannya/Bursa Kerja (JMF) dengan realisasi sebesar Rp 49.800.000 atau 99,60% dengan sisa anggaran sebesar Rp 200.000 karena penyerapan anggaran sesuai dengan kebutuhan dan 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 20.000.000 dengan volume kegiatan 20 orang dengan realisasi sebesar Rp 19.160.000 atau 95,80% dengan sisa anggaran sebesar Rp 840.000 karena penyerapan anggaran sesuai dengan kebutuhan dan fisik sebesar 100%.
 - b. Penyediaan layanan terpadu pada calon pekerja migran, dengan alokasi dana sebesar Rp 20.000.000 dengan volume kegiatan 20 orang dengan realisasi sebesar Rp 19.185.953 atau 95,93% dengan sisa anggaran sebesar Rp 814.047 karena penyerapan sesuai kebutuhan dan fisik sebesar 100%.
 - c. Pemberdayaan Pekerja Migran Indonesia Purna Penempatan, dengan alokasi dana sebesar Rp 30.000.000 dengan volume kegiatan 20 orang dengan realisasi sebesar Rp 28.560.000 atau 95,20% dengan sisa anggaran sebesar Rp 1.440.000 karena penyerapan anggaran sesuai dengan kebutuhan dan 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. Penyelenggaraan Pendataan dan Informasi Sarana Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja serta Pengupahan, dengan alokasi dana sebesar Rp 15.000.000 dengan volume

kegiatan 50 laporan dengan realisasi sebesar Rp 15.000.000 atau 100% dengan sisa anggaran sebesar Rp 0 karena penyerapan anggaran sesuai dengan kebutuhan dan fisik sebesar 100%.

- 2) Pencegahan dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja dan Penutupan Perusahaan di Daerah Kabupaten/Kota.
 - a. Pelaksanaan Operasional Lembaga Kerjasama Tripartit Daerah Kabupaten/Kota, dengan alokasi dana sebesar Rp 70.000.000 dengan volume kegiatan 1 Lembaga monitoring LKS-Tripartit pada perusahaan dan 1 kali pelaksanaan hari buruh (may day) dengan realisasi sebesar Rp 44.276.000 atau 63,25% dengan sisa anggaran sebesar Rp 25.724.000 karena anggaran belanja hibah tidak diserap sebab kondisi finansial daerah sehingga penyerapan anggaran sesuai dengan kebutuhan, tetapi fisik sebesar 100%.

6. PROGRAM PEMBANGUNAN KAWASAN TRANSMIGRASI

- 1) Penataan Persebaran Penduduk yang Berasal dari 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota.
 - a. Pemindahan dan Penempatan Transmigran yang berasal dari 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota, dengan alokasi dana sebesar Rp 25.000.000 dengan volume kegiatan 5 KK calon transmigran dengan realisasi sebesar Rp 1.060.000 atau 4,24% dengan sisa anggaran sebesar Rp 23.940.000 karena Kabupaten Lamongan tidak mendapatkan kuota calon transmigran dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur sehingga penyerapan anggaran sesuai dengan kebutuhan, tetapi fisik sebesar 100%.
 - b. Penyuluhan Transmigrasi, dengan alokasi dana sebesar Rp 10.000.000 dengan volume kegiatan 20 KK yang mengikuti sosialisasi/penyuluhan tentang transmigrasi dengan realisasi sebesar Rp 8.770.000 atau 87,70% dengan sisa anggaran sebesar Rp 1.230.000 karena belanja perjalanan dinas luar daerah tidak diserap sehingga penyerapan anggaran sesuai dengan kebutuhan, tetapi fisik sebesar 100%.

Program dan Kegiatan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Lamongan Tahun 2024 yang di breakdown ke dalam 6 Program (meliputi 5 Program Pembangunan dan 1 Program Rutin) dan 18 kegiatan (meliputi 11 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 yaitu belum sesuai kompetensi pencari kerja dengan lowongan kerja yang dibutuhkan.

Solusi

Atas permasalahan diatas, upaya untuk mengatasinya yaitu meningkatkan link and match untuk meningkatkan keterampilan calon pencari kerja sesuai dengan kebutuhan peluang kerja.

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 2024 telah melaksanakan sasaran indikator, dengan 6 Program dan 18 kegiatan dengan alokasi anggaran sebesar Rp 7.454.074.768 dan terealisasi sebesar Rp Rp 6.665.414.351 atau 89,42% sisa dana sebesar Rp 788.660.417 atau 10,58%. Dengan rincian Belanja Operasional sebesar Rp 7.406.923.690 realisasi sebesar Rp 6.623.849.351 atau 89,43% yang terdiri dari Belanja Pegawai sebesar Rp 4.365.600.000 dengan realisasi sebesar Rp

3.766.199.030 atau 86,27%, Belanja Barang dan Jasa sebesar Rp 3.016.323.690 dengan realisasi sebesar Rp 2.857.650.321 atau 94,74%, serta Belanja Hibah sebesar Rp 25.000.000 realisasi sebesar Rp 0 atau 0%. Dan Belanja Modal yang terdiri dari Belanja Modal Peralatan dan Mesin sebesar Rp 47.151.078 dengan realisasi sebesar Rp 41.565.000 atau 88,15%. Adapun rincian penggunaan anggaran pembangunan sebagai berikut :

Tabel 3.6

Data Realisasi Keuangan Tahun 2024

No	Program dan kegiatan	Anggaran (Rp)	Realisasi	%
	KETENAGAKERJAAN	7.454.074.768	6.665.414.351	89,42
1.	PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH KABUPATEN/KOTA	5.794.074.990	5.086.149.883	87,78
1.1	Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	40.000.000	39.610.000	99,03
1.1.1	Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	10.000.000	9.610.000	96,10
1.1.2	Koordinasi dan Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD	10.000.000	10.000.000	100
1.1.3	Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	20.000.000	20.000.000	100
1.2	Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	4.385.600.000	3.786.199.030	86,33
1.2.1	Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	4.365.600.000	3.766.199.030	86,27
1.2.2	Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD	10.000.000	10.000.000	100
1.2.3	Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Bulanan/Triwulanan/ Semesteran SKPD	10.000.000	10.000.000	100
1.3	Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah	15.000.400	14.980.000	99,86
1.3.1	Sosialisasi Peraturan Perundang-Undangan	15.000.400	14.980.000	99,86
1.4	Administrasi Umum Perangkat Daerah	88.002.700	78.018.200	88,65
1.4.1	Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor	9.992.400	9.978.200	99,86
1.4.2	Penyediaan Bahan Logistik Kantor	24.000.000	23.924.700	99,69
1.4.3	Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan	9.010.300	9.010.300	100
1.4.4	Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan	15.000.000	10.620.000	70,80
1.4.5	Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	30.000.000	24.485.000	81,62
1.5	Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	20.000.000	19.465.000	97,33

No	Program dan kegiatan	Anggaran (Rp)	Realisasi	%
1.5.1	Pengadaan Mebel	10.000.000	9.585.000	95,85
1.5.2	Pengadaan Peralatan dan Mesin Lainnya	10.000.000	9.880.000	98,80
1.6	Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	1.150.476.790	1.070.821.153	93,08
1.6.1	Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	298.713.790	251.606.397	84,23
1.6.2	Penyediaan Jasa Peralatan dan Perlengkapan Kantor	29.999.000	21.704.000	72,35
1.6.3	Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	821.764.000	797.510.756	97,05
1.7	Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	94.995.100	77.056.500	81,12
1.7.1	Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan dan Pajak Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan	49.997.100	45.010.200	90,03
1.7.2	Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak, dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan	19.998.000	7.326.300	36,64
1.7.3	Pemeliharaan/ Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya	25.000.000	24.720.000	98,88
2.	PROGRAM PERENCANAAN TENAGA KERJA	10.000.000	10.000.000	100
2.1	Penyusunan Rencana Tenaga Kerja (RTK)	10.000.000	10.000.000	100
2.1.1	Fasilitasi Penyusunan Rencana Tenaga Kerja Mikro	10.000.000	10.000.000	100
3.	PROGRAM PELATIHAN KERJA DAN PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA	1.274.999.778	1.250.497.365	98,08
3.1	Pelaksanaan Pelatihan berdasarkan Unit Kompetensi	1.229.999.778	1.206.388.165	98,08
3.1.1	Proses Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Keterampilan bagi Pencari Kerja berdasarkan Klaster Kompetensi	1.200.000.000	1.182.561.465	98,55
3.1.2	Pengadaan Sarana Pelatihan Kerja Kabupaten/Kota	29.999.778	23.826.700	79,42
3.2	Pembinaan Lembaga Pelatihan Kerja Swasta	10.000.000	9.870.000	98,70
3.2.1	Pembinaan Lembaga Pelatihan Kerja Swasta	10.000.000	9.870.000	98,70
3.3	Konsultansi Produktivitas pada Perusahaan Kecil	15.000.000	14.293.000	95,29
3.3.1	Pelaksanaan Konsultasi Produktivitas kepada perusahaan kecil	15.000.000	14.293.000	95,29
3.4	Pengukuran Produktivitas Tingkat Daerah Kabupaten/ Kota	20.000.000	19.946.200	99,73

No	Program dan kegiatan	Anggaran (Rp)	Realisasi	%
3.4.1	Pengukuran Kompetensi dan Produktivitas Tenaga Kerja	20.000.000	19.946.200	99,73
4.	PROGRAM PENEMPATAN TENAGA KERJA	255.000.000	214.293.994	97,91
4.1	Pelayanan Antarkerja di Daerah Kabupaten/Kota	50.000.000	40.951.700	96,60
4.1.1	Pelayanan antar Kerja	25.000.000	24.631.700	98,53
4.1.2	Penyelenggaraan Unit Layanan Disabilitas Ketenagakerjaan	10.000.000	10.000.000	100
4.1.3	Perluasan Kesempatan Kerja	15.000.000	13.670.000	91,13
4.2	Pengelolaan Informasi Pasar Kerja	135.000.000	134.453.450	99,60
4.2.1	Pemeliharaan dan Operasional Aplikasi Informasi Pasar Kerja Online	60.000.000	59.750.000	99,58
4.2.2	Pelayanan dan Penyediaan Informasi Pasar Kerja Online	25.000.000	24.903.450	99,61
4.2.3	Job Fair/Bursa Kerja	50.000.000	49.800.000	99,60
4.3	Pelindungan PMI (Pra dan Purna Penempatan) di Daerah Kabupaten/Kota	70.000.000	66.905.953	95,58
4.3.1	Peningkatan Pelindungan dan Kompetensi Calon Pekerja Migran Indonesia (PMI)/Pekerja Migran Indonesia (PMI)	20.000.000	19.160.000	95,80
4.3.2	Penyediaan Layanan Terpadu pada Calon Pekerja Migran	20.000.000	19.185.953	95,93
4.3.3	Pemberdayaan Pekerja Migran Indonesia Purna Penempatan	30.000.000	28.560.000	95,20
5.	PROGRAM HUBUNGAN INDUSTRI	85.000.000	59.276.000	69,74
5.1	Pengesahan Peraturan Perusahaan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama untuk Perusahaan yang hanya Beroperasi dalam 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota	15.000.000	15.000.000	100
5.1.1	Penyelenggaraan Pendataan dan Informasi Sarana Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja serta Pengupahan	15.000.000	15.000.000	100
5.2	Pencegahan dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja dan Penutupan Perusahaan di Daerah Kabupaten/Kota	70.000.000	44.276.000	63,25
5.2.2	Pelaksanaan Operasional Lembaga Kerjasama Tripartit Daerah Kabupaten/Kota	70.000.000	44.276.000	63,25
6.	PROGRAM PEMBANGUNAN KAWASAN TRANSMIGRASI	35.000.000	9.830.000	28,09
6.1	Penataan Persebaran Penduduk yang Berasal	35.000.000	9.830.000	28,09

No	Program dan kegiatan	Anggaran (Rp)	Realisasi	%
	dari 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota			
6.1.1	Pemindahan dan Penempatan Transmigran yang berasal dari 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota	25.000.000	1.060.000	4,24
6.1.2	Penyuluhan Transmigrasi	10.000.000	8.770.000	87,70

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 2024 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 kinerja utama dengan indikator kinerja :
 1. Persentase Penduduk yang Bekerja, memenuhi target yang ditetapkan. Tercatat capaian realisasi kinerja 95,66% dari target 95,23% dan diperoleh capaian kinerja 100,45%.
 2. Nilai SAKIP DISNAKER memenuhi target yang ditetapkan. Tercatat capaian realisasi kinerja 88,37 dari target 86,90 dan diperoleh capaian kinerja 101,69%.
- b. Kelompok sasaran kinerja pendukung dengan indikator kinerja :
 1. Persentase Akurasi Proyeksi Indikator dalam Rencana Tenaga Kerja, belum mencapai target yang ditetapkan. Tercatat capaian realisasi kinerja 87,70% dari target 88,88% dan diperoleh capaian kinerja 98,67%.
 2. Persentase Tenaga Kerja Bersertifikat Kompetensi, mencapai target yang ditetapkan. Tercatat capaian realisasi kinerja 3,17% dari target 1,37% dan diperoleh capaian kinerja 231,39%.
 3. Tingkat Produktifitas Tenaga Kerja, belum mencapai target yang ditetapkan. Tercatat capaian realisasi kinerja 40,62% dari target 45,60% dan diperoleh capaian kinerja 89,09%.
 4. 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 75,15% dari target 74,05% dan diperoleh capaian kinerja 101,49%.
 5. Presentase Perusahaan Yang Menerapkan UU Bidang Ketenagakerjaan, mencapai target yang ditetapkan. Tercatat capaian realisasi kinerja 65,65% dari target 60,09% dan diperoleh capaian kinerja 109,26%.

6. Presentase Transmigran Yang Berhasil Meningkatkan Taraf Ekonomi dan Sosialnya, memenuhi target yang ditetapkan. Tercatat capaian realisasi kinerja 67,19% dari target 64,74 % dan diperoleh capaian kinerja 103,78%.
7. Nilai IKM Internal DISNAKER ini mencapai target yang ditetapkan, tercatat capaian realisasi kinerja 87,63 dari target 81 dengan capaian kinerja 108,19%.

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.
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 2024 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, Maret 2025

**KEPALA DINAS TENAGA KERJA
KABUPATEN LAMONGAN**



M. ZAMRONI, S.Sos., M.Si.

Pembina Utama Muda

NIP. 19730707 199303 1 010

LAMPIRAN-LAMPIRAN:

- Matriks Rencana Strategis (RS) Tahun 2024;
- Pengukuran Kinerja Tahun 2024;
- Perjanjian Kinerja Tahun 2024;
- 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		86,00%	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%	Memberikan berbagai informasi ketenagakerjaan sebagai bahan perumusan dan strategis serta program pembangunan ketenagakerjaan di Kabupaten Lamongan Meningkatkan ketrampilan pencari kerja dan memaksimalkan peran perusahaan dan LPS, Pengembangan jejaring informasi pasar kerja untuk mengoptimalkan penyerapan tenaga kerja di pasar kerja 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 Menyiapkan calon transmigran yang produktif dan mewujudkan masyarakat transmigrasi yang mandiri dan berkualitas	Program Perencanaan Tenaga Kerja Program Pelatihan Kerja dan Produktivitas Tenaga Kerja Program Penempatan Tenaga Kerja Program Hubungan Industrial Program Pembangunan Kawasan Transmigrasi	Sekretariat Bidang Pelatihan Kerja Bidang Informasi Pasar Kerja dan Peningkatan Produktifitas Tenaga Kerja Bidang Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kesempatan Kerja Bidang Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja

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 Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota	Sekretariat
--	--------------------------------	---	--------	--------	--------	--------	--------	---	---	-------------

**PENGUKURAN KINERJA UTAMA
DINAS TENAGA KERJA KABUPATEN LAMONGAN
TAHUN 2024**

NO	URUSAN	TUJUAN	SASARAN	INDIKATOR	RUMUS FORMULA INDIKATOR	SATUAN	TAHUN DASAR 2021	TAHUN 2024		
								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	$\frac{\text{Jumlah Penduduk yang Bekerja}}{\text{Jumlah Angkatan Kerja}} \times 100$	%	-	$\frac{792.295}{828.276} \times 100 = 95,66$	95,23	100,45
			Meningkatnya Manajemen Internal Perangkat Daerah	Nilai SAKIP DISNAKER	Penilaian dari INSPEKTORAT		%	87,03	88,37	86,90

**PENGUKURAN KINERJA PENDUKUNG
DINAS TENAGA KERJA KABUPATEN LAMONGAN
TAHUN 2024**

NO	URUSAN	TUJUAN	SASARAN	INDIKATOR	RUMUS FORMULA INDIKATOR	SATUAN	TAHUN DASAR 2021	TAHUN 2024		
								REALISASI (%)	TARGET (%)	CAPAIAN (%)
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1	KETENAGAKERJAAN	Menurunkan Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT)	Tersusunnya Perencanaan Tenaga Kerja	Persentase Akurasi Proyeksi Indikator dalam Rencana Tenaga Kerja	$\frac{\text{Realisasi Indikator} - \text{Target Indikator}}{\text{Realisasi Indikator}} \times 100$	%	-	$\frac{526,18}{6} \times 100 = 87,70$	88,88	98,67
			Meningkatnya Presentase Tenaga Kerja Bersertifikat Kompetensi	Persentase Tenaga Kerja Bersertifikat Kompetensi	$\frac{\text{Jumlah tenaga kerja yang memiliki sertifikat kompetensi}}{\text{Jumlah tenaga kerja keseluruhan}} \times 100$	%	-	$\frac{836}{26.382} \times 100 = 3,17$	1,37	231,30
			Meningkatnya Persentase Produktivitas Tenaga Kerja	Tingkat Produktifitas Tenaga Kerja	$\frac{\text{Jumlah PDRB ADHK}}{\text{Jumlah Tenaga Kerja}}$	%	-	$\frac{32.185.959,1}{792.295} = 40,62$	45,60	89,09
			Meningkatnya Penempatan Tenaga Kerja	Persentase Tenaga Kerja Yang Ditempatkan (Dalam dan Luar Negeri) Melalui Mekanisme Layanan Antar Kerja Dalam Wilayah Kabupaten	$\frac{\text{Jumlah Pencari kerja yang ditempatkan}}{\text{Jumlah pencari kerja yang terdaftar}} \times 100$	%	-	$\frac{1.848}{2.459} \times 100 = 75,15$	74,05	101,49
			Meningkatnya Perusahaan yang Melaksanakan Undang-Undang Bidang Ketenagakerjaan	Persentase Perusahaan Yang Menerapkan UU Bidang Ketenagakerjaan	$\frac{\text{Jumlah perusahaan yang telah menerapkan UU ketenagakerjaan Tahun N}}{\text{Jumlah perusahaan Tahun N}} \times 100$	%	-	$\frac{346}{527} \times 100 = 65,65$	60,09	109,26
			Meningkatnya Taraf Ekonomi dan Sosialnya	Presentase Transmigran Yang Berhasil Meningkatkan Taraf Ekonomi dan Sosialnya	$\frac{\text{Jumlah transmigran yang meningkat taraf ekonomi dan sosialnya pada Tahun N-1}}{\text{Jumlah transmigran yang ditempatkan di daerah tersebut Tahun N-1}} \times 100$	%	-	$\frac{43}{64} \times 100 = 67,19$	64,74	103,78
			Meningkatnya Pelayanan Unit Kerja Internal PD	Nilai IKM Internal DISNAKER	Nilai Indeks Kepuasan Masyarakat (Metode Survey)	%	83,49	87,63	81	108,19

Perjanjian Kinerja Kepala Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Lamongan Tahun 2024



PERUBAHAN PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2024 DINAS TENAGA KERJA KABUPATEN LAMONGAN

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

Nama : M. ZAMRONI, S.Sos., M.Si.
Jabatan : Kepala Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Lamongan
Selanjutnya disebut PIHAK PERTAMA.

Nama : Drs. K.H. ABDUL ROUF, M.Ag.
Jabatan : Plt. Bupati Lamongan
Selaku atasan PIHAK PERTAMA, Selanjutnya disebut PIHAK KEDUA.

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

PIHAK KEDUA akan melakukan supervisi yang diperlukan serta akan melakukan evaluasi terhadap capaian kinerja dari perjanjian ini dan mengambil tindakan yang diperlukan dalam rangka pemberian penghargaan dan sanksi.

Lamongan, 7 Oktober 2024

PIHAK KEDUA
Plt. BUPATI LAMONGAN

Drs. K.H. ABDUL ROUF, M.Ag.

PIHAK PERTAMA
KEPALA DINAS TENAGA KERJA
KABUPATEN LAMONGAN

M. ZAMRONI, S.Sos., M.Si.
Pembina Utama Muda
NIP. 19730717 199303 1 010

PERUBAHAN PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2024 DINAS TENAGA KERJA KABUPATEN LAMONGAN

NO	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	TARGET
1	Meningkatnya Penduduk yang Bekerja	Persentase Penduduk yang Bekerja	95,23 %
2	Meningkatnya Manajemen Internal Perangkat Daerah	Nilai SAKIP DISNAKER	86,90

PROGRAM	ANGGARAN (Rp)	KET.
1 Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota	5.794.074.980,-	DAU
2 Program Perencanaan Tenaga Kerja	10.000.000,-	DAU
3 Program Pelatihan Kerja dan Produktivitas Tenaga Kerja	1.274.999.778,-	DBHCHT dan DAU
4 Program Penempatan Tenaga Kerja	255.000.000,-	DAU
5 Program Hubungan Industrial	85.000.000,-	DAU
6 Program Pembangunan Kawasan Transmigrasi	35.000.000,-	DAU
JUMLAH	7.454.074.768,-	

Lamongan, 7 Oktober 2024

PIHAK KEDUA
Plt. BUPATI LAMONGAN

Drs. K.H. ABDUL ROUF, M.Ag.

PIHAK PERTAMA
KEPALA DINAS TENAGA KERJA
KABUPATEN LAMONGAN

M. ZAMRONI, S.Sos., M.Si.
Pembina Utama Muda
NIP. 19730717 199303 1 010

Inovasi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Lamongan

Berbagai upaya dilakukan Pemerintah Daerah dalam mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik dan bersih, akuntabilitas dan transparan melalui pembaharuan-pembaharuan atau yang sering disebut sebagai inovasi. Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Lamongan mempunyai inovasi SIDAK TANGGAP (Sinergitas Data Ketenagakerjaan Turunkan Angka Pengangguran).

SIDAK TANGGAP merupakan inovasi untuk memperoleh data ketenagakerjaan yang pasti dan akurat dari semua sektor baik yang formal maupun informal. SIDAK TANGGAP merupakan inovasi dengan membentuk tim perencanaan tenaga kerja daerah untuk mengetahui sebaran dan kepastian tenaga kerja di berbagai sektor baik formal maupun informal sehingga saat dilaksanakan pencacahan/survey ketenagakerjaan oleh Badan Pusat Statistik (BPS) terjadi penurunan angka pengangguran. Tujuan SIDAK TANGGAP adalah untuk mensinergitaskan data ketenagakerjaan disemua sektor sehingga dapat dipergunakan untuk arah dan kebijakan ketenagakerjaan, peningkatan kompetensi, mengurangi pengangguran dan penempatan tenaga kerja.



