

LAPORAN KINERJA INSTANSI PEMERINTAH (LKJIP)
TAHUN 2020

DINAS TENAGA KERJA KABUPATEN MOJOKERTO



PEMERINTAH KABUPATEN MOJOKERTO
TAHUN 2021

KATA PENGANTAR

Dengan rahmat Tuhan Yang Maha Esa, Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Tahun 2020 pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Mojokerto dapat diselesaikan dengan baik.

Disusunnya Laporan Kinerja Instansi Pemerintah ini merupakan amanat dari TAP MPR Nomor XI/MPR/1998 tentang penyelenggaraan Negara yang bersih dan bebas dari Korupsi, Kolusi dan Nepotisme serta Undang-Undang Nomor 28 Tahun 1999 tentang Penyelenggaraan Negara yang Bersih dan Bebas dari Korupsi dan Nepotisme, dalam pasal 3 Undang-Undang tersebut dinyatakan bahwa asas-asas umum penyelenggaraan Negara meliputi asas kepastian hukum, asas tertib penyelenggara Negara, asas kepentingan umum, asas keterbukaan, asas proporsionalitas, asas profesionalitas dan asas akuntabilitas. Dalam penjelasan mengenai pasal tersebut dirumuskan bahwa asas akuntabilitas adalah asas yang menentukan bahwa setiap kegiatan dan hasil akhir dari kegiatan penyelenggaraan Negara harus dapat dipertanggungjawabkan kepada masyarakat dan rakyat sebagai pemegang kedaulatan tertinggi Negara sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Laporan Kinerja Instansi Pemerintah ini merupakan bagian dari Implementasi Sistem Kinerja Instansi Pemerintah diharapkan dapat menjadi bahan evaluasi bagi instansi dilingkungan Pemerintah Kabupaten Mojokerto, untuk meningkatkan kinerja organisasinya sesuai dengan visi, misi, tujuan, sasaran, program dan kebijakan yang telah ditetapkan dalam rangka mewujudkan Kepemerintahan yang baik, bersih dan berwibawa (*Good Governance and Clean Government*).

Akhirnya Laporan Kinerja Instansi Pemerintah ini diharapkan dapat menjadi landasan fundamental bagi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Mojokerto yang selanjutnya bisa meningkatkan kualitas kerjanya pada tahun mendatang.

Mojokerto, Januari 2021
KEPALA DINAS TENAGA KERJA
KABUPATEN MOJOKERTO,

Drs. NUGRAHA BUDHI SULISTYA, M.Si
Pembina Tk.I
NIP. 19690915 198903 1 003

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	ii
IKHTISAR EKSEKUTIF	iii
 BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Landasan Hukum	5
1.3 Maksud dan Tujuan	5
1.4 Data Umum Organisasi	6
1.5 Perum Strategis Dinas Tenaga Kerja Kab. Mojokerto	18
1.6 Kekuatan Sumber Daya	21
1.7 Sistematika Laporan	22
 BAB II PERENCANAAN KINERJA	
2.1 Visi dan Misi	25
2.2 Program Prioritas	28
2.3 Formulir Rencana Kinerja Tahunan	30
 BAB III AKUNTABILITAS KINERJA	
3.1 Capaian Kinerja Disnaker Kabupaten Mojokerto	32
3.2 Realisasi Anggaran	36
 BAB IV PENUTUP	
4.1 Kesimpulan	38
4.2 Saran/ Rekomendasi	38
 LAMPIRAN	

IKHTISAR EKSEKUTIF

Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Mojokerto, dalam melaksanakan Tugas Pokok dan Fungsi selalu berusaha meningkatkan kinerja secara profesional dan proporsional, sejalan dengan Renstra yang telah ditetapkan.

Dalam Tahun 2020, secara umum dapat mewujudkan 4 (Empat) sasaran Indikator Kinerja Utama (IKU) sebagaimana ditetapkan dalam Rencana Strategis (RENSTRA), dari 4 (Empat) sasaran indikator Kinerja Utama (IKU) yang ditetapkan dalam perencanaan strategis ini, Indikator keberhasilan pencapaian pada umumnya tingkat capaiannya rata-rata 91,06%.

Sedang dalam pencapaian tujuan dan sasaran yang ditetapkan, pada umumnya dapat diminimalkan hambatan yang ada dan untuk tahun mendatang Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Mojokerto berusaha meningkatkan kinerja, guna lebih mengoptimalkan Sumber Daya Manusia, Sarana dan Prasarana yang ada.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. LATAR BELAKANG

Pembangunan daerah merupakan proses di mana pemerintah daerah maupun masyarakatnya secara bersama-sama mengelola sumberdaya yang ada. Pemerintah daerah dengan sektor swasta membentuk pola kemitraan untuk menciptakan lapangan kerja baru dan merangsang perkembangan kegiatan ekonomi (pertumbuhan ekonomi) di dalam wilayah tersebut. Proses pembangunan sebenarnya merupakan suatu perubahan sosial budaya yang dapat bergerak maju atas kekuatan sendiri tergantung kepada manusia dan struktur sosialnya, jadi bukan hanya sebagai usaha pemerintah semata. Pembangunan memiliki berbagai tujuan, antara lain untuk mengurangi disparitas atau ketimpangan pembangunan untuk warga masyarakat demi pemerataan dan keadilan. Pembangunan bertujuan untuk memberdayakan masyarakat dan mengentaskan kemiskinan, serta menciptakan atau menambah lapangan kerja. Pembangunan juga ditujukan untuk meningkatkan pendapatan dan kesejahteraan masyarakat daerah, serta mempertahankan atau menjaga kelestarian sumber daya alam agar bermanfaat bagi generasi sekarang dan generasi masa datang (berkelanjutan). Pembangunan daerah merupakan bagian internal dan integral dari pembangunan nasional. Namun pencapaian keberhasilan pembangunan daerah harus benar-benar memperhatikan kebutuhan, kondisi dan potensi yang dimiliki masing-masing daerah. Perbedaan kondisi daerah akan mengakibatkan perbedaan dalam menerapkan corak pembangunan. Dengan demikian, pencapaian sasaran pembangunan di daerah disesuaikan dengan potensi setempat, aspirasi masyarakat, juga permasalahan pembangunan di daerah.

Jalannya roda pembangunan di Kabupaten Mojokerto tidak dapat dilepaskan dari kondisi pertumbuhan ekonomi yang ada. Ekonomi Kabupaten Mojokerto mengalami pertumbuhan positif, namun harus diakui pertumbuhan tersebut belum sepenuhnya mampu mengatasi berbagai persoalan kemiskinan, pengangguran, ketimpangan wilayah, ketimpangan pendapatan serta penambahan penduduk.

Indonesia tengah menghadapi tantangan untuk memasuki siklus "bonus demografi", yaitu kondisi ketika jumlah penduduk produktif (berusia 15-64 tahun) mendominasi populasi nasional. Bonus demografi menjadi dasar meningkatkan produktivitas dan memicu pertumbuhan ekonomi melalui pemanfaatan SDM. Saat tingkat fertilitas turun, pertumbuhan pendapatan per kapita untuk memenuhi kebutuhan dasar penduduk usia anak-anak dapat dialihkan untuk peningkatan mutu manusia

sebagai modal pembangunan. Di saat yang sama, jumlah anak yang sedikit akan memberikan peluang bagi kaum perempuan untuk masuk pasar kerja sehingga lebih berkesempatan untuk meningkatkan tabungan keluarga. Dengan demikian, pada periode 2025 - 2035, Indonesia memiliki kesempatan besar memacu produktivitas dan pertumbuhan ekonomi. Bonus demografi akan menjadi *windows of opportunity* bila disokong oleh SDM yang berkualitas. Jika jumlah penduduk produktif yang lebih besar dapat dioptimalkan untuk mengakumulasi pertumbuhan dan perkembangan kesejahteraan secara ekonomi, maka hasil yang diperoleh dapat dimanfaatkan untuk kemajuan bangsa di masa depan. Sebaliknya, bonus demografi bisa menjadi *windows of disaster* jika ternyata sebagian besar penduduk usia produktif berpendidikan rendah atau bahkan tak lulus pendidikan SMP atau SMA, lalu penduduk usia produktif yang banyak jumlahnya itu tidak bisa dimanfaatkan akibat kurangnya lapangan kerja, sehingga menimbulkan efek sosial yang buruk dan hilangnya momentum untuk mengumpulkan kesejahteraan. Untuk meraih keuntungan bonus demografi, ada 4 (empat) hal yang harus dipenuhi : (1) penduduk usia muda yang meledak jumlahnya itu harus mempunyai pekerjaan produktif dan bisa menabung, (2) tabungan rumah tangga dapat diinvestasikan untuk menciptakan lapangan kerja produktif, (3) ada investasi untuk meningkatkan modal manusia agar dapat memanfaatkan momentum jendela peluang (*windows of opportunity*) yang akan datang, dan (4) menciptakan lingkungan yang memungkinkan perempuan masuk pasar kerja.

Situasi tersebut hendaknya bisa dimanfaatkan sepanjang bonus demografi tidak hanya diukur dari struktur demografi (kuantitas) semata. Untuk itu, daya dukung pengembangan SDM menjadi salah satu pilar untuk meningkatkan nilai tambah. Terlebih bila dikaitkan dengan potensi Kabupaten Mojokerto yang saat ini menjadi Kabupaten penyangga untuk daerah Surabaya. Ketersediaan peran penyedia jasa, fasilitasi perdagangan yang efisien dan kepastian hukum juga menjadi faktor yang menentukan. Melihat potensi menciptakan nilai tambah dari pengembangan dan pengalihan investasi, ditambah keunggulan komparatif dan kompetitif yang dimiliki, Kabupaten Mojokerto memiliki kesiapan dan keunggulan untuk ambil bagian. Penanaman investasi baru maupun pemindahan investasi ke Kabupaten Mojokerto akan berdampak pada kebutuhan tenaga kerja dengan kompetensi atau keterampilan baru. Dunia usaha umumnya akan melaksanakan *re-engineering* dan *re-structuring* di segala bidang untuk menyesuaikan terhadap tuntutan perubahan. Kondisi tersebut akan mengakibatkan perubahan terhadap posisi permintaan (*supply*) dan penawaran (*demand*) tenaga kerja, struktur persyaratan jabatan maupun kompetensi kerja. Tenaga kerja yang dibutuhkan setidaknya untuk mengisi peluang tenaga *semi skill* dan *full skill*, baik untuk tingkatan profesional/ manajerial maupun teknisi/operator.

Beralih pada kondisi ketenagakerjaan di Kabupaten Mojokerto tahun 2020, kondisi bulan Agustus 2020, data bersumber dari Badan Pusat Statistik Kabupaten Mojokerto dan Kemenakertrans RI melansir jumlah Penduduk Usia Kerja (penduduk 15 tahun ke atas) sebanyak 888.970 orang, dengan angkatan kerjanya sebanyak 620.390 orang. Dari angkatan kerja yang ada, penduduk yang bekerja sebanyak 584.689 orang, sedangkan pencari kerja yang tidak/belum terserap di pasar kerja atau TPT (Tingkat Pengangguran Terbuka) sebanyak 35.701 orang dan/ atau sebesar 5,75%.

Tabel 1.1
Perkembangan Kondisi Ketenagakerjaan di Kabupaten Mojokerto
dalam 3 (tiga) Tahun Terakhir

NO	URAIAN	AGUSTUS 2018	AGUSTUS 2019	AGUSTUS 2020
1	Angkatan Kerja:	626.245	601.378	620.390
	- Bekerja	590.384	579.219	584.689
	- Penganggur	26.349	22.159	35.701
2	Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT)	4,27	3,68	5,75
3	Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK)	71,92	69,35	69,79

Sumber : diolah dari data BPS & Kemenakertrans RI

Berdasarkan data di atas, pada Tahun 2020, Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) Kabupaten Mojokerto sebagai indikator capaian ketenagakerjaan telah terjadi kenaikan sebesar 5,75%. Di satu sisi hal ini juga diimbangi dengan jumlah Penduduk Yang Bekerja turut mengalami kenaikan sebanyak 584.689 orang dan/ atau selisih kenaikan dari tahun 2019 sebesar 2,07%. Sedangkan jumlah penganggur pada tahun 2020 sebesar 35.701 orang dan/ atau bertambah 13.542 orang dibandingkan tahun 2019 yang jumlahnya mencapai 22.159 orang, jika dilihat secara persentase kenaikan adalah 61,1%. Salah satu faktor penyebab kenaikan angka Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) ini dikarenakan kondisi pandemi Covid19 yang menyebabkan iklim investasi dan kondisi hubungan industrial kurang kondusif dengan kebijakan Pemerintah Pusat dan Provinsi terkait PSBB.

Pemerintah Kabupaten Mojokerto perlu memiliki upaya-upaya berkelanjutan di bidang ketenagakerjaan, karena hal-hal yang bersifat kondisional terutama iklim investasi usaha, kebijakan Upah Minimum Kabupaten Mojokerto, sebagai contoh semakin tingginya angka UMK Kab/Kota dapat mengakibatkan banyaknya perusahaan berhenti beroperasi atau pindah lokasi (relokasi) yang dampaknya ke pekerja itu sendiri yaitu terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) massal. Permasalahan lainnya adalah berkurangnya investor yang berminat untuk membuka usaha di wilayah Kabupaten Mojokerto dan pertambahan angkatan kerja baru menjadi bonus demografi struktur penduduk usia muda yang cukup besar dapat berkontribusi menambah jumlah pencari kerja. Dengan demikian, pengangguran masih menjadi isu utama yang

berpotensi menimbulkan persoalan dan kerawanan yang sangat mempengaruhi sendi-sendi kehidupan sosial maupun ekonomi masyarakat.

Pengangguran yang menjadi isu utama terjadi antara lain disebabkan (1) tidak imbangnya pertumbuhan angkatan kerja dengan kesempatan kerja, (2) terbatasnya kesempatan kerja yang dipengaruhi oleh pertumbuhan ekonomi, (3) masih rendahnya kualitas angkatan kerja, (4) kesenjangan persediaan tenaga kerja dengan kebutuhan akan tenaga kerja yang sesuai, dan (5) motivasi dan jiwa kewirausahaan untuk menciptakan lapangan kerja baru masih rendah. Pengangguran bisa bersifat sementara, terutama di kalangan yang baru lulus memerlukan waktu sebelum mereka berhasil mendapatkan pekerjaan. Diindikasikan pula bahwa pengangguran di kalangan tenaga kerja terdidik khususnya yang berpendidikan sekolah menengah ke atas cenderung terjadi karena adanya ketidaksesuaian antara isi pendidikan dengan jenis pekerjaan yang diinginkan di satu pihak, serta kebutuhan ketrampilan dengan jenis pekerjaan yang tersedia di lain pihak. Belum lagi potensi kenaikan angka pengangguran usia muda berumur 15 – 19 tahun.

Rendahnya tingkat pendidikan dan keterampilan mengakibatkan rendahnya daya saing dan kekuatan tawar di pasar kerja, terutama bagi angkatan kerja muda. Kualifikasi mereka belum mampu memenuhi tuntutan pasar kerja dan persaingan pasar global yang membutuhkan tenaga kerja profesional berbasis *knowledge, skill, attitude* (KSA) ditambah keterampilan sosial (*social skill*). Terlebih rencana penerapan perjanjian perdagangan bebas Masyarakat Ekonomi Asia (MEA), penerapan Industri 4.0 dan tantangan perubahan tatanan sosial (*society*) 5.0 mengakibatkan pasar kerja tidak lagi memiliki batas negara sehingga tenaga kerja yang mampu bersaing adalah tenaga kerja yang memenuhi standar profesional dan tatanan sosial kemasyarakatan yang tersistem dan baik.

Sedangkan berbicara masalah Penduduk, memiliki 2 (dua) potensi yang kontradiktif. Di satu sisi penduduk dapat menjadi beban bagi proses pembangunan, tetapi di sisi lain penduduk dapat menjadi modal pembangunan. Penduduk berjumlah besar dengan kualitas rendah lebih merupakan beban bagi pembangunan karena kapasitas produksinya melebihi kebutuhan konsumsinya. Dengan suatu keinginan untuk lebih meningkatkan kesejahteraan penduduk dan dikarenakan tingkat kepadatan penduduk Kabupaten Mojokerto yang semakin melampaui batas ideal, timbul berbagai dampak sosial seperti tingginya angka pengangguran, kemiskinan, daerah urban, krisis pangan, daya dukung alam dan tingginya tingkat kriminalitas. Sedangkan di sisi lain masih banyak daerah di luar Jawa yang kekurangan jumlah penduduk dengan tingkat kepadatan penduduk yang rendah. Dengan demikian, program transmigrasi merupakan salah satu alternatif solusi, mengingat program ini pada prinsipnya merupakan upaya untuk lebih meningkatkan kesejahteraan dan peran serta

masyarakat, pemerataan pembangunan daerah, serta memperkuat persatuan dan kesatuan bangsa melalui persebaran penduduk yang seimbang dengan daya dukung alam dan daya tampung lingkungan serta nilai budaya dan adat istiadat masyarakat. Program transmigrasi sangat bersifat strategis untuk terus dijalankan karena di samping menjaga keutuhan NKRI, juga terkait kebijakan kependudukan lainnya berupa kebijakan pengendalian jumlah, kepadatan dan laju pertumbuhan penduduk, dan pembangunan ekonomi di daerah tujuan khususnya dan di Indonesia pada umumnya.

1.2. LANDASAN HUKUM

1. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara;
2. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
3. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan;
4. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah sebagaimana telah diubah terakhir dengan Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015;
5. 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;
6. Peraturan Daerah Nomor Nomor 8 Tahun 2016 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Tahun 2016-2021.
7. Peraturan Daerah Nomor 1 Tahun 2019 tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan.

1.3. MAKSUD DAN TUJUAN PENYUSUNAN LAPORAN KINERJA INSTANSI PEMERINTAH (LKJIP) DAERAH KABUPATEN MOJOKERTO

Sebagaimana Instruksi Presiden Nomor 7 Tahun 1999 tentang Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah dan Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu Atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah, dokumen ini disusun dengan maksud agar setiap unsur penyelenggara negara mempertanggungjawabkan pelaksanaan tugas dan fungsi serta peranannya dalam pengelolaan sumberdaya dan kebijakan yang dimandatkan kepada organisasi berdasarkan perencanaan strategis yang ditetapkan. Di dalam LKJIP ini

terkandung instrumen yang mampu mengukur indikator pertanggungjawaban setiap penyelenggara negara dan pemerintahan.

Maksud dari LKJIP ini adalah agar visi, misi, dan tujuan strategis Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Mojokerto dapat tercapai sesuai harapan. Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKJIP) merupakan sistem pengendalian manajemen di sektor publik yang memiliki dua fungsi yaitu sebagai sarana menyampaikan pertanggungjawaban kinerja kepada seluruh stakeholders dan sebagai sarana evaluasi atas pencapaian kinerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Mojokerto sebagai upaya untuk memperbaiki kinerja yang akan datang.

1.4. DATA UMUM ORGANISASI

Dinas Tenaga kerja Kabupaten Mojokerto dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah No. 09 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Mojokerto. Sebagai unsur pelaksana Pemerintah Daerah yang telah ditetapkan dalam Peraturan Bupati Nomor 63 Tahun 2016, Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Mojokerto mempunyai tugas pokok :

"Melaksanakan Urusan Pemerintahan Yang Menjadi Kewenangan Daerah Dan Tugas Pembantuan Di Bidang Tenaga Kerja Dan Transmigrasi "

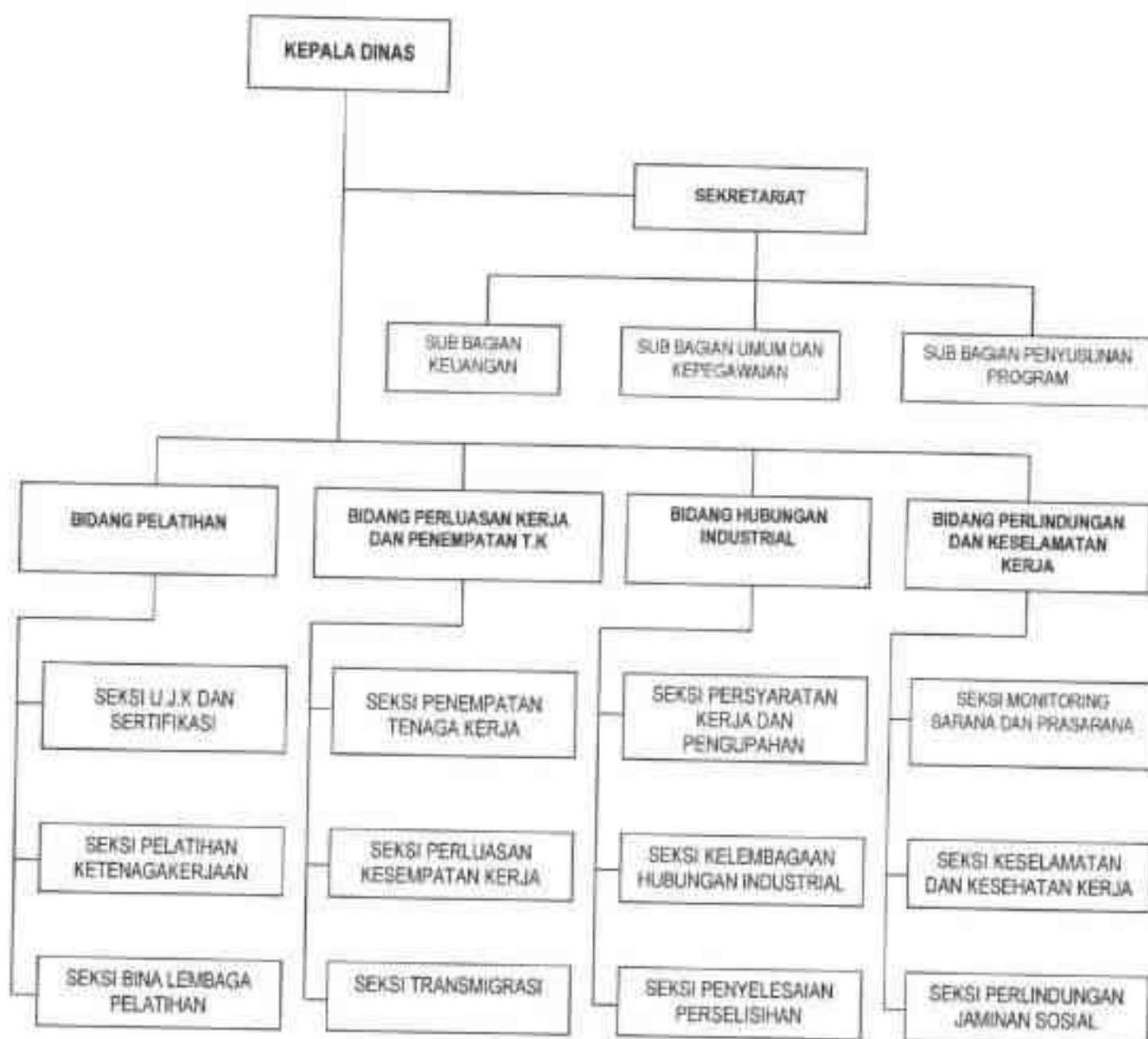
Untuk menyelenggarakan tugas pokok tersebut, Dinas Tenaga Kerja mempunyai fungsi sebagai berikut :

- a. Perumusan kebijakan di bidang tenaga kerja dan bidang transmigrasi;
- b. Pelaksanaan kebijakan di bidang tenaga kerja dan bidang transmigrasi;
- c. Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan di bidang tenaga kerja dan bidang transmigrasi;
- d. Pelaksanaan administrasi di bidang tenaga kerja dan bidang transmigrasi; dan
- e. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Bupati terkait tugas dan fungsinya.

Untuk menyelenggarakan organisasi, Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Mojokerto didukung struktur organisasi, Sumber Daya Manusia dan Sarana Prasarana sebagai berikut :

Struktur Organisasi

**STRUKTUR ORGANISASI
DINAS TENAGA KERJA KABUPATEN MOJOKERTO**



Sedangkan susunan organisasi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Mojokerto sebagaimana Peraturan Daerah No. 09 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Mojokerto. Sebagai unsur pelaksana Pemerintah Daerah yang telah ditetapkan dalam Peraturan Bupati No. 63 Tahun 2016 adalah sebagai berikut

A. Bagian Kesatu

KEPALA DINAS, mempunyai tugas :

Memimpin, mengkoordinasikan dan mengendalikan seluruh kegiatan Dinas Tenaga Kerja

B. Bagian Kedua

SEKRETARIAT

- 1) Sekretariat, mempunyai tugas membantu Kepala Dinas dalam melaksanakan sebagian tugas Dinas Tenaga Kerja untuk mengkoordinasikan bidang-bidang dan memberikan pelayanan administratif serta teknis yang meliputi urusan umum, kepegawaian, penyusunan program dan keuangan.
- 2) Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Sekretariat mempunyai fungsi :
 - a. Pelaksanaan koordinasi dan penyusunan rencana program, kegiatan dan anggaran;
 - b. Pelaksanaan pengelolaan dan pembinaan urusan administrasi umum, kepegawaian dan keuangan;
 - c. Pelaksanaan urusan ketatausahaan, kerumahtanggaan, tata laksana dan hubungan masyarakat;
 - d. Pelaksanaan koordinasi penataan organisasi;
 - e. Pelaksanaan dan koordinasi pengelolaan dan pengamanan aset;
 - f. Pelaksanaan evaluasi dan penyusunan laporan;
 - g. Pelaksanaan tugas-tugas kedinasan lain yang diberikan oleh Kepala Dinas.

Sekretariat terdiri dari :

1. *Sub Bagian Umum dan Kepegawaian*, mempunyai tugas :
 - a. Melakukan pengelolaan dan pembinaan urusan administrasi umum dan kepegawaian;
 - b. Melakukan pengelolaan surat menyurat, kearsipan, ketatalaksanaan, kerumahtanggaan, hubungan masyarakat dan keprotokolan;
 - c. Menyusun rencana kebutuhan, pengadaan, distribusi dan pemeliharaan perlengkapan dan peralatan kantor;
 - d. Menyusun bahan koordinasi di bidang administrasi umum dan kepegawaian;
 - e. Melaksanakan evaluasi dan menyusun laporan;
 - f. Melaksanakan tugas-tugas kedinasan lain yang diberikan oleh Sekretaris.

2. *Sub Bagian Penyusunan Program*, mempunyai tugas :
 - a. Menyusun bahan koordinasi dan menyusun laporan kerja, rencana program, kegiatan dan anggaran;
 - b. Menyusun bahan koordinasi dan menyusun laporan kinerja;
 - c. Melakukan pengelolaan data dan perencanaan program;
 - d. Menyusun bahan koordinasi dibidang penyusunan program dan penataan organisasi;
 - e. Melaksanakan evaluasi dan menyusun laporan.
 - f. Melaksanakan tugas-tugas kedinasan lain yang diberikan oleh Sekretaris.
3. *Sub Bagian Keuangan*, mempunyai tugas :
 - a. Menyusun bahan koordinasi dan menyusun anggaran keuangan;
 - b. Melakukan pengelolaan dan pembinaan administrasi keuangan;
 - c. Melakukan evaluasi anggaran dan penggunaan keuangan;
 - d. Menyusun laporan keuangan;
 - e. Menyusun bahan koordinasi dibidang keuangan;
 - f. Melaksanakan evaluasi dan menyusun laporan.
 - g. Melaksanakan tugas-tugas kedinasan lain yang diberikan oleh Sekretaris.

C. Bagian Ketiga

BIDANG PELATIHAN

- 1) Bidang Pelatihan, mempunyai tugas membantu Kepala Dinas dalam melaksanakan sebagian tugas Dinas Tenaga Kerja meliputi uji keterampilan dan sertifikasi, pelatihan ketenagakerjaan serta bina lembaga pelatihan.
- 2) Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Bidang Pelatihan mempunyai fungsi :
 - a. Perumusan perencanaan program dan kegiatan;
 - b. Pelaksanaan kerjasama dengan lembaga pelatihan kerja, lembaga sertifikasi profesi (LSP), tempat uji kompetensi (TUK) dan lembaga lain dalam pelaksanaan uji keterampilan kerja (UKK) dan sertifikasi kompetensi kerja;
 - c. Pelaksanaan uji keterampilan kerja dan sertifikasi kompetensi kerja;
 - d. Pelaksanaan program pelatihan kerja;
 - e. Pelaksanaan program pemagangan dalam dan luar negeri;

- f. Pelaksanaan pembinaan lembaga pelatihan kerja meliputi pembinaan program latihan, pembinaan pengelola dan pembinaan prasarana dan sarana lembaga pelatihan kerja;
- g. Pelaksanaan pemberian rekomendasi penerbitan uji lembaga pelatihan kerja swasta;
- h. Pelaksanaan pemberian tanda daftar lembaga pelatihan kerja di perusahaan;
- i. Pelaksanaan evaluasi dan penyusunan laporan; dan
- j. Pelaksanaan tugas-tugas kedinasan lain yang diberikan oleh kepala dinas.

Bidang Pelatihan terdiri dari :

- 1) *Seksi Kerjasama Uji Keterampilan dan Sertifikasi*, mempunyai tugas :
 - a. Menyusun program kegiatan uji keterampilan kerja dan sertifikasi kompetensi kerja;
 - b. Melakukan kerjasama dengan lembaga pelatihan kerja, lembaga sertifikasi profesi (LSP) tempat uji kompetensi (TUK) dan lembaga lain dalam pelaksanaan uji keterampilan kerja (UJK) dan sertifikasi kompetensi kerja ;
 - c. Melakukan uji keterampilan kerja dan sertifikasi kompetensi kerja;
 - d. Melakukan fasilitas kegiatan peningkatan produktivitas;
 - e. Melakukan evaluasi dan menyusun laporan; dan
 - f. Melakukan tugas-tugas kedinasan lain yang diberikan oleh kepala bidang pelatihan.
- 2) *Seksi Pelatihan Ketenagakerjaan*, mempunyai tugas :
 - a. Melakukan identifikasi kebutuhan pelatihan kerja;
 - b. Melakukan program pelatihan kerja;
 - c. Melakukan penyelenggaraan program pemagangan dalam dan luar negeri;
 - d. Melakukan pembinaan program pemagangan;
 - e. Melakukan fasilitasi pengembangan kewirausahaan;
 - f. Melakukan evaluasi dan menyusun laporan; dan
 - g. Melakukan tugas-tugas kedinasan lain yang diberikan oleh kepala bidang pelatihan.
- 3) *Seksi Bina Lembaga Pelatihan*, mempunyai tugas :
 - a. Melakukan inventarisasi sumber daya lembaga pelatihan kerja;



PEMERINTAH KABUPATEN MOJOKERTO
DINAS TENAGA KERJA

JL. PEMUDA NO. 55 A TELP. (0321) 592192, FAX. (0321) 593581
MOJOSARI - MOJOKERTO 61382

Mojokerto, 29 Januari 2021

Nomor : 050/ 93 /416-107.1/2021
Sifat : Segera
Lampiran : 1 (satu) berkas
Perihal : Penyampaian Perjanjian Kinerja
Tahun 2021 dan LKJIP Tahun
2020

Kepada:
Yth. Bapak Bupati Mojokerto

di-
MOJOKERTO

Menindaklanjuti surat dari Bapak Bupati Mojokerto, tanggal 11 Januari 2021, Nomor : 069/25/416-034/2021, Perihal Penyusunan Perjanjian Kinerja Tahun 2021 dan LKJIP Tahun 2020, maka bersama ini kami menyampaikan dokumen dimaksud (terlampir).

Demikian untuk menjadi pemeriksaan dan atas perhatiannya disampaikan terima kasih.

KEPALA DINAS TENAGA KERJA
KABUPATEN MOJOKERTO,



Drs. NUGRAHA BUDHI SULISTYA, M.Si

Pembina Tk. I

NIP. 19690915 198903 1 003

Tembusan:

Yth. Sdr. Inspektur Kabupaten Mojokerto

- b. Melakukan pembinaan lembaga pelatihan kerja meliputi pembinaan program latihan, pembinaan pengelola dan pembinaan prasarana dan sarana lembaga pelatihan kerja;
- c. Melakukan pemberian rekomendasi penerbitan izin lembaga pelatihan kerja swasta dan pemberian tanda daftar lembaga pelatihan kerja di perusahaan;
- d. Menyusun bahan fasilitasi akreditasi/ pemantauan status/tingkat/jenjang bagi lembaga pelatihan kerja;
- e. Melakukan evaluasi dan menyusun laporan; dan
- f. Melakukan tugas-tugas kedinasan lain yang diberikan oleh kepala bidang pelatihan.

D. Bagian Keempat

BIDANG PERLUASAN KERJA DAN PENEMPATAN TENAGA KERJA

- 1) Bidang Perluasan Kerja dan Penempatan Tenaga Kerja mempunyai tugas membantu Kepala Dinas dalam melaksanakan sebagian tugas Dinas Tenaga Kerja meliputi penempatan tenaga kerja, perluasan kesempatan kerja dan transmigrasi.
- 2) Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Bidang Perluasan Kerja dan Penempatan Tenaga Kerja mempunyai fungsi :
 - a. Perumusan perencanaan program dan kegiatan;
 - b. Pelaksanaan informasi pasar kerja;
 - c. Pelaksanaan bursa kerja, penyuluhan dan bimbingan jabatan;
 - d. Pelaksanaan pelayanan antar kerja dalam negeri dan luar negeri;
 - e. Pelaksanaan pembinaan dan pelayanan lembaga penempatan tenaga kerja dan bursa kerja khusus (BKK);
 - f. Pelaksanaan pembinaan, monitoring, pengendalian dan pelayanan pengguna tenaga kerja asing;
 - g. Pelaksanaan dan fasilitasi program penciptaan dan perluasan kesempatan kerja;
 - h. Pelaksanaan fasilitasi transmigrasi;
 - i. Pelaksanaan evaluasi dan penyusunan laporan; dan
 - j. Pelaksanaan tugas-tugas kedinasan lain yang diberikan oleh kepala dinas;

Bidang Perluasan Kerja dan Penempatan Tenaga Kerja terdiri dari :

- 1) *Seksi Penempatan Tenaga Kerja*, mempunyai tugas :
 - a. Melakukan pelayanan kartu AK-I kepada pencari kerja dan kartu AK-III kepada pengguna tenaga kerja yang membutuhkan tenaga kerja;

- b. Menyusun, mengolah, menganalisa data pencari kerja dan data lowongan kerja serta penyebarluasan informasi pasar kerja, pendaftaran pencari kerja dan lowongan kerja;
 - c. Melakukan kunjungan ke pengguna tenaga kerja untuk mendapatkan informasi lowongan kerja;
 - d. Melakukan penyuluhan, pendaftaran dan seleksi serta penempatan tenaga kerja di dalam dan di luar negeri;
 - e. Melakukan pelayanan informasi pasar kerja, penyuluhan dan bimbingan jabatan kepada pencari kerja, pengguna tenaga kerja, siswa Sekolah Menengah Atas (SMA) yang sederajat dan perguruan tinggi;
 - f. Melakukan pembinaan BKK, Lembaga Penempatan Tenaga Kerja Swasta (LPTKS) dan Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Swasta (PPTKIS), pameran bursa kerja untuk mempertemukan pencari kerja dengan pengguna tenaga kerja;
 - g. Melakukan rekomendasi passport calon Tenaga Kerja Indonesia (TKI) asal Kabupaten Mojokerto;
 - h. Menyusun, mengolah dan menganalisa data calon TKI ke luar negeri;
 - i. Melakukan pembinaan dan monitoring Tenaga Kerja Asing (TKA), TKI pendamping TKA dan pengelola tenaga kerja asing;
 - j. Melakukan pelayanan rekomendasi Izin Mempekerjakan Tenaga Kerja Asing (IMTA) perpanjangan atau penerbitan IMTA perpanjangan yang lokasi kerjanya dalam wilayah Kabupaten Mojokerto;
 - k. Melakukan pendataan, monitoring dan pengendalian penggunaan TKA;
 - l. Melakukan evaluasi dan menyusun laporan; dan
 - m. Melakukan tugas-tugas kedinasan lain yang di berikan oleh Kepala Bidang Perluasan Kerja dan Penempatan Tenaga Kerja
- 2) *Seksi Perluasan Kesempatan Kerja*, mempunyai tugas :
- a. Melakukan pendataan/identifikasi potensi Sumber Daya Alam (SDA) dan Sumber Daya Manusia (SDM);
 - b. Melakukan program perluasan kesempatan kerja melalui padat karya infrastruktur dan padat karya produktif;
 - c. Melakukan bimbingan teknis dan pemanduan serta pembinaan Usaha Mandiri Sektor Informal (UMSI), Tenaga Kerja Sarjana/Sukarela (TKS) dan Kelompok Usaha Bersama (KUB);

- d. Melakukan bimbingan teknis kegiatan Teknologi Tepat Guna (TTG) bagi tenaga kerja;
- e. Melakukan pemanduan dan bimbingan lanjutan program perluasan kesempatan kerja;
- f. Melakukan fasilitasi perluasan kesempatan kerja dan pengembangan usaha ekonomi produktif;
- g. Melakukan penyusunan perencanaan tenaga kerja daerah;
- h. Melakukan evaluasi dan menyusun laporan; dan
- i. Melakukan tugas-tugas kedinasan lain yang di berikan oleh Kepala Bidang Perluasan Kerja dan Penempatan Tenaga Kerja.

3) *Seksi Transmigrasi*, mempunyai tugas :

- a. Melakukan fasilitasi pelaksanaan transmigrasi yang meliputi informasi, pendaftaran dan seleksi, verifikasi, perpindahan dan pembinaan pasca penempatan;
- b. Menyusun bahan penyiapan, pendaftaran serta pelayanan perpindahan dan penempatan transmigrasi;
- c. Melakukan penyebaran informasi, sosialisasi, penyuluhan dan pembekalan program perpindahan dan penempatan transmigrasi;
- d. Melakukan pendataan animo calon transmigran;
- e. Menyusun bahan koordinasi dan kerjasama antar daerah dengan daerah tujuan transmigrasi;
- f. Melakukan peninjauan calon lokasi transmigrasi;
- g. Melakukan pendampingan dan pengawalan transmigran ke daerah tujuan;
- h. Melakukan monitoring dan evaluasi perkembangan sosial ekonomi transmigran pasca penempatan;
- i. Melakukan evaluasi dan menyusun laporan; dan
- j. Melakukan tugas-tugas kedinasan lain yang di berikan oleh kepala bidang perluasan kerja dan penempatan tenaga kerja.

E. Bagian Kelima

BIDANG HUBUNGAN INDUSTRIAL

- 1) Bidang Hubungan Industrial mempunyai tugas membantu Kepala Dinas dalam melaksanakan sebagian tugas Dinas Tenaga Kerja meliputi persyaratan kerja dan pengupahan, kelembagaan hubungan industrial serta penyelesaian perselisihan.

2) Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Bidang Hubungan Industrial mempunyai fungsi :

- a. Perumusan penyusunan perencanaan program dan kegiatan;
- b. Pelaksanaan verifikasi dokumen syarat kerja dan pengupahan;
- c. Pelaksanaan pelayanan perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, perusahaan penyedia jasa pekerja serta pemborongan pekerjaan;
- d. Pelaksanaan fasilitasi pembentukan dan pemberdayaan lembaga kerjasama tripartit dan lembaga kerja sama bipartit di perusahaan;
- e. Pelaksanaan pencatatan serikat pekerja/serikat buruh;
- f. Pelaksanaan pelayanan perselisihan hubungan industrial;
- g. Pelaksanaan deteksi dini, mogok kerja, unjuk rasa dan penutupan perusahaan;
- h. Pelaksanaan evaluasi dan penyusunan laporan; dan
- i. Pelaksanaan tugas-tugas kedinasan lain yang diberikan oleh kepala dinas.

Bidang Hubungan Industrial terdiri dari :

1) *Seksi Persyaratan Kerja dan Pengupahan*, mempunyai tugas :

- a. Menyusun pedoman dan petunjuk teknis syarat kerja pengupahan dan kesejahteraan pekerja/buruh;
- b. Menyusun bahan inventarisasi data perjanjian kerja, pengesahan peraturan perusahaan, pendaftaran perjanjian kerja bersama dan penyelenggaraan kesejahteraan pekerja/buruh;
- c. Menyusun bahan dan melaksanakan pemantauan dan pembinaan pelaksanaan perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama dan kesejahteraan pekerja/buruh;
- d. Melakukan penelitian dan menyusun bahan untuk pengesahan peraturan perusahaan;
- e. Melakukan penelitian dan menyusun bahan untuk pendaftaran perjanjian kerja bersama;
- f. Melakukan penelitian dan menyusun bahan untuk pendaftaran perjanjian penyediaan jasa pekerja/buruh dan pendaftaran perjanjian pemborongan pekerjaan;
- g. Menyusun bahan kerjasama dengan instansi/lembaga terkait baik pemerintah maupun swasta dalam upaya meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh;
- h. Merancang rekomendasi, permintaan izin dan pencabutan izin operasional bagi perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh;

- l. Melakukan pembinaan dan pemantauan syarat kerja, upah dan kesejahteraan pekerja/buruh;
- j. Menyusun bahan analisa dan mengkaji kebutuhan hidup layak (khl) serta data lain sebagai bahan penetapan upah minimum;
- k. Menyusun bahan penetapan upah minimum kabupaten (umk) dan upah minimum sektoral kabupaten (umsk);
- l. Melakukan sosialisasi penetapan upah minimum dan monitoring pelaksanaan upah minimum serta proses penangguhan upah minimum;
- m. Melakukan pembinaan struktur dan skala upah pada perusahaan;
- n. Melakukan evaluasi dan menyusun laporan; dan
- o. Melakukan tugas-tugas kedinasan lain yang diberikan oleh kepala bidang hubungan industrial.

2) *Seksi Kelembagaan Hubungan Industrial*, mempunyai tugas :

- a. Menyusun pedoman dan petunjuk teknis pemberitahuan/pencatatan lembaga kerja sama bipartit dan organisasi pekerja/buruh;
- b. Melakukan penelitian dokumen pemberitahuan/ permohonan pencatatan dan menyusun bahan penerbitan pencatatan lembaga kerja sama bipartit dan organisasi pekerja/buruh;
- c. Menyusun bahan perencanaan dan melaksanakan pembinaan kelembagaan hubungan industrial (organisasi pekerja/buruh, lembaga kerja sama bipartit dan lembaga kerja sama tripartit);
- d. Menyusun bahan dan melakukan verifikasi dan monitoring keanggotaan serikat pekerja/serikat buruh;
- e. Menyusun bahan koordinasi dengan organisasi/ lembaga/instansi terkait dalam rangka pembuatan produk lembaga kerja sama tripartit;
- f. Melakukan evaluasi dan menyusun laporan; dan
- g. Melakukan tugas-tugas kedinasan lain yang diberikan oleh kepala bidang hubungan industrial.

3) *Seksi Penyelesaian Perselisihan H I*, mempunyai tugas :

- a. Melakukan pembinaan pencegahan perselisihan hubungan industrial, pemutusan hubungan kerja dan unjuk rasa atau pemogokan pekerja serta penutupan perusahaan;
- b. Memproses dan menyelesaikan kasus perselisihan antara pekerja dengan pengusaha pemutusan hubungan kerja serta kasus-kasus unjuk rasa atau mogok dan penutupan perusahaan;

- c. Melakukan pembinaan sumber daya manusia dan lembaga penyelesaian perselisihan di luar pengadilan;
- d. Menyusun dan melakukan formasi serta melakukan pembinaan mediator hubungan industrial;
- e. Melakukan evaluasi dan menyusun laporan; dan
- f. Melakukan tugas-tugas kedinasan lain yang diberikan oleh kepala bidang hubungan industrial.

F. Bagian Keenam

BIDANG PERLINDUNGAN DAN KESELAMATAN KERJA

- 1) Bidang Perlindungan dan Keselamatan Kerja mempunyai tugas membantu Kepala Dinas dalam melaksanakan sebagian tugas Dinas Tenaga Kerja meliputi monitoring prasarana dan sarana, keselamatan dan kesehatan kerja serta perlindungan jaminan sosial.
- 2) Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Bidang Perlindungan dan Keselamatan Kerja mempunyai fungsi :
 - a. Perumusan perencanaan program dan kegiatan;
 - b. Pelaksanaan monitoring perlindungan norma ketenagakerjaan dan perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja;
 - c. Pelaksanaan dan memfasilitasi penerbitan rekomendasi atau pengesahan terhadap obyek perlindungan ketenagakerjaan;
 - d. Pelaksanaan dan memfasilitasi penerapan perlindungan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja dan audit sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja;
 - e. Pelaksanaan pembinaan perlindungan ketenagakerjaan;
 - f. pelaksanaan pelayanan dan pelatihan serta pengembangan perlindungan ketenagakerjaan, keselamatan dan kesehatan kerja;
 - g. Pelaksanaan pembinaan dan fasilitasi kepesertaan jaminan sosial ketenagakerjaan dan penyelenggaraan kesejahteraan pekerja/buruh;
 - h. Pelaksanaan evaluasi dan penyusunan laporan; dan
 - i. pelaksanaan tugas-tugas kedinasan lain yang diberikan oleh kepala dinas.

Bidang Perlindungan dan Keselamatan Kerja terdiri dari :

- 1) *Seksi Monitoring Prasarana dan Sarana*, mempunyai tugas :
 - a. Melakukan dan memfasilitasi monitoring prasarana dan sarana penggunaan pesawat uap, bejana tekan, mekanik, listrik, instalasi

kebakaran, konstruksi bangunan lift, instalasi penyalur petir, alat pelindung terhadap penanganan bahan berbahaya dan beracun, pelayanan kesehatan dan alat keselamatan dan kesehatan kerja lainnya;

- b. Melakukan dan memfasilitasi monitoring persyaratan tempat kerja, peralatan dan tenaga ahli terhadap perusahaan jasa keselamatan dan kesehatan kerja;
- c. Melakukan monitoring pembinaan dan perlindungan ketenagakerjaan;
- d. Melakukan inventarisasi data pelaporan ketenagakerjaan;
- e. Melakukan monitoring penggunaan tenaga kerja asing;
- f. Melakukan dan memfasilitasi penerbitan rekomendasi dan pengesahan obyek perlindungan ketenagakerjaan;
- g. Melakukan evaluasi dan menyusun laporan; dan
- h. Melakukan tugas-tugas kedinasan lain yang diberikan oleh kepala bidang perlindungan dan keselamatan kerja.

2) *Seksi Keselamatan dan Kesehatan Kerja*, mempunyai tugas :

- a. Melakukan pembinaan perlindungan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3);
- b. Melakukan dan memfasilitasi pembinaan pembentukan panitia pembina K3;
- c. Melakukan dan memfasilitasi perlindungan terhadap pemakaian alat-alat pelindung diri bagi pekerja di perusahaan;
- d. Melakukan perlindungan dan monitoring terhadap perusahaan yang memproduksi dan menggunakan bahan berbahaya;
- e. Melakukan dan memfasilitasi pelaksanaan pengujian kesehatan kerja, lingkungan kerja serta pemakaian alat keselamatan kerja;
- f. Melakukan pembinaan dan perlindungan tenaga kerja khusus (pelatihan tenaga kerja, penempatan tenaga kerja luar negeri dan dalam negeri, tenaga kerja asing, tenaga kerja penyandang cacat, tenaga kerja perempuan dan anak) pada perusahaan;
- g. Melakukan dan memfasilitasi pembinaan perlindungan sistem manajemen K3;
- h. Melakukan dan memfasilitasi pengusulan pemberian penghargaan nihil kecelakaan dan pembinaan terhadap tenaga kerja tentang pencegahan HIV/AIDS di tempat kerja;
- i. Melakukan dan memfasilitasi penanganan masalah perlindungan K3;
- j. Melakukan evaluasi dan menyusun laporan; dan
- k. Melakukan tugas-tugas kedinasan lain yang diberikan oleh Kepala Bidang Perlindungan dan Keselamatan Kerja.

3) *Seksi Perlindungan Jaminan Sosial*, mempunyai tugas :

- a. Melakukan monitoring dan evaluasi terhadap perusahaan yang belum mengikuti program jaminan sosial ketenagakerjaan;

- b. Melakukan kerjasama penegakan hukum dengan perangkat daerah terkait;
- c. Melakukan dan memfasilitasi monitoring kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja pada perusahaan;
- d. Melakukan pembinaan kepesertaan jaminan sosial ketenagakerjaan dan penyelenggaraan kesejahteraan pekerja/buruh;
- e. Melakukan fasilitasi pelaksanaan penindakan terhadap pelanggaran yang berkaitan dengan badan penyelenggara jaminan sosial (bpjs);
- f. Melakukan perlindungan terhadap waktu kerja dan upah kerja di perusahaan;
- g. Melakukan evaluasi dan menyusun laporan; dan
- h. Melakukan tugas-tugas kedinasan lain yang diberikan oleh kepala bidang perlindungan dan keselamatan kerja.

G. KELOMPOK JABATAN FUNGSIONAL

Kelompok Jabatan Fungsional mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas Dinas Tenaga Kerja sesuai dengan keahlian dan kebutuhan.

1.5. PERAN STRATEGIS DINAS TENAGA KERJA KABUPATEN MOJOKERTO

Untuk mewujudkan visi dan misi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Mojokerto, maka ditetapkan arah kebijakan yang telah disesuaikan dengan agenda pembangunan dan prioritas pembangunan Kabupaten Mojokerto. Prioritas pembangunan daerah yang selaras dengan program prioritas pembangunan di bidang ketenagakerjaan dan ketransmigrasian meliputi :

1. Bidang ketenagakerjaan, dengan kebijakan yang diarahkan untuk :
 - a) Mendorong terciptanya perluasan lapangan kerja di sektor informal maupun formal;
 - b) Meningkatkan kualitas dan produktivitas tenaga kerja;
 - c) Menciptakan fleksibilitas pasar kerja dengan memperbaiki aturan main ketenagakerjaan yang berkaitan rekrutmen, *outsourcing*, pengupahan, PHK, serta memperbaiki aturan main yang mengakibatkan perlindungan yang berlebihan.
 - d) Bidang ketransmigrasian, dengan kebijakan yang diarahkan untuk meningkatkan upaya dan efektivitas penanggulangan kemiskinan dan pengangguran di wilayah pedesaan maupun perkotaan dengan menghormati, melindungi dan memenuhi hak-hak dasar masyarakat miskin yang meliputi hak atas pangan, kesehatan, pendidikan, pekerjaan, perumahan, air bersih, tanah,

lingkungan hidup dan sumber daya alam, rasa aman, serta hak untuk berpartisipasi dalam perumusan kebijakan publik.

Strategi Pencapaian

Strategi pencapaian pembangunan di bidang ketenagakerjaan dan ketransmigrasian diwujudkan melalui program dan kegiatan sebagai berikut :

A. Bidang ketenagakerjaan :

1. Program Pelatihan

Bertujuan untuk mendorong pembentukan tenaga kerja yang memiliki karakter, mampu dalam mengantisipasi perubahan teknologi dan persyaratan kerja, serta mengisi lapangan kerja di dalam maupun luar negeri melalui peningkatan kualitas SDM. Implementasi kegiatannya berupa :

- a. Pengembangan standar kompetensi kerja dan sistem sertifikasi kompetensi tenaga kerja;
- b. Penyelenggaraan program-program pelatihan kerja berbasis kompetensi;

2. Program Perluasan Kerja dan Penempatan Tenaga Kerja

Bertujuan untuk menciptakan perluasan kesempatan kerja baik di sektor formal maupun sektor informal secara remuneratif, produktif, layak dan sejahtera, baik di dalam maupun di luar negeri, serta mendorong peningkatan pelayanan penempatan formal untuk kebutuhan pasar kerja di dalam dan luar negeri. Implementasi kegiatannya berupa :

- a. Penciptaan lapangan kerja/perluasan kerja;
- b. Pembentukan wirausaha baru di sektor usaha mandiri sektor informal (WUB-UMSI);
- c. Pengembangan terapan teknologi padat karya (TPK) untuk kegiatan padat karya produktif dan infrastruktur;
- d. Penempatan tenaga kerja dalam negeri dan luar negeri;
- e. Pengembangan dan peningkatan bimbingan jabatan, bursa kerja khusus, dan bursa kerja pemerintah dan swasta (BKP/BKS);

3. Program Hubungan Industrial

Bertujuan untuk perbaikan syarat kerja dan sistem pengupahan, pemberdayaan lembaga hubungan industrial serta fasilitasi penyelesaian perselisihan dan pembinaan hubungan industrial. Serta untuk peningkatan profesionalisme tenaga pengawas ketenagakerjaan, perlindungan tenaga kerja perempuan, tenaga kerja anak, pengawasan keselamatan dan kesehatan kerja. Implementasi kegiatannya berupa :

- a. Pemeliharaan dan pengembangan hubungan kerja yang harmonis antar pelaku produksi;
 - b. Fasilitasi pencegahan dan penyelesaian permasalahan hubungan industrial secara adil, konsisten dan transparan;
 - c. Mendorong pembentukan dan pemberdayaan lembaga-lembaga ketenagakerjaan;
 - d. Peningkatan pengawasan, perlindungan dan penegakan hukum ketenagakerjaan;
 - e. Perlindungan terhadap kebebasan berserikat dan hak atas perundingan bersama;
 - f. Peningkatan perlindungan terhadap Tenaga Kerja Indonesia (TKI);
 - g. Peningkatan pencegahan terhadap eksploitasi dari berbagai bentuk pekerjaan terburuk anak dan pekerja perempuan;
 - h. Peningkatan kepesertaan jaminan sosial tenaga kerja, baik sektor pekerja formal maupun informal.
4. Program Perlindungan dan Keselamatan Kerja
- Bertujuan untuk perlindungan tenaga kerja baik laki-laki dan perempuan, tenaga kerja anak, pengawasan keselamatan dan kesehatan kerja dan keselamatan tenaga kerja, penciptaan kondisi norma kerja serta Jaminan sosial ketenagakerjaan. Implementasi kegiatannya berupa :
- a. Peningkatan perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja melalui fasilitasi berupa pembinaan, sosialisasi dan monitoring bekerja sama dengan, Pegawai Pengawas Provinsi Jawa Timur yang berada di tingkat Korwil dan Stakeholder lainnya;
 - b. Perlindungan jaminan ketenagakerjaan di perusahaan yaitu fasilitasi pelayanan berupa pembinaan, sosialisasi dan monitoring bekerja sama dengan BPJS Ketenagakerjaan Kabupaten Mojokerto, Pegawai pengawas provinsi Jawa Timur yang berada di tingkat Korwil dan Stakeholder lainnya;
 - c. Monitoring sarana dan prasarana di perusahaan fasilitasi berupa pembinaan, sosialisasi dan monitoring bekerja sama dengan, Pegawai Pengawas Provinsi Jawa Timur yang berada di tingkat Korwil dan Stakeholder lainnya;
 - d. Monitoring dan sosialisasi penggunaan pekerja perempuan dan anak fasilitasi berupa pembinaan, sosialisasi dan monitoring bekerja sama dengan, Pegawai Pengawas Provinsi Jawa Timur yang berada di tingkat Korwil, pemerhati perempuan dan anak, pengurusutamaan gender dan Stakeholder lainnya.

B. Bidang Ketrasmigrasian :

Program Transmigrasi Regional bertujuan untuk :

1. Mendapatkan animo calon transmigran yang memiliki kemampuan, pengetahuan dan keterampilan yang sesuai dengan kebutuhan dan keahlian yang dibutuhkan guna pengembangan dan pelaksanaan kegiatan di daerah penempatan.
2. Menjembatani kepentingan daerah asal (pengirim) maupun daerah tujuan (penerima) yang tertuang dalam perjanjian formal (*MoU*). Kerja sama ini sangat bermanfaat sebagai sarana saling berbagi pengalaman (*sharing of experiences*), manfaat (*sharing of benefits*), dan saling memikul tanggung jawab pembiayaan pembangunan (*sharing of burdens*), terutama untuk pembangunan dan pemeliharaan sarana dan prasarana yang menuntut skala ekonomi tertentu agar efisien untuk masing-masing daerah.

Implementasi kegiatannya berupa :

- a. Kerjasama antar daerah Provinsi, Kab./Kota luar Jawa;
- b. Pendaftaran dan seleksi calon transmigran;
- c. Pembekalan keterampilan calon transmigran;
- d. Pemberian pembekalan calon transmigran.

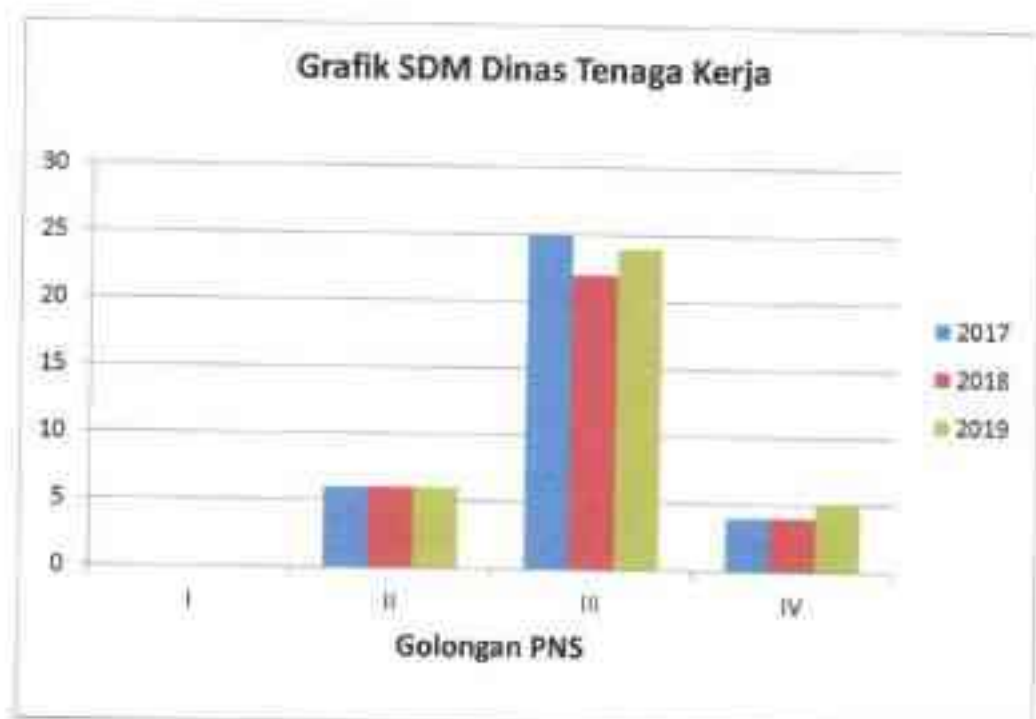
1.6. KEKUATAN SUMBER DAYA

1. Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia sebagai salah satu komponen penting dalam meningkatkan kinerja organisasi memerlukan pengembangan kompetensi dan pemberian kewenangan serta tanggung jawab yang terencana, terarah dan strategis. Pemberdayaan (*empowering*) pegawai sangat dibutuhkan dalam rangka mendukung penyelenggaraan pemerintahan yang baik (*Good Governance*).

Sebagai gambaran berikut ini adalah jumlah PNS Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Mojokerto yang dirinci berdasarkan Pangkat/Golongan, dapat dilihat pada grafik berikut :

Grafik Perkembangan Jumlah PNS Menurut Pangkat / Golongan



TAHUN	GOL PNS				JUMLAH
	I	II	III	IV	
2018	0	5	22	4	32
2019	0	6	22	4	32
2020	0	6	22	3	31

2. Sarana dan Prasarana Penunjang

Demi terciptanya profesionalisme dalam penyelenggaraan pemerintahan yang baik dan bertanggung jawab, telah dilengkapi dengan berbagai sarana dan prasarana penunjang antara lain sebagai berikut :

Uraian	Jumlah Barang	Nilai (Ribuan Rp)
Tanah		
Tanah		
Bangunan		
Gedung kantor	1 unit	899.266.910
Peralatan dan Mesin		
Alat-alat Angkutan		
- Kendaraan roda 4	4 unit	710.420.000
- Kendaraan roda 2	2 unit	18.510.000
Jumlah		

3. Hubungan Kerjasama

Dalam rangka sinkronisasi pelaksanaan berbagai program pembangunan di bidang ketenagakerjaan dan ketransmigrasian, dilakukan pembinaan hubungan kerjasama, baik dengan Instansi terkait di Pusat dan Kabupaten/Kota maupun dengan institusi pendidikan serta pihak-pihak yang berkontribusi terhadap penyediaan peluang kerja untuk pengurangan pengangguran.

- Kerjasama antar provinsi, pemerintah pusat, Kabupaten/Kota. Bentuk kerjasama dengan instansi terkait Kabupaten dituangkan dalam bentuk melalui sinkronisasi program untuk ditindaklanjuti melalui program dan kegiatan di masing-masing Instansi, dengan Pemerintah Provinsi Jatim dilaksanakan dalam rangka koordinasi, konsultasi dan tugas dekonsentrasi. Sedangkan dengan Pemerintah Pusat dilaksanakan dalam rangka koordinasi, konsultasi dan tugas pembantuan.

1.7. SISTEMATIKA LAPORAN

Sistematika pelaporan Laporan Kinerja (LKj) mengacu pada format yang telah ditetapkan dalam Pedoman Penyusunan Laporan Kinerja (LKj) 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 No. 53 tahun 2014. Secara umum penyusunan Laporan Kinerja mengikuti prinsip-prinsip kejujuran, obyektif, akurat dan transparan. Format Laporan Kinerja minimal terdiri dari :

- Ringkasan Eksekutif

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

- Pendahuluan

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

- Perencanaan dan Perjanjian Kerja

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

- 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. Membandingkan realisasi kinerja tahun ini dengan standar nasional;
5. Analisis penyebab keberhasilan/kegagalan atau peningkatan/penurunan kinerja serta alternative solusi yang telah dilakukan;
6. Analisis atas efisiensi penggunaan sumber daya;
7. Analisis program/kegiatan yang menunjang keberhasilan ataupun kegagalan pencapaian pernyataan kinerja.

- B. Realisasi Anggaran

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

- Penutup

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

- Lampiran

Bagian ini meliputi data penunjang yang memuat perhitungan pencapaian kinerja, dokumentasi kegiatan dan data lain yang terkait.

BAB II

PERENCANAAN KINERJA

2.1. VISI DAN MISI

Dalam melaksanakan kegiatan organisasi agar lebih terarah dan berhasil guna serta berdaya guna, maka Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Mojokerto bersama-sama jajarannya telah menetapkan visi, misi, dan strategi sesuai dengan Visi dan Misi Bupati Mojokerto dimana antara lain:

1. Visi

Visi merupakan gambaran bersama mengenai masa depan, berupa komitmen mumi tanpa adanya rasa keterpaksaan yang diyakini dan menjadi milik bersama oleh seluruh elemen yang berkepentingan (*stake holders*) yang ada di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Mojokerto. Visi Bupati Mojokerto yang diimplementasikan oleh Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Mojokerto tergambarkan dalam suatu bentuk yang menantang tentang keadaan masa depan yang berisikan cita dan citra yang ingin diwujudkan, yaitu :

" Terwujudnya Masyarakat Kabupaten Mojokerto Yang Mandiri, Sejahtera dan Bermartabat melalui Penguatan dan Pengembangan Basis Perekonomian, Pendidikan serta Kesehatan"

Untuk dapat menangkap arti dan makna dari visi tersebut maka perlu diberikan penjelasan visi sebagai berikut :

- **Terwujudnya** adalah merupakan suatu tujuan atau realitas yang diinginkan, tenaga kerja disini dimaksudkan adalah penduduk usia kerja, para pencari kerja, orang yang bekerja dan penganggur.
- **Mandiri** adalah masyarakat atau tenaga kerja yang memiliki hak mengembangkan diri dan menentukan nasibnya sendiri dimana nantinya dengan kemandirian tersebut bisa mampu tersedia sumber daya manusia yang berkualitas.
- **Sejahtera** adalah tingginya mutu Sumber Daya Manusia yang diikuti dengan kelayakan tingkat ekonomi dalam keseimbangan lingkungan dan kesejahteraan sosial kultural dan budaya.
- **Bermartabat** adalah Terciptanya Tenaga Kerja yang menjunjung tinggi nilai-nilai historis yang telah diperjuangkan para pendahulu.
- **Penguatan** adalah proses pembuatan yang menjadi pondasi awal dalam pembangunan dan menjadi pilar dalam terciptanya sumber daya manusia yang menyokong pembangunan Kabupaten Mojokerto.

- **Pengembangan** adalah proses untuk meningkatkan kemampuan atau kinerja khususnya Tenaga Kerja sebagai Sumber Daya Manusia yang berkualitas. **Perekonomian** adalah suatu manajemen sumber daya.
- **Pendidikan** adalah usaha atau proses pembimbingan khususnya sumber daya manusia untuk memperoleh pengetahuan dan pemahaman.
- **Kesehatan** adalah kondisi yang stabil yang dimiliki oleh tenaga kerja khususnya sumber daya manusia yang selaras dengan lingkungan sehingga memungkinkan setiap orang untuk hidup secara sosial dan ekonomis.

2. Misi

Untuk mewujudkan visi, maka ditetapkan misi Bupati yang terdiri dari 7 Misi yang merupakan penjabaran dari visi dimana Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Mojokerto masuk ke dalam misi ke-3 yaitu

"Membangun kemandirian ekonomi yang berdimensi kerakyatan untuk meningkatkan kesejahteraan melalui penguatan struktur ekonomi yang berorientasi pada pengembangan jaringan infrastruktur, UMKM, Agrobisnis, Agroindustri dan Pariwisata"

A. TUJUAN, SASARAN STRATEGIS DAN INDIKATOR KINERJA UTAMA

➤ TUJUAN

Visi dan Misi Bupati Mojokerto yang menjadi akhir dari pencapaian tersebut adalah untuk ***"Meningkatkan kesejahteraan masyarakat melalui pemerataan hasil pertumbuhan ekonomi yang mandiri dan berdimensi kerakyatan yang sesuai dengan potensi daerah yang dimiliki"***

➤ SASARAN STRATEGIS

Untuk mensukseskan Visi dan Misi ke-3 Bupati Mojokerto yang menjadikan tujuan untuk ***"Meningkatkan kesejahteraan masyarakat melalui pemerataan hasil pertumbuhan ekonomi yang mandiri dan berdimensi kerakyatan yang sesuai dengan potensi daerah yang dimiliki"***, maka Dinas Tenaga Kerja Kab. Mojokerto menjadikan Tujuan Bupati Mojokerto yang memiliki Indikator Tujuan ***"Persentase Kemiskinan"*** dan sasaran Pemerintah Kabupaten Mojokerto yaitu ***"Menurunnya masyarakat miskin, pengangguran dan kelompok masyarakat marginal lainnya sebagai akibat dari pemerataan hasil pertumbuhan ekonomi yang mandiri dan berdimensi kerakyatan sesuai potensi daerah yang dimiliki"***. Maka untuk menyelaraskan dan menciptakan tujuan tersebut maka Dinas Tenaga Kerja menjadikan Sasaran Pemerintah Kabupaten Mojokerto

menjadi Tujuan OPD dengan Indikator Tujuan utamanya yaitu ***"Tingkat Pengangguran Terbuka"***. Didalam mencapai kinerja yang optimal berdasarkan Indikator Tujuan tersebut maka disusunlah Sasaran Strategis Dinas Tenaga Kerja Kab. Mojokerto yang antara lain:

1. Meningkatnya pembinaan dan penempatan tenaga kerja dan perluasan kesempatan kerja;
2. Meningkatnya kualitas dan produktivitas tenaga kerja;
3. Meningkatnya kondisi hubungan industrial yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan serta meningkatnya kesejahteraan pekerja;
4. Meningkatnya pelaksanaan aturan ketenagakerjaan, K3 serta perlindungan pekerja/ buruh;
5. Meningkatnya penempatan transmigran.

➤ **INDIKATOR KINERJA UTAMA**

Dinas Tenaga Kerja Kab. Mojokerto dalam menjalankan sasaran strategis didalam mewujudkan visi dan misi Bupati Mojokerto terakomodir beberapa Indikator Kinerja Utama yang menjadikan arah dan landasan dalam sasaran dan tujuan OPD Dinas Tenaga Kerja, yaitu antara lain :

1. Persentase pencari kerja yang berkualitas dan kompeten;
2. Persentase penempatan tenaga kerja;
3. Persentase penurunan angka perselisihan hubungan industrial;
4. Persentase Penurunan Angka Kecelakaan Kerja

B. ARAH KEBIJAKAN

Dalam rangka terwujudnya pelayanan ketenagakerjaan guna meningkatkan kualitas dan daya saing tenaga kerja dalam agenda penanggulangan pengangguran dan perbaikan iklim ketenagakerjaan harus dilakukan secara holistic dan terpadu, maka upayanya dimulai dari tahap sebelum bekerja, pada saat bekerja dan setelah bekerja (*pre-during-post employment*). Hal tersebut dilakukan dalam kerangka menjamin kesempatan kerja yang sama (*equal opportunities*) sebagaimana amanat UU No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan serta UU 23 tahun 2014 tentang pemerintah daerah. Di bidang ketrasmigrasian dan kependudukan sebagaimana amanat UU No. 15 Tahun 1997 tentang Ketrasmigrasian, kebijakan umum yang ditempuh adalah meningkatkan kesejahteraan penduduk melalui perlindungan, penataan dan persebaran penduduk sesuai dengan daya dukung alam dan daya tampung lingkungan untuk mendorong percepatan pembangunan dan pertumbuhan wilayah strategis, cepat tumbuh dan berkembang dalam penciptaan peluang usaha.

Arah kebijakan di bidang ketenagakerjaan dan ketransmigrasian telah diselaraskan dengan agenda pembangunan, prioritas pembangunan dan arah kebijakan umum di dalam RPJMD Pemerintah Kabupaten Mojokerto 2016 – 2021. Adapun arah kebijakan Disnaker Kabupaten Mojokerto terdiri dari :

1. Program Pelatihan, kebijakannya meliputi :

- (1) Optimalisasi pelatihan guna mendukung terwujudnya tenaga kerja dengan kompetensi yang berorientasi pada kebutuhan pasar kerja.
- (2) Pengembangan standar kompetensi kerja dan sistem sertifikasi kompetensi tenaga kerja.
- (3) Peningkatan kualitas dan optimalisasi fungsi lembaga-lembaga pelatihan kerja.

2. Program Perluasan Kerja dan Penempatan Tenaga Kerja, kebijakannya meliputi:

- (1) Optimalisasi penempatan tenaga kerja di sektor formal melalui program Antar Kerja Lokal (AKL), Antar Kerja Antar Daerah (AKAD) dan Antar Kerja Antar Negara (AKAN).
- (2) Pengembangan fungsi lembaga layanan bursa kerja dan lembaga penempatan tenaga kerja.
- (3) Pembudayaan kewirausahaan, pembinaan padat karya produktif dan pengenalan teknologi tepat guna (TTG) untuk mengoptimalkan perluasan kesempatan kerja di sektor informal.

3. Program Hubungan Industrial, kebijakannya meliputi :

- (1) Penguatan kapasitas dan pemberdayaan kelembagaan hubungan industrial untuk mendukung terciptanya iklim hubungan industrial yang kondusif dan harmonis.
- (2) Perbaikan syarat kerja dan sistem pengupahan untuk mendukung terciptanya iklim hubungan industrial yang kondusif dan harmonis, serta mendukung upaya perlindungan dan perbaikan kesejahteraan pekerja.

4. Program perlindungan dan Keselamatan Kerja, kebijakannya meliputi

- (1) Peningkatan upaya pengawasan (monitoring) dan perlindungan tenaga kerja.
- (2) Optimalisasi pelaksanaan dan pembudayaan K3 di perusahaan.
- (3) Peningkatan Kualitas dan ketersediaan Sarana dan Prasarana di perusahaan

2.2. PROGRAM PRIORITAS

Pelaksanaan pembangunan ketenagakerjaan dan ketransmigrasian implementasi kegiatannya, yang meliputi 4 (empat) program prioritas, yakni :

1) Program Pelatihan

Untuk mendorong pembentukan tenaga kerja yang memiliki karakter, mampu dalam mengantisipasi perubahan teknologi dan persyaratan kerja, serta mengisi lapangan kerja di dalam maupun luar negeri melalui peningkatan kualitas SDM. Implementasi kegiatannya berupa :

- a. Pendidikan kemasyarakatan produktif pada bidang peningkatan produktivitas tenaga kerja.
- b. Pelatihan dalam rangka pengembangan standard kompetensi kerja dan sistem sertifikasi kompetensi tenaga kerja.
- c. Pendidikan kemasyarakatan produktif dalam rangka peningkatan kualitas lembaga pelatihan kerja.
- d. Pelatihan dalam rangka penyelenggaraan program pelatihan kerja berbasis kompetensi.

2) Program Perluasan Kerja dan Penempatan Tenaga Kerja.

Untuk menciptakan perluasan kesempatan kerja baik di sektor formal maupun sektor informal secara remuneratif, produktif, layak dan sejahtera, baik di dalam maupun di luar negeri, serta mendorong peningkatan pelayanan penempatan formal untuk kebutuhan pasar kerja di dalam dan luar negeri. Implementasi kegiatannya berupa :

- a. Pembinaan kemasyarakatan produktif dalam rangka penempatan tenaga kerja di luar negeri.
- b. Pembinaan kemasyarakatan produktif dalam rangka penempatan tenaga kerja di dalam negeri.
- c. Penciptaan lapangan kerja/perluasan kerja.

3) Program Hubungan Industrial.

➤ Untuk perbaikan syarat kerja dan sistem pengupahan, pemberdayaan lembaga hubungan industrial serta fasilitasi penyelesaian perselisihan dan pembinaan hubungan industrial. Implementasi kegiatannya berupa:

- a. Pembinaan dan pengembangan syarat kerja yang harmonis.
- b. Fasilitasi pencegahan dan penyelesaian permasalahan hubungan industrial secara adil, konsisten dan transparan.
- c. Mendorong pembentukan dan pemberdayaan lembaga-lembaga ketenagakerjaan.

➤ Untuk peningkatan profesionalisme tenaga pengawas ketenagakerjaan, perlindungan tenaga kerja perempuan, tenaga kerja anak, pengawasan keselamatan dan kesehatan kerja. Implementasi kegiatannya berupa :

- a. Peningkatan pengawasan, perlindungan dan penegakan hukum ketenagakerjaan.
- b. Pembinaan dan penerapan keselamatan kerja pada sektor industri dengan resiko kecelakaan kerja tinggi.
- c. Peningkatan pencegahan terhadap eksploitasi dari berbagai bentuk pekerjaan terburuk anak dan pekerja perempuan.
- d. Peningkatan kepesertaan jaminan sosial tenaga kerja, baik sektor pekerja formal maupun informal.

4) Program Perlindungan dan Keselamatan Kerja

- Untuk peningkatan perlindungan dan keselamatan tenaga kerja di perusahaan berupa fasilitasi monitoring, pembinaan dan sosialisasi perlindungan tenaga kerja, tenaga kerja anak, pengawasan keselamatan dan kesehatan kerja, serta ketersediaan sarana dan prasarana pelaksanaan kerja di perusahaan. Implementasi kegiatannya berupa :
 - a. Peningkatan pengawasan, perlindungan dan penegakan hukum ketenagakerjaan.
 - b. Pembinaan dan penerapan keselamatan kerja pada sektor industri dengan resiko kecelakaan kerja tinggi.
 - c. Peningkatan pencegahan terhadap eksploitasi dari berbagai bentuk pekerjaan terburuk anak dan pekerja perempuan.
 - d. Peningkatan kepesertaan jaminan sosial tenaga kerja, baik sektor pekerja formal maupun informal.

2.3. FORMULIR RENCANA KINERJA TAHUNAN

Terlampir

BAB III AKUNTABILITAS KINERJA

Hasil pengukuran kinerja terhadap 4 (empat) Indikator Kinerja Utama (IKU), 8 (delapan) Program Wajib Ketenagakerjaan dan 45 (Empat Puluh Lima) Kegiatan, sebagaimana ditetapkan dalam Rencana Kinerja Tahun 2019, menunjukkan bahwa secara umum Disnaker Kabupaten Mojokerto telah mencapai kinerja baik terkait pelaksanaan pembangunan di bidang Ketenagakerjaan dan Ketrasmigrasian, meski masih terdapat beberapa indikator yang belum memenuhi target. Pengukuran kinerja dimaksud merupakan hasil dari penilaian yang sistematis dan didasarkan 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.

Penilaian tingkat capaian kinerja setiap sasaran dilakukan dengan menggunakan 2 (dua) jenis skala penilaian pengukuran yang masing-masing terdiri dari 4 (empat) kategori sebagai berikut :

- a. Apabila indikator sasaran bermakna capaian positif, maka skala penilaian yang digunakan adalah :

SKOR	CAPAIAN	KATEGORI
4	> 100 %	Sangat baik
3	75 % - 100 %	Baik
2	55 % - 74 %	Cukup
1	< 55 %	Kurang

- b. Apabila indikator sasaran bermakna capaian negatif, maka skala penilaian yang digunakan adalah :

SKOR	CAPAIAN	KATEGORI
1	> 100 %	Kurang
2	75 % - 100 %	Cukup
3	55 % - 74 %	Baik
4	< 55 %	Sangat Baik

PENGUKURAN KINERJA TAHUN 2020

TUJUAN : MENURUNNYA MASYARAKAT MISKIN, PENGANGGURAN DAN KELOMPOK MASYARAKAT MARGINAL LAINNYA SEBAGAI AKIBAT DARI PEMERATAAN HASIL PERTUMBUHAN EKONOMI YANG MANDIRI DAN BERDIMENSI KERAKYATAN SESUAI POTENSI DAERAH YANG DIMILIKI

INDIKATOR TUJUAN : TINGKAT PENGANGGURAN TERBUKA

INDIKATOR TUJUAN	TARGET	REALISASI
TINGKAT PENGANGGURAN TERBUKA (TPT) TAHUN 2020	4.00%	5.75%

Bahwa berdasarkan hasil pencapaian Pemerintah Kabupaten Mojokerto pada indikator tujuan dengan target tahun 2020 yaitu 4.00% terealisasi sebesar 5.75%. hasil tersebut berbanding terbalik pada tahun 2019, dimana Pemerintah Kabupaten Mojokerto berhasil menekan angka TPT sebesar 3.68%, sehingga selisih kenaikan angka TPT Tahun 2020 dengan Tahun 2019 sebesar 2.07%.

Faktor utama penyebab kenaikan TPT ini adalah kondisi pandemi Covid19 yang menyebabkan iklim investasi dan kondisi hubungan industrial kurang kondusif dengan kebijakan Pemerintah Pusat dan Provinsi terkait PSBB sehingga efektifitas dan produktivitas perusahaan dan tenaga kerja terganggu. Dampak dari kebijakan tersebut mengakibatkan beberapa perusahaan di wilayah Kabupaten Mojokerto mengambil opsi untuk bertahan demi kelangsungan perusahaan dengan langkah-langkah antara lain :

1. Penyesuaian Jam Kerja Perusahaan dan Pekerja
2. Penyesuaian Upah/ Gaji Tenaga Kerja
3. Merumahkan sebagian pekerja
4. Pemutusan Hubungan Kerja

Untuk itu diperlukan kerjasama dan koordinasi yang baik antara Pemerintah Kabupaten Mojokerto dengan para stakeholder pemilik perusahaan/ investor untuk bersama - sama merumuskan kebijakan yang mampu mengkondusifkan kondisi hubungan industrial dalam menghadapi pandemi Covid19

Faktor-faktor lainnya sebagai dampak dari pandemi Covid19 ini adalah beberapa program unggulan dan kegiatan yang berkaitan dengan anggaran seperti contoh Pelaksanaan Job Fair dan Pelatihan Kerja, dilakukan Refocusing untuk penanganan Covid19 sehingga target-target pembangunan di Kabupaten Mojokerto mengalami kendala dan hambatan dalam pencapaiannya.

1. CAPAIAN KINERJA DISNAKER KABUPATEN MOJOKERTO

Seperti telah diuraikan di atas, dari 4 (Empat) sasaran strategis yang telah ditetapkan untuk tahun 2020 sesuai dengan rencana strategis 2016 - 2021, telah dapat dicapai seluruhnya dengan Rincian lebih lanjut dalam bagian ini.

Tabel 3.1.1
Pencapaian Kinerja

SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	TARGET	REALISASI	% CAPAIAN
Meningkatnya pembinaan, penempatan tenaga kerja dan perluasan kesempatan kerja	Persentase penempatan tenaga kerja	87%	90,12%	103,59%
Meningkatnya kualitas dan produktifitas tenaga kerja	Persentase pencari kerja yang berkualitas dan kompeten	90%	91,06%	101,18%
Meningkatnya kondisi hubungan industrial yang harmonis, dinamis dan berkeadilan serta meningkatnya kesejahteraan pekerja	Persentase penurunan angka perselisihan hubungan industrial	9%	8,11%	90,09%
Meningkatnya pelaksanaan aturan ketenagakerjaan, K3 serta perlindungan pekerja/ buruh	Persentase penurunan angka kecelakaan kerja	4%	4,9%	122,95%

Bahwa Pencapaian Kinerja Dinas Tenaga Kerja Indikator Kinerja Utama (IKU) Eselon II menunjukkan tren realisasi capaian yang sesuai target antara lain

1. Persentase Penempatan Tenaga Kerja dengan realisasi sebesar 90,12% melebihi target yang ditetapkan sebesar 87%. Selisih antara target dan realisasi sebesar 3,12%;
2. Persentase pencari kerja yang berkualitas dan kompeten dengan realisasi sebesar 91,06% melebihi target yang ditetapkan sebesar 90%, sedangkan selisih antara target dan realisasi sebesar 1,06%.
3. Persentase penurunan angka perselisihan hubungan industrial dengan realisasi sebesar 8,11% belum mencapai target yang ditetapkan yaitu sebesar 9%, hal ini disebabkan banyaknya perusahaan yang mengambil upaya atau opsi untuk mempertahankan perusahaan dari dampak pandemi covid19 dengan merumahkan atau melakukan pemutusan hubungan kerja bagi sebagian pekerjanya, akibat dari kebijakan perusahaan tersebut banyak pekerja/ buruh

yang melakukan pengaduan perselisihan Hubungan Industrial di Dinas Tenaga Kerja untuk mendapatkan hak-hak pekerja yang seharusnya diterima

4. Persentase Penurunan angka kecelakaan kerja dengan realisasi sebesar 4,9% melebihi target yang ditetapkan yaitu sebesar 4%, sedangkan selisih antara realisasi dan target sebesar 0,9%. Hal ini disebabkan Dinas Tenaga Kerja secara aktif dan terperiodik melakukan monitoring ke perusahaan secara mandiri ataupun bekerjasama dengan pihak ketiga dalam hal ini Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan (BINWASNAKER) dan BPJS untuk memberikan sosialisasi pentingnya Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Tabel 3.1.2
Perbandingan Realisasi Kinerja

SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	TARGET	REALISASI TAHUN		
			2018	2019	2020
1	2	3	5	6	7
Meningkatnya pembinaan, penempatan tenaga kerja dan perluasan kesempatan kerja	Persentase penempatan tenaga kerja	87%	78,6%	86,10 %	90,12 %
Meningkatnya kualitas dan produktifitas tenaga kerja	Persentase pencari kerja yang berkualitas dan kompeten	90%	81,3%	88,11 %	91,06 %
Meningkatnya kondisi hubungan industrial yang harmonis, dinamis dan berkeadilan serta meningkatnya kesejahteraan pekerja	Persentase penurunan angka perselisihan hubungan industrial	9%	4,75%	8%	8,11%
Meningkatnya pelaksanaan aturan ketenagakerjaan, K3 serta perlindungan pekerja/ buruh	Persentase penurunan angka kecelakaan kerja	4%	N/A	N/A	4,9%

Dari perbandingan capaian kinerja 3 (tiga) tahun terakhir yaitu pada tahun 2018, 2019 dan 2020 didapatkan perbedaan capaian realisasi antara lain pada indikator :

➤ **Persentase penempatan dan perluasan kesempatan kerja :**

Pada tahun 2018 realisasi Indikator Kinerja Utama tersebut sebesar 78,6% dan mengalami kenaikan pada tahun 2019 menjadi 86,10%. Sementara pada akhir tahun 2020 persentase realisasi terjadi kenaikan sebesar 90,12% atau selisih kenaikan dari tahun lalu 2019 sebesar 4,02%.

➤ **Persentase pencari kerja yang berkualitas dan kompeten**

Pada tahun 2018 indikator ini mencapai persentase realisasi sebesar 81,3%, dan pada tahun 2019 mengalami kenaikan sebesar 88,11%. Dan pada akhir tahun 2020 terjadi peningkatan realisasi sebesar 91,06% atau selisih kenaikan antara tahun 2019 dengan tahun 2020 sebesar 2,95%. Kenaikan realisasi tersebut dikarenakan pengupayaan secara optimal kerjasama dari Dinas Tenaga Kerja dengan instansi-instansi terkait di bidang Pelatihan Ketenagakerjaan..

➤ **Persentase Penurunan Angka Perselisihan hubungan industrial**

Persentase capaian indikator ini pada tahun 2020 mendekati target yang diharapkan yaitu 9%, walaupun realisasi sebesar 8,11%, hal ini sekiranya dapat dimaklumi karena Kondisi iklim Hubungan Industrial kurang kondusif sebagai dampak pandemi covid19 serta kebijakan Pemerintah Pusat dan Provinsi Jawa Timur terkait Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB). Walaupun dalam kondisi pandemi covid19 upaya-upaya pembinaan terkait ketenagakerjaan di perusahaan dan monitoring pelaksanaan peraturan, sarana hubungan industrial serta perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja (Protokol Kesehatan Covid 19) tetap dilaksanakan. Di Satu sisi kondisi Upah Minimum Kabupaten Mojokerto terjadi kenaikan dari tahun ke tahun dan dikhawatirkan terjadi impact/ dampak yang kurang baik bagi perkembangan investasi di Kab. Mojokerto namun tetap diupayakan pembinaan terkait kesadaran pentingnya bekerja dan berusaha dengan kondisi nyaman dan tenang bagi pengusaha dan pekerja di wilayah Kabupaten Mojokerto.

➤ **Persentase penurunan angka kecelakaan kerja**

Persentase realisasi capaian pada Indikator ini sebesar 4,9% melebihi target yang ditetapkan sebesar 4%. Namun tidak dapat dilakukan perbandingan dari 2 (dua) tahun terakhir karena indikator ini baru dilaksanakan pada tahun 2020.

Tabel 3.1.3

Perbandingan Realisasi Kinerja s/d. Akhir periode Renstra

SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	TARGET AKHIR RPJMD/ RENSTRA	REALISASI	TINGKAT KEMAJUAN
Meningkatnya pembinaan, penempatan tenaga kerja dan perluasan kesempatan kerja	Persentase penempatan tenaga kerja	87%	90,12%	103,58%
Meningkatnya kualitas dan produktifitas tenaga kerja	Persentase pencari kerja yang berkualitas dan kompeten	90%	91,06%	101,1%

Meningkatnya kondisi hubungan industrial yang harmonis, dinamis dan berkeadilan serta meningkatnya kesejahteraan pekerja	Persentase penurunan angka perselisihan hubungan industrial	9%	8,11%	90,1%
Meningkatnya pelaksanaan aturan ketenagakerjaan, K3 serta perlindungan pekerja/ buruh	Persentase penurunan angka kecelakaan kerja	4%	4,9%	122,5%

Bahwa berdasar keterangan pencapaian kinerja sampai dengan akhir RPJMD/ Renstra 2016-2021, Dinas Tenaga Kerja menunjukkan hasil kinerja yang telah sesuai dengan acuan program dan pelaksanaan kegiatan berdasarkan visi dan misi ke-3 Bupati Mojokerto, namun perlu diperhatikan bahwa angka-angka yang tertera pada tabel tersebut sifatnya dapat berubah-ubah berdasarkan kondisi yang ada di wilayah Kabupaten Mojokerto.

Tabel 3.1.4

Perbandingan Realisasi Kinerja dengan Realisasi Nasional

SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	REALISASI TAHUN 2020	REALISASI NASIONAL	KET (+/-)
Meningkatnya pembinaan, penempatan tenaga kerja dan perluasan kesempatan kerja	Persentase penempatan dan perluasan kesempatan kerja		-	
Meningkatnya kualitas dan produktifitas tenaga kerja	Persentase pencari kerja yang berkualitas dan kompeten		-	
Meningkatnya kondisi hubungan industrial yang harmonis, dinamis dan berkeadilan serta meningkatnya kesejahteraan pekerja	Persentase penurunan angka perselisihan hubungan industrial		-	
Meningkatnya pelaksanaan aturan ketenagakerjaan, K3 serta perlindungan pekerja/ buruh	Persentase penurunan angka kecelakaan kerja		-	

Bahwa berdasarkan Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur yang berpedoman pada Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional 2020 – 2024 yaitu *Untuk mewujudkan masyarakat Indonesia yang mandiri, maju, adil, dan makmur melalui percepatan pembangunan di berbagai bidang dengan*

menekankan terbangunnya struktur perekonomian yang kokoh berlandaskan keunggulan kompetitif di berbagai wilayah yang didukung oleh sumber daya manusia yang berkualitas dan berdaya saing. Kualitas dan daya saing SDM tercermin dari penduduk yang cerdas, adaptif, inovatif, terampil, dan berkarakter

Maka untuk mensinkronisasikan realisasi kinerja pada tahun 2020 dengan realisasi Nasional, Dinas Tenaga Kerja berpedoman pada pelaksanaan 4 (empat) program prioritas yaitu :

1. Program Pelatihan;
2. Program Perluasan Kerja dan Penempatan Tenaga Kerja;
3. Program Hubungan Industrial dan
4. Program Perlindungan dan Keselamatan Kerja.

Dalam hal ini untuk **Program Pelatihan** masuk ke dalam sasaran strategis **Meningkatnya Kualitas dan Produktivitas Tenaga Kerja**, sedangkan untuk **Program Perlindungan dan Pengembangan Lembaga Ketenagakerjaan** masuk ke dalam sasaran strategis **Meningkatnya kondisi hubungan industrial yang harmonis, dinamis dan berkeadilan serta meningkatnya kesejahteraan pekerja** dan sasaran strategis **Meningkatnya pelaksanaan aturan ketenagakerjaan, K3 serta perlindungan pekerja/ buruh**

2. REALISASI ANGGARAN

Adapun kinerja pengelolaan keuangan yang digunakan dalam rangka mewujudkan sasaran strategis yang telah ditetapkan, didapatkan keterangan sebagai berikut :

Tabel 3.2.1
Alokasi Anggaran Persasaran

NO	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	ANGGARAN	% ANGGARAN DARI TOTAL
1	Meningkatnya pembinaan, penempatan tenaga kerja dan perluasan kesempatan kerja	Persentase penempatan tenaga kerja	393.812.300	20,57%
2	Meningkatnya kualitas dan produktivitas tenaga kerja	Persentase pencari kerja yang berkualitas dan kompeten	579.740.700	30,29%
3	Meningkatnya kondisi hubungan industrial yang harmonis, dinamis dan berkeadilan serta meningkatnya kesejahteraan pekerja	Persentase penurunan angka perselisihan hubungan industrial	117.062.500	6,11%

4	Meningkatnya pelaksanaan aturan ketenagakerjaan, K3 serta perlindungan pekerja/buruh	Persentase penurunan angka kecelakaan kerja	100.326.700	5,24%
---	--	---	-------------	-------

Dari tabel 3.2.1 perihal data alokasi anggaran persasaran didapatkan keterangan, untuk anggaran terbesar dialokasikan pada indikator Persentase pencari kerja yang berkualitas dan kompeten total sebesar Rp. 579.740.700,- (Lima Ratus Tujuh Puluh Sembilan Juta Tujuh Ratus Empat Puluh Ribu Tujuh Ratus Rupiah). Anggaran tersebut terbagi dari komponen Refocusing P-APBD dan DBHCHT (Dana Bagi Hasil Cukai Hasil Tembakau) masing- masing sebesar P-APBD Rp. 184.740.700,- dan DBHCHT Rp. 395.000.000,-. Pemanfaatan anggaran tersebut dialokasikan pada program Pelatihan dengan rincian kegiatan sebanyak 11 Kegiatan. Maksud dan tujuan dari pengalokasian anggaran tersebut agar Pencari kerja dapat memiliki kemampuan dan keahlian dasar dalam memasuki dunia kerja untuk mampu bersaing di era pasar kerja serta untuk memenuhi target dari pencapaian Pemerintah Kabupaten Mojokerto untuk mengurangi angka Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT).

Sementara itu untuk pengalokasian dana anggaran terendah ada pada Indikator Kinerja Utama (IKU) Persentase Penurunan Angka Kecelakaan Kerja sebesar Rp. 100.326.3700,- hal ini dikarenakan pada Bidang Perlindungan dan Keselamatan Kerja pada Dinas Tenaga Kerja Kab. Mojokerto terkendala sumber daya manusia yang melaksanakan kegiatan tersebut. Sehingga pelaksanaan pembinaan dan monitoring ke perusahaan belum maksimal

Tabel 3.2.2
PENCAPAIAN KINERJA DAN ANGGARAN

SASARAN/ PROGRAM	INDIKATOR	KINERJA			ANGGARAN		
		TARGET	REALISASI	CAPAIAN	ALOKASI	REALISASI	CAPAIAN
Meningkatnya pembinaan, penempatan tenaga kerja dan perluasan kesempatan kerja	Persentase penempatan tenaga kerja	87%	90,12%	103,59 %	98.812.300,- (PAPBD) + 295.000.000,- (DBHCHT) =393.812.300,-	243.438.800,-	51,51%
Meningkatnya kualitas dan produktifitas tenaga kerja	Persentase pencari kerja yang berkualitas dan kompeten	90%	91,06%	101,18 %	184.740.700,- (PAPBD) +395.000.000,- (DBHCHT) = 579.740.700,-	538.657.000,-	92,56%

Meningkatnya kondisi hubungan industrial yang harmonis, dinamis dan berkeadilan serta meningkatnya kesejahteraan pekerja	Persentase penurunan angka pertelingkahan hubungan industrial	9%	8,11%	90,09%	117.062.500,-	111.162.500,-	94,9%
Meningkatnya pelaksanaan aturan ketenagakerjaan, K3 serta perlindungan pekerja/ buruh	Persentase penurunan angka kecelakaan kerja	4%	4,9%	122,95 %	100.326.700,-	99.676.200	99,35%

Realisasi pencapaian kinerja dan anggaran pelaksanaan kegiatan pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Mojokerto secara keseluruhan telah mencapai realisasi rata-rata sebesar 98,56%. dengan rincian sebanyak 19 Kegiatan prioritas untuk mencapai target Indikator sasaran pada Pemerintah Kabupaten Mojokerto yaitu Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT).

Pada tabel 3.2.2 perihal Pencapaian kinerja dan Anggaran. Persentase Realisasi terbesar terdapat pada Indikator Kinerja Utama Persentase penurunan angka kecelakaan kerja. Pada Indikator tersebut pendayagunaan anggaran digunakan untuk memonitoring secara aktif pada perusahaan-perusahaan yang ada di wilayah Kabupaten Mojokerto baik dalam hal sarana dan prasarana, jaminan sosial serta perlindungan keselamatan dan kesehatan tenaga kerja terutama terkait pandemi covid 19 dengan protokol kesehatan secara ketat dan pelaksanaan PSBB melalui pengaturan jam kerja dan pekerja/ buruh dirumahkan ataupun dengan pelaksanaan Work From Home (WFH) turut mengurangi potensi angka kecelakaan kerja di perusahaan. Sedangkan di posisi kedua ada pada Indikator Persentase Pencari Kerja yang Berkualitas dan Kompeten untuk mempersiapkan kualitas Sumber Daya Manusia khususnya Pencari Kerja agar dapat memiliki keahlian dan kemampuan dalam bekerja dan dapat bersaing di pasar kerja, pencapaian realisasi ini juga dapat dikategorikan baik karena pengalokasian anggaran yang cukup besar dan dapat dimanfaatkan secara langsung untuk masyarakat Kabupaten Mojokerto dalam bentuk pelatihan kerja, Pemagangan dan pelatihan DBHCHT Persentase keberhasilan pelaksanaan sebesar 91,06% realisasi anggaran sebesar 92,56%.

Secara keseluruhan rata-rata realisasi dapat dikategorikan baik walaupun tentunya ada hambatan dan kendala dalam pelaksanaan program dan kegiatan yang tidak dapat mencapai target sebesar 100%. Namun sifatnya kondisional sesuai pelaksanaan kegiatan

BAB IV

PENUTUP

4.1 KESIMPULAN

Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LKJIP) dibuat sebagai bentuk pertanggungjawaban kepada stakeholders terkait atas capaian kinerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Mojokerto. Dengan adanya dokumen LKJIP ini, setiap pertanggungjawaban kinerja sebagai bentuk pelaksanaan tugas dan fungsi serta peranan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Mojokerto dalam pengelolaan sumber daya maupun kebijakannya dapat diukur indikator keberhasilannya.

Pada umumnya, pelaksanaan kegiatan di bidang ketenagakerjaan ketransmigrasian pada tahun 2020 dapat dilaksanakan dengan baik, dimana sebagian besar capaian telah dapat tercapai sesuai target yang telah ditetapkan. Meski demikian, masih terdapat target-target dalam beberapa indikator kinerja yang belum tercapai dikarenakan adanya intervensi dari faktor-faktor eksternal maupun internal yang mempengaruhi pencapaian target.

4.2 SARAN/ REKOMENDASI

Beberapa saran/rekomendasi yang disampaikan sebagai bahan evaluasi bagi perbaikan kinerja Disnaker Kabupaten Mojokerto di masa yang akan datang adalah sebagai berikut :

Perluanya kepedulian, komitmen dan keterlibatan yang lebih intensif dari bidang-bidang teknis terkait penyediaan data-data yang diperlukan untuk mengukur capaian kinerja dari setiap indikator kinerja. Selama ini mekanisme penyediaan data masih cenderung lemah, kurang responsif, dan keberadaan data kurang dipandang penting sebagai bagian yang tidak terpisahkan dari hasil kinerja pelaksanaan pembangunan. Di samping itu, pada beberapa elemen data terjadi inkonsistensi sehingga apabila diperlukan *data series* untuk dilakukan analisis kesinambungan capaian kinerja pada suatu indikator kinerja, nampak bahwa data-data yang dihasilkan cenderung berfluktuasi dan tidak konsisten.

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 telah menjadi kontrak kinerja antara pejabat pada bidang yang bersangkutan dengan atasan langsungnya.

Capaian kinerja yang telah diperoleh, terutama pada indikator kinerja yang berada pada kategori 'kurang' atau belum mencapai target, perlu lebih mendapat perhatian lebih dan ditingkatkan pencapaiannya. Upaya-upaya perbaikan di berbagai bidang tugas masih tetap diperlukan untuk mendapatkan hasil kinerja yang lebih baik di masa yang akan datang.

Demikian Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LKJIP) tahun 2020 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.

KEPALA DINAS TENAGA KERJA
KABUPATEN MOJOKERTO,



Drs. NUGRAHA BUDHISULISTYA, M.Si

Pembina Tk. I

NIP. 06690915 198903 1 003