



PEMERINTAH KABUPATEN MOJOKERTO

LAPORAN KINERJA INSTANSI PEMERINTAH
(LKJIP) TAHUN 2021



-- DINAS TENAGA KERJA KABUPATEN MOJOKERTO --
TAHUN 2022



PEMERINTAH KABUPATEN MOJOKERTO
DINAS TENAGA KERJA

JL. PEMUDA NO. 55 A TELP. (0321) 552150, FAX (0321) 553388
MOJOSARI - MOJOKERTO 61332

Mojokerto, 18 Februari 2022

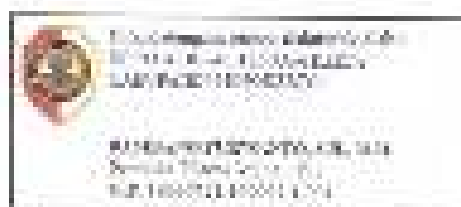
Nomor : 052/191-K/45-407/2022
Sifat : Rutin
Lampiran : 1 (satu) berkas
Perihal : Penyerahan dokumen LKJP
Tahun 2021

Kepada
Yth. Kepala Bagian Organisasi
Balai Kabupaten Mojokerto
Jl. A. Yani No. 18
Di
MOJOKERTO

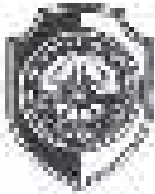
Merindangkan Surat dari Bapak Sekretaris Daerah Kab. Mojokerto
tanggal 12 Januari 2022 Nomor 060455-418-054/2022, perihal: Penyerahan
Pegangan Kerja 2022 dan LKJP Tahun 2021, maka bersama ini kami
sampaikan Dokumen LKJP tahun 2021 dinaskud (Terlampir)

Demikian atas perhatiannya, dan kerjasamanya diucapkan Terima
Kasih,

KEPALA DINAS TENAGA KERJA
KABUPATEN MOJOKERTO



Dinas
Sertifikasi
Elektronik



PEMERINTAH KABUPATEN MOJOKERTO
DINAS TENAGA KERJA

JL. PENUGA NO. 05/A TELP. (0321) 592152, FAX. (0321) 903587
MOJOSARI - MOJOKERTO 61152

Mojokerto 3 Februari 2022

Nomor : 0507 / 31 / 416-107.1/2022
Sifat : Segera
Lampiran : 1 (satu) berkas
Perihal : Penyerahan dokumen LKIP
Tahun 2021

Kepada
Yth. Kepala Badan Organisasi
Selada Kabupaten Mojokerto
Jl. A. Yani No. 16
D.

MOJOKERTO

Menindaklanjuti Surat dari Bapak Sekretaris Daerah Kab. Mojokerto, tanggal 12 Januari 2022, Nomor: 069/95/416-0316/2022, perihal: Penyerahan Penyerahan Kinerja 2022 dan LKIP Tahun 2021, maka bersama ini kami sampaikan Dokumen LKIP tahun 2021 dimaksud (Terlampir)

Damikian atas perhatannya, dan kerjasamanya disampaikan Terma
Kasih.

KEPALA DINAS TENAGA KERJA
KABUPATEN MOJOKERTO.


/ BAMBANG PURWANTO, SH. MH.
Pambina Utama Muda
NIP. 19690621 196902 1 001

– KATA PENGANTAR –

Dengan rahmat Tuhan Yang Maha Esa, Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Tahun 2021 pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Mojokerto dapat diselesaikan dengan baik.

Disusunnya Laporan Kinerja Instansi Pemerintah ini merupakan amanat dari TAP MPR RI Nomor XI/MPR/1998 serta Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 28 Tahun 1999 tentang Penyelenggaraan Negara yang Bersih dan Bebas dari Korupsi, Kolusi dan Nepotisme. Dalam pasal 3 Undang-Undang tersebut dinyatakan bahwa asas-asas umum penyelenggaraan Negara meliputi asas kepastian hukum, asas lebih penyelenggara Negara, asas kepentingan umum, asas keterbukaan, asas proporsionalitas, asas profesionalitas dan asas akuntabilitas. Dalam penjelasan mengenai pasal tersebut diemukakan 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 di lingkungan 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 Februari 2022
KEPALA DINAS TENAGA
KABUPATEN MOJOKERTO,



BAMBANG PURWANTO, SH., MH
Pembina Utama Muda
NIP. 19560521 199502 1 001

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	ii
KITSAK EKSEKUTIF	iii
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Landasan Hukum	3
1.3 Maksud dan Tujuan	5
1.4 Dasar Umum Organisasi	6
1.5 Peran Strategis Dinas Tenaga Kerja Kab. Mojokerto	18
1.6 Kekuatan Sumber Daya	21
1.7 Sistematika Laporan	23
BAB II PERENCANAAN KINERJA	
2.1 Visi dan Misi	25
2.2 Program Prioritas	28
2.3 Formulir Rencana Kinerja Tahunan	29
BAB III AKUNTABILITAS KINERJA	
3.1 Capaian Kinerja Disnaker Kabupaten Mojokerto	32
3.2 Realisasi Anggaran	37
BAB IV PENUTUP	
4.1 Kesimpulan	40
4.2 Saran Rekomendasi	40
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 2021, secara umum dapat mewujudkan 4 (Empat) sasaran Indikator Kinerja Utama (IKU) sebagaimana ditetapkan dalam Rencana Strategis (RENSTRA) Tahun 2016-2021, dan 4 (Empat) sasaran indikator Kinerja Utama (IKU) yang ditetapkan dalam perencanaan strategis ini, indikator keberhasilan pencapaian pada umumnya tingkat capaiannya rata-rata 100%.

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 pemertahan sosial budaya yang dapat bergerak maju atas kekuatan sendiri tergantung kepada manusia dan struktur wilayahnya, jadi bukan hanya sebagai usaha pemerintah swasta. 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 dilaksanakan dengan potensi setempat, aspirasi masyarakat, juga permasalahan pembangunan di daerah.

Jalannya reale pembangunan di Kabupaten Maykerta tidak dapat dilepaskan dari kondisi pertumbuhan ekonomi yang ada. Ekonomi Kabupaten Maykerta 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 memacu 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 berkemampuan untuk meningkatkan tabungan keluarga. Dengan demikian, pada periode 2025 - 2035, Indonesia memiliki kesempatan besar memacu produktivitas dan pertumbuhan ekonomi. Bonus demografi akan menjadi *window of opportunity* bila didukung 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 *window 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 langkah yang harus dipenuhi: (1) penduduk usia muda yang melanda 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 (*window of opportunity*) yang akan datang; dan (4) menciptakan lingkungan yang memungkinkan penanaman modal 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 bisa dikaitkan dengan potensi Kabupaten Maja yang saat ini menjadi Kabupaten penyangga untuk daerah Surabaya. Ketersediaan pasar penyedia jasa berbasis perdagangan yang efisien dan keahlian hukum juga menjadi faktor yang menentukan. Melihat peluang menciptakan nilai tambah dari pengembangan dan pengalihan investasi, ditambah keunggulan komparatif dan kompetitif yang dimiliki, Kabupaten Maja memiliki kesapan dan keunggulan untuk ambil bagian. Penanaman investasi baru maupun penindahan investasi ke Kabupaten Maja akan berdampak pada kelahiran 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 pasokan permintaan (*supply*) dan penawaran (*demand*) tenaga kerja, struktur persyaratan jabatan maupun kompetensi kerja. Tenaga kerja yang dibutuhkan selanjutnya untuk mengisi peluang tenaga kerja *semi skill* dan *low skill*, baik untuk lingkaran profesional manajerial maupun tak berkecenderungan

Berikut pada kondisi ketenagakerjaan di Kabupaten Mojokerto tahun 2021, kondisi bulan Desember 2021 data bersumber dari Badan Pusat Statistik Kabupaten Mojokerto dan Kementerian RI melansir jumlah Penduduk Usia Kerja (penduduk 15 tahun ke atas) sebanyak 897.875 orang, dengan angkalan kerjanya sebanyak 832.804 orang.

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

NO	URAIAN	AGUSTUS 2018	AGUSTUS 2020	DESEMBER 2021
1	Angkatan Kerja + Bekerja + Penganggur	804.375 575.215 22.153	841.860 594.780 26.079	832.804 697.775 35.033
2	Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT)	1,88	5,75	5,45
3	Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK)	59,25	62,75	70,47

Sumber: diolah dari data BPS Kab. Mojokerto & Kementerian RI

Berdasarkan data di atas pada Tahun 2021, Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) Kabupaten Mojokerto sebagai indikator resiliensi ketenagakerjaan telah terjadi penurunan sebesar 5,45% atau selisih sebesar 0,3% dari Tahun 2020 sebesar 5,75%, sedangkan jumlah penduduk yang bekerja pada tahun 2020 sebanyak 697.775 atau persentase selisih kenaikan sebesar 2,18% dari tahun 2020. Sedangkan jumlah penganggur pada tahun 2021 sebanyak 35.033 orang atau mengalami penurunan sebesar -3% dibandingkan tahun 2020 yang jumlahnya mencapai 35.701 orang. Salah satu faktor penurunan angka Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) ini dikarenakan upaya-upaya Pemerintah Kabupaten Mojokerto membuka akses Peluang Kerja dan Informasi pasar kerja melalui usahanya. Namun keberhasilan penurunan angka TPT ini tidak serta merta membutuhkan langkah dan upaya-upaya berkelanjutan, karena hal bersifat kondisional terutama iklim investasi usaha dan kebijakan Upah Minimum Kabupaten Mojokerto, sebagaimana kita ketahui bersama semakin tingginya angka UMK Kab/Kota dapat mengakibatkan banyaknya perusahaan banting-bantingan atau pindah lokasi yang dampaknya ke pekerja bisa sendiri yaitu terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) massal, berkurangnya investor yang akan berminat untuk berusaha di wilayah Kabupaten Mojokerto dan penambahan angkatan kerja baru sebagai dampak dari bonus demografi struktur penduduk usia muda yang cukup besar berkontribusi memberikan jumlah pencari kerja. Dengan demikian, pengangguran masih menjadi isu utama yang berpotensi menimbulkan persoalan dan keresahan yang sangat mempengaruhi sendi-sendi kehidupan sosial maupun ekonomi masyarakat.

Pengangguran terjadi antara lain disebabkan (1) tidak adanya 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. Ditunjukkan pula bahwa pengangguran di kalangan tenaga kerja rendah 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 keterampilan 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 daya di pasar kerja, terutama bagi angkatan kerja muda. Kualitas 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*). Tantangan rencana penerapan perjanjian perdagangan bebas Masyarakat Ekonomi Asia (MEA), penerapan Industri 4.0 dan tantangan penyesuaian ketenagakerjaan sosial (*socialy*), SD mengakibatkan pasar kerja tidak lagi memiliki batas negara sehingga tenaga kerja yang mampu bersaing adalah tenaga kerja yang memenuhi standar profesional dan keterampilan sosial masyarakat yang bersangkutan baik.

Sedangkan berkaitan masalah Penduduk, memiliki 2 (dua) pola 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 akan merupakan beban bagi pembangunan karena kapasitas produksinya melebihi kebutuhan konsumsinya. Dengan itu, keinginan untuk akan meningkatkan kesejahteraan penduduk dan dikanalisasi tingkat kesadaran penduduk Kabupaten Mojokerto yang semakin melampaui batas dasar, 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 kesadaran 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 penting 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. Undang-undang Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2000 tentang Cipta Kerja;
6. Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Penjaminan Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Revisi Atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah;
7. Peraturan Daerah Nomor 1 Tahun 2019 tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan;
8. Peraturan Daerah Nomor Nomor 9 Tahun 2021 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kabupaten Mojokerto Tahun 2021-2026;
8. Peraturan Bupati Nomor 63 Tahun 2016 Tentang Kedisiplinan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Mojokerto sebagaimana diubah terakhir dengan Peraturan Bupati Nomor 28 Tahun 2021.

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 Penjaminan Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Revisi Atas Laporan Kinerja

Instansi Pemerintah, dokumen ini disusun dengan maksud agar setiap unsur penyelenggara negara membertanggungjawabkan 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 kinerja 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. 38 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"

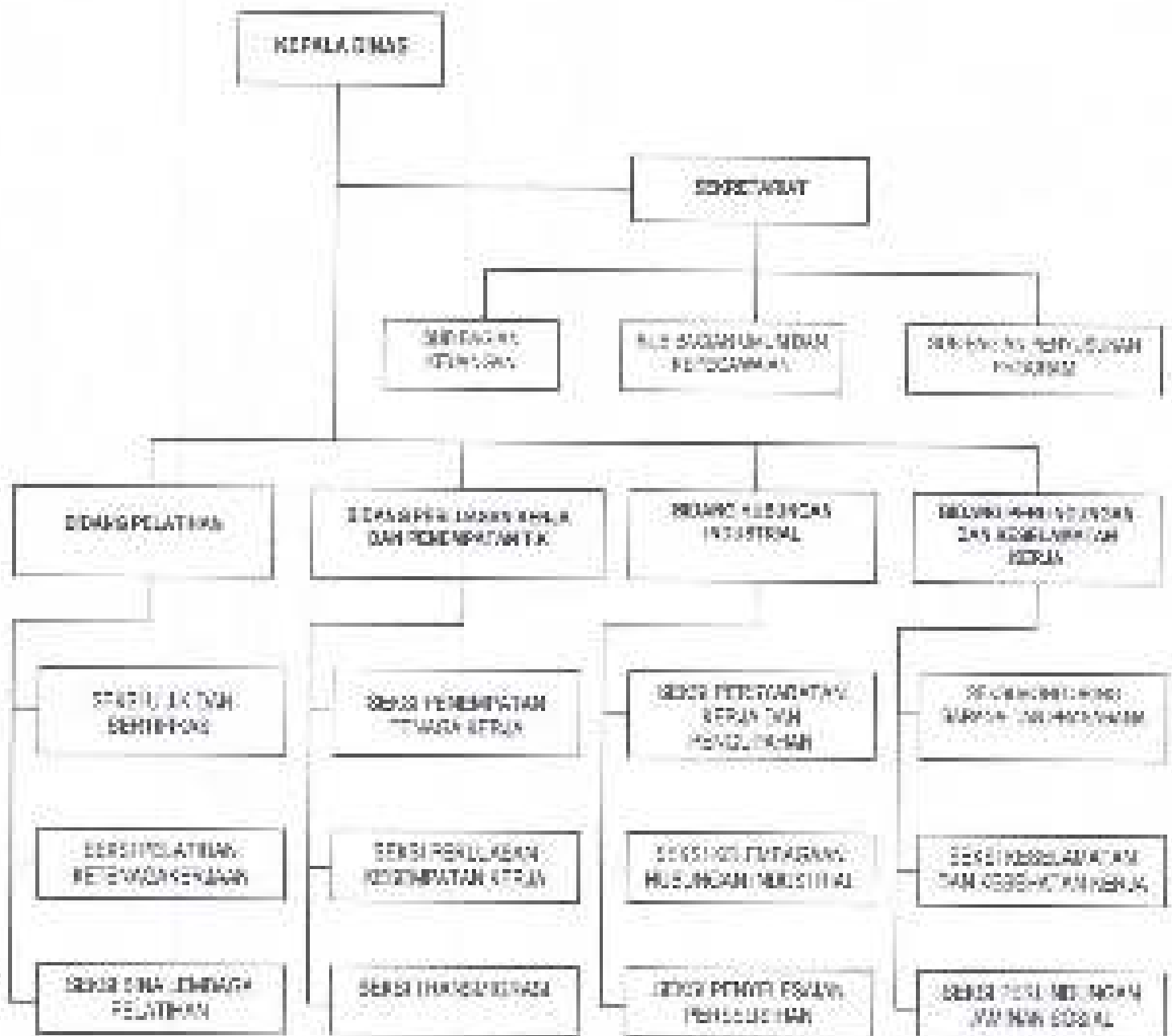
Untuk menyelenggarakan tugas pokok tersebut, Dinas Tenaga Kerja mempunyai fungsi sebagai berikut:

- 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 tugasnya, 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. 69 Tahun 2018 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Mojokerto. Sebagai unsur pelaksana Pemerintah Daerah yang telah ditetapkan dalam Peraturan Bupati No. 63 Tahun 2018 adalah sebagai berikut

A. Bagian Kesatu

KEPALA DINAS mempunyai tugas

Mempimpin, 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 administrasi serta teknis yang meliputi urusan umum kepegawaian, penyusunan program dan keuangan.
- 2) Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) Sekretariat mempunyai tugas:
 - 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 pelatihan 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, ketataaksanaan, kerumahtanggaan, hubungan masyarakat dan keprotokolan;
 - c. Menyusun rencana kebutuhan pengadaan, distribusi dan pemeliharaan perlengkapan dan peralatan kantor;
 - d. Menyusun bahan koordinasi bidang administrasi umum dan kepegawaian;
 - e. Melaksanakan evaluasi dan menyusun laporan;
 - f. Melaksanakan tugas-tugas kedinasan lain yang diberikan oleh Sekretaris.

2. **Sat Baglan Penyusunan Program**, mempunyai tugas :
 - a. Menyusun bahan koordinasi dan menyusun dokumen kerja, rencana program, kegiatan dan anggaran;
 - b. Menyusun bahan koordinasi dan menyusun laporan kinerja;
 - c. Melakukan pengeloaan data dan perkembangan program;
 - d. Menyusun bahan koordinasi dibidang penyusunan program dan pembinaan organisasi;
 - e. Melaksanakan evaluasi dan menyusun laporan;
 - f. Melaksanakan tugas-tugas koordinasi lain yang diberikan oleh Sekretaris.
3. **Sat Baglan 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 koordinasi lain yang diberikan oleh Sekretaris.

C. Baglan 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 tersebut maka dimaksud pada ayat (1) Bidang Pelatihan mempunyai tugas :
 - 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 beasiswa dalam dan luar negeri;

- f. Pelaksanaan pembinaan lembaga pelatihan kerja melalui pembinaan program latihan, pembinaan pengelola dan pembinaan sarana 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 (UKK) 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 Kewirausahaan** 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;

- b. Melakukan pembinaan lembaga pelatihan kerja meliputi pembinaan program latihan, pembinaan pengelola dan pembinaan prasarana dan sarana lembaga pelatihan kerja;
- c. Melakukan pemberian rekomendasi penertiban lain lembaga pelatihan kerja swasta dan pemberian tanda daftar lembaga pelatihan kerja di perusahaan;
- d. Menyusun bahan fasilitasi akreditasi pemantauan status/tingkat/jangka 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 melalui 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 (BKX);
 - f. Pelaksanaan pembinaan, monitoring, pengendalian dan pelayanan pengguna tenaga kerja asing;
 - g. Pelaksanaan dan fasilitasi program pendataan 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-II kepada pengguna tenaga kerja yang membutuhkan tenaga kerja;

- b. Menyusun, mengolah, menganalisa data pencari kerja dan data lowongan kerja serta penyebarkan informasi dasar 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 dasar 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 Pemangku Tenaga Kerja Swasta (LPTKS) dan Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Swasta (PPTKIS), pasaran bursa kerja untuk menentukan pencari kerja dengan pengguna tenaga kerja;
- g. Melakukan rekomendasi pasaport 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 pencari tenaga kerja asing;
- j. Melakukan pelayanan rekomendasi izin Mempekerjakan Tenaga Kerja Asing (IKTA) perpanjangan atau penarikan IKTA perpanjangan yang tidak kerjanya dalam wilayah Kabupaten Mojokerto;
- k. Melakukan pendataan, monitoring dan pengendalian penggunaan TKW;
- l. Melakukan evaluasi dan menyusun laporan dan;
- m. Melakukan tugas-tugas kedinasan lain yang di berikan oleh Kepala Bidang Perekutan Kerja dan Penempatan Tenaga Kerja.

2) Seksi Penguatan Kesiapan Kerja, mempunyai tugas :

- a. Melakukan pendataan/identifikasi potensi Sumber Daya Alam (SDA) dan Sumber Daya Manusia (SDM);
- b. Melakukan program penguatan kesiapan kerja melalui padat karya infrastruktur dan padat karya produktif;
- c. Melakukan bimbingan teknis dan pendampingan serta pembinaan Usaha Mandiri Sektor Informal (UMSI), Tenaga Kerja SenggangGugawala (TKSG) dan Kelompok Usaha Bersama (KUB).

- d. Melakukan bimbingan teknis kegiatan Teknologi Tepat Guna (TTG) bagi tenaga kerja;
 - e. Melakukan pemanduan dan bimbingan arqun 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, perencanaan dan pembinaan pasca penempatan;
 - b. Menyusun bahan penyediaan, pendaftaran serta pelayanan registrasi dan penempatan transmigrasi;
 - c. Melakukan penyebaran informasi analisis, penyuluhan dan pendaklar program perpindahan dan penempatan transmigrasi;
 - d. Melakukan pendataan anma calon transmigran;
 - e. Menyusun bahan koordinasi dan kerjasama antar daerah dengan daerah tujuan transmigrasi;
 - f. Melakukan penjuruan calon lokasi transmigrasi;
 - g. Melakukan pendampingan dan pengawasan 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 persyarafat kerja dan pengupahan, kolaborasi hubungan industrial serta penyelesaian perselisihan.

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

- a. Perumusan penyusunan perencanaan program dan kegiatan;
- b. Pelaksanaan vertikal dokumen syarat kerja dan pengupahan;
- c. Pelaksanaan pelayanan perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, perusahaan penyedia jasa pekerja serta pemberangan pekerjaan;
- d. Pelaksanaan fasilitas pemertukan dan pemberdayaan lembaga kerjasama tripartit dan lembaga kerja sama bipartit di perusahaan;
- e. Pelaksanaan penelitian terkait pekerja/buruh;
- f. Pelaksanaan pelayanan penyelesaian hubungan industrial;
- g. Pelaksanaan seleksi diri, 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 Penyelidikan 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 pemberongan pekerjaan;
- g. Menyusun bahan kerjasama dengan instansi/lembaga terkait baik pemerintah maupun swasta dalam upaya meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh;
- h. Merancang rekomendasi, pembinaan dan dan pembinaan non operasional bagi perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh;

- i. Melakukan pembinaan dan pembinaan system kerja upah dan kesejahteraan pekerja/buruh;
 - j. Menyusun bahan analisis dan mengaji 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 penanggulangan upah minimum;
 - m. Melakukan pembinaan struktur dan skala upah pada perusahaan;
 - n. Melakukan evaluasi dan menyusun laporan; dan
 - o. Melakukan tugas-tugas koordinasi lain yang diberikan oleh kepala bidang hubungan industrial.
- 2) Seksi Pengembangan Hubungan Industrial mempunyai tugas:
- a. Menyusun pedoman dan petunjuk teknis pemberitahuan/pencelatan lembaga kerja sama bipartit dan organisasi pekerja/buruh;
 - b. Melakukan penelitian dokumen pemberitahuan/ permohonan pencelatan dan menyusun bahan penelitian pencelatan lembaga kerja sama bipartit dan organisasi pekerja/buruh;
 - c. Menyusun bahan perencanaan dan melaksanakan pembinaan kolaborasi hubungan industrial (organisasi pekerja/buruh, lembaga kerja sama bipartit dan lembaga kerja sama tripartit);
 - d. Menyusun bahan dan melakukan verifikasi dan monitoring kemajuan serikat pekerja/serikat buruh;
 - e. Menyusun bahan koordinasi dengan organisasi lembaga/instansi terkait dalam rangka pembinaan produk lembaga kerja sama bipartit;
 - f. Melakukan evaluasi dan menyusun laporan; dan
 - g. Melakukan tugas-tugas koordinasi lain yang diberikan oleh kepala bidang hubungan industrial.
- 3) Seksi Penyalasan Perselisihan H.I., mempunyai tugas:
- a. Melakukan pembinaan pencegahan perselisihan hubungan industrial, pemutusan hubungan kerja dan untuk rasa atau pemogokan pekerja serta penutupan perusahaan;
 - b. Memproses dan menyelesaikan kasus perselisihan antara pekerja dengan pengusaha pemutusan hubungan kerja serta kasus-kasus untuk rasa atau mogok dan penutupan perusahaan.

- c. Melakukan pembinaan sumber daya manusia dan lembaga penyelenggaraan pelaksanaan di luar pengadilan;
- d. Menyusun dan melakukan forum serta melakukan pembinaan mediake 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) Undang-Perindungan 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 upaya 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 pengendalian 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, panas

keamanan, 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 pelayanan tempat kerja, pelayanan dan tenaga ahli terhadap perusahaan asal keselamatan dan kesehatan kerja;
- c. Melakukan monitoring pembinaan dan perlindungan ketenagakerjaan;
- d. Melakukan inventarisasi data pelaporan ketenagakerjaan;
- e. Melakukan monitoring pengguna tenaga kerja asing;
- f. Melakukan dan memfasilitasi pemberian rekomendasi dan pengawasan objek 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 keselamatan 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 buda perusahaan);
- g. Melakukan dan memfasilitasi pembinaan perlindungan sistem manajemen K3;
- h. Melakukan dan memfasilitasi pengusulan pemberian penghargaan nilai kepatuhan 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 Pelayanan Jaminan Sosial mempunyai tugas:

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

- d. Melakukan kerjasama penegakan hukum dengan perangkat daerah terkait;
- e. Melakukan dan memfasilitasi monitoring keadaaan kerja dan penyakit akibat kerja pada perusahaan;
- f. Melakukan pembinaan kepesertaan jaminan sosial ketenagakerjaan dan penyelenggaraan kesejahteraan pekerja/buruh;
- g. Melakukan fasilitasi pelaksanaan tindakan terhadap pelanggaran yang berkaitan dengan badan penyelenggara jaminan sosial (bpjs);
- h. Melakukan perlindungan terhadap waktu kerja dan upah kerja di perusahaan;
- i. Melakukan evaluasi dan menyusun laporan dan
- j. Melakukan tugas-lugas 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) Mendukung terciptanya peluang lapangan kerja di sektor informal maupun formal;
 - b) Meningkatkan kualitas dan produktivitas tenaga kerja;
 - c) Mendukung fakabilitas pasar kerja dengan memperbaiki aturan main ketenagakerjaan yang berkaitan rekrutmen, outsourceing, pengupahan, PHK, serta memperbaiki aturan main yang mengakibatkan perlindungan yang berlebihan;
2. 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 akses pangan, kesehatan, pendidikan, pekerjaan, perumahan, air bersih, tanah,

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

Strategi Pencapaian

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

A. Bidang ketenagakerjaan

1. Program Pelatihan Kerja dan Produktivitas Tenaga Kerja

Berujuan 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 Penempatan Tenaga Kerja

Berujuan untuk menciptakan pertumbuhan kesempatan kerja baik di sektor formal maupun sektor informal secara berkelanjutan, 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. Pendaftaran lapangan kerja/perluasan kerja;
- b. Pembentukan usaha baru di sektor usaha mandiri/sektor informal (YaUB-UMS);
- 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 pemukiman dan swasta (BKP-BKS);

3. Program Hubungan Industrial

Berujuan untuk perbaikan syarat kerja dan sistem pengupahan, pemberdayaan lembaga hubungan industrial serta fasilitasi penyelesaian perselisihan dan pembinaan hubungan industrial. Serta untuk peningkatan profesionalisme Pegawai bidang Perlindungan dan Keselamatan Tenaga Kerja, perlindungan tenaga kerja berempuan, tenaga kerja anak, pengawasan keselamatan dan kesehatan kerja. Implementasi kegiatannya berupa :

- a. Pemertanahan dan pengembangan hubungan kerja yang harmonis antara pelaku industri;
- b. Fasilitas pencegahan dan penyelesaian permasalahan hubungan industrial secara adil, konsisten dan menegakan;
- c. Mendorong pembentukan dan pemberdayaan lembaga-lembaga ketenagakerjaan;
- d. Peningkatan pengawasan, perlindungan dan penegakan hukum ketenagakerjaan;
- e. Perlindungan terhadap kebebasan berserikat dan hak atas penningan bersama;
- f. Peningkatan perlindungan terhadap Tenaga Kerja Indonesia (TKI);
- g. Peningkatan kopesertaan jaminan sosial tenaga kerja baik sektor pekerja formal maupun informal;
- h. Peningkatan perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja melalui baktihsa berupa pembinaan, sosialisasi dan monitoring bekerja sama dengan Pegawai Pengawas Provinsi Jawa Timur yang berada di tingkat Korwil dan Stakeholder lainnya;
- i. Perlindungan jaminan ketenagakerjaan di perusahaan yaitu baktihsa pelayanan berupa pembinaan, sosialisasi dan monitoring bekerja sama dengan BPJS Ketenagakerjaan Kabupaten Majalengka, Pegawai pengawas provinsi Jawa Timur yang berada di tingkat Korwil dan Stakeholder lainnya;
- j. Monitoring sarana dan prasarana di perusahaan baktihsa berupa pembinaan, sosialisasi dan monitoring bekerja sama dengan, Pegawai Pengawas Provinsi Jawa Timur yang berada di tingkat Korwil dan Stakeholder lainnya;
- k. Peningkatan pencegahan terhadap eksploitasi dari berbagai bentuk pekerjaannya termasuk anak dan pekerja perempuan;
- l. Monitoring dan sosialisasi penggunaan pekerja perempuan dan anak baktihsa berupa pembinaan, sosialisasi dan monitoring bekerja sama dengan Pegawai Pengawas Provinsi Jawa Timur yang berada di tingkat Korwil, pemerintah perempuan dan anak, pengrusulamaan gender dan Stakeholder lainnya.

B. Urusan Ketransmigrasian :

Seksi Transmigrasi pada Bidang Perusaha Kerja dan Penempatan Tenaga Kerja 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 terdapat dalam perjanjian formal (MoU). Kerja sama ini saling bermanfaat sebagai sarana saling berbagi pengalaman (*sharing of experiences*), manfaat (*sharing of benefits*), dan saling menikul 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/Mora/Ler 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 diinci berdasarkan Pangkat/Golongan dapat dilihat pada grafik berikut :

Grafik Perkembangan Jumlah PNS Menurut Pangkat / Golongan



TAHUN	DOL PHS				JUMLAH
	I	II	III	IV	
2019	0	6	24	3	33
2020	0	5	21	3	31
2021	0	8	18	4	32

2. Sarana dan Prasarana Penunjang

Demikian pentingnya 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 (Ribu Rp)
Tanah		
Tanah		
Bangunan		
Gedung Kantor	1 Unit	599.658.310
Peralatan dan Mesin		
Alat-alat Angkutan		
- Kendaraan roda 4	4 Unit	710.420.600
- Kendaraan roda 2	2 unit	18.510.600
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 diwujudkan dalam bentuk melalui sinkronisasi program untuk diimplementasikan melalui program dan kegiatan di masing-masing instansi, dengan Pemerintah Provinsi Jatim dilaksanakan dalam rangka koordinasi, konsultasi dan tugas pelaksanaan. Sedangkan dengan Pemerintah Pusat dilaksanakan dalam rangka koordinasi, konsultasi dan tugas pembantuan.

1.7. SISTEMATIKA LAPORAN

Sistematika penyusunan 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/LX/G/S/2003 yang merupakan perbaikan dari keputusan yang sama Nomor 508/LX/G/Y/98 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 issues) yang sedang dihadapi organisasi.

- Perencanaan dan Perjanjian Kerja

Pada bab ini disajikan 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 alternatif solusi yang telah dilakukan.
6. Analisis efesi/efektivitas penggunaan sumber daya

7. Analisis program/kegiatan yang menunjang keberhasilan ataupun kegagalan pencapaian pencapaian 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

a. Pendahuluan

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

a. Lampiran

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

BAB II

PERENCANAAN KINERJA

2.1. VISI DAN MISI

Dalam melaksanakan kegiatan dengan cara agar lebih terarah dan bernilai guna serta berdaya guna, maka Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Mojokerto bersama-sama jajaranannya telah menetapkan visi, misi dan strategi sesuai dengan Visi dan Misi Bupati Mojokerto dimasa mendatang.

1. Visi

Visi merupakan gambaran bersama mengenai masa depan, berupa kontinuitas murni tanpa adanya rasa keterpaksaan yang diyakini dan menjadi milik bersama oleh seluruh elemen yang berkepentingan untuk bersama yang ada di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Mojokerto. Visi Bupati Mojokerto yang diimplementasikan oleh Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Mojokerto menggambarkan dalam suatu bentuk yang menantang tentang keadaan masa depan yang berisikan cita dan cita yang ingin diwujudkan, yaitu:

" Terwujudnya Kabupaten Mojokerto yang Maju, Adil dan Makmur melalui Penguatan Infrastruktur dan Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia"

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

- Terwujud dalam hal ini memiliki arti bahwa Pemerintah Kabupaten Mojokerto mampu mengaktualisasikan peran dan fungsinya secara optimal dalam penyelenggaraan kegiatan pemerintahan, pembangunan dan kemasyarakatan;
- Maju dalam hal ini memiliki arti bahwa Kabupaten Mojokerto yang lebih baik di bidang fiskal, ekonomi, sosial, mental-spiritual dan budaya menuju tingkat peradaban yang lebih tinggi;
- Adil dalam hal ini memiliki arti bahwa Kabupaten Mojokerto melaksanakan pembangunan secara merata sehingga terwujud pemerataan hasil-hasil pembangunan secara seimbang baik antar kelompok sosial, antar desa maupun antar sektor;
- Makmur dalam hal ini memiliki arti bahwa Kabupaten Mojokerto mampu memenuhi kebutuhan ekonominya secara layak, terjadi peningkatan produksi pertanian dan hasil-hasil budidaya lainnya, menurunnya jumlah pengangguran dan jumlah penduduk miskin.

2. Misi

Untuk mewujudkan visi, maka ditetapkan misi Bupati yang terdiri dari 4 (empat) misi yang merupakan pengjabaran dari visi dimana Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Mojokerto masuk ke dalam misi ke-2 yaitu:

"Membangun kemandirian ekonomi yang berdimensi kerakyatan"

A. TUJUAN, SASARAN STRATEGIS DAN INDIKATOR KINERJA UTAMA

➤ TUJUAN

Visi dan Misi Bupati Mojokerto yang menjadi akhir dari pencapaian tersebut adalah untuk:

Mewujudkan Kemandirian ekonomi berdimensi kerakyatan melalui penguatan struktur ekonomi yang berorientasi pada agribisnis, agribudaya, pariwisata dan perikanan serta optimalisasi pertumbuhan PAD melalui peningkatan potensi sumber-sumber pendapatan daerah.

➤ SASARAN STRATEGIS

Untuk melaksanakan Visi dan Misi ke-2 Bupati Mojokerto, maka untuk menyelenggarakan dan mendapatkan tujuan tersebut maka Dinas Tenaga Kerja menjadikan Sasaran Pemerintah Kabupaten Mojokerto menjadi Tujuan OPD dengan Indikator Tujuan utamanya yaitu "Tingkat Pengangguran Terbuka". Dalam mencapai kinerja yang optimal berdasarkan Indikator Tujuan tersebut maka disusunlah Sasaran Strategis Dinas Tenaga Kerja Kab. Mojokerto sesuai tabel berikut ini :

Tabel 1A.1
Tabel Indikator Tujuan dan Sasaran Strategis

NO	INDIKATOR TUJUAN OPD	SASARAN STRATEGIS	
1	TINGKAT PENGANGGURAN TERBUKA (PTT)	1	Meningkatnya pembayar dan pencari kerja serta daya dan perantara 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 standar ketenagakerjaan, K3 serta perlindungan pekerja buruh

➤ 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 berkualifikasi dan kompeten
2. Persentase penempatan tenaga kerja
3. Persentase penurunan angka perantara hubungan industri;
4. Persentase Penurunan Angka Kecelakaan Kerja

B. ARAH KEBIJAKAN

Dalam rangka terwujudnya pelayanan ketenagakerjaan guna meningkatkan kualitas dan daya saing tenaga kerja dalam agenda pembangunan pembangunan dan perbaikan iklim ketenagakerjaan harus dilakukan secara holistik dan terpadu, maka upayanya dimulai dari tahap sebelum bekerja, pada saat bekerja dan setelah bekerja (*pre-employment, employment*). Hal tersebut dilakukan dalam kerangka menjamin kesempatan kerja yang sama (*equal opportunity*) sebagaimana amanat Undang-undang Republik Indonesia Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan dan Undang-undang Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2000 Tentang Opta Kerja serta Undang-undang Nomor 23 tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah. Di bidang ketransmigrasian dan kependudukan sebagaimana amanat Undang-undang Nomor 15 Tahun 1997 tentang Ketransmigrasian kebijakan umum yang ditempuh adalah meningkatkan kesejahteraan penduduk melalui perlindungan, pemertaaan dan pemerataan 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 dielaborasi dengan agenda pembangunan, prioritas pembangunan dan arah kebijakan umum di dalam RPJMD Pemerintah Kabupaten Mojokerto 2016 – 2021. Adapun arah kebijakan Dinasaker Kabupaten Mojokerto terdiri dari:

1. Program Pelatihan Kerja dan Produktivitas Tenaga Kerja, kebijakannya meliputi :
 - (1) Optimalisasi pelatihan guna mendukung terwujudnya tenaga kerja dengan kompetensi yang bermutu sesuai pada kebutuhan pasar kerja.
 - (2) Pengembangan standar kompetensi kerja dan sistem sertifikasi kompetensi tenaga kerja
 - (3) Peningkatan kualitas dan optimisasi fungsi lembaga-lembaga pelatihan kerja

2. *Program Penempatan Tenaga Kerja*, kebijakannya meliputi:

- (1) Optimalisasi pemanfaatan tenaga kerja di sektor informal 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 penguatan teknologi tepat guna (TTG) untuk mengoptimalkan perluasan kesempatan kerja di sektor informal.

3. *Program Hubungan Industrial*, kebijakannya meliputi:

- (1) Penguatan kapasitas dan penguasaan kelembagaan hubungan industrial untuk mendukung terdapatnya iklim hubungan industrial yang kondusif dan harmonis;
- (2) Perbaikan ayatan kerja dan sistem pengupahan untuk mendukung terdapatnya iklim hubungan industrial yang kondusif dan harmonis serta mendukung upaya perlindungan dan perbaikan kesejahteraan pekerja;
- (3) Peningkatan upaya pengawasan (monitoring) dan perlindungan tenaga kerja;
- (4) Optimalisasi pelaksanaan dan pembudayaan K3 di perusahaan;
- (5) Peningkatan Kualitas dan Ketersediaan Sarana dan Prasarana di perusahaan

2.2. PROGRAM PRIORITAS

Pelaksanaan pembangunan ketenagakerjaan dan ketransmigrasian melaksanakan kebijakannya yang meliputi 3 (Tiga) program prioritas, yakni:

1) *Program Pelatihan Kerja dan Produktivitas Tenaga Kerja*

Untuk mendorong pembentukan tenaga kerja yang memiliki karakter, mampu dalam mengantisipasi perubahan teknologi dan persyaratan kerja, serta menggerakkan tenaga 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 standar 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 Penempatan Tenaga Kerja.

Untuk menciptakan peluang 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 komersialisasi produktif dalam rangka penempatan tenaga kerja di luar negeri.
- b. Pembinaan komersialisasi produktif dalam rangka penempatan tenaga kerja di dalam negeri.
- c. Penciptaan lapangan kerja/pekerjaan 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 pengupahan dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial secara adil, konsisten dan transparan.
- c. Mendorong pembentukan dan pemberdayaan lembaga-lembaga ketenagakerjaan.

➤ Untuk Perlindungan Ketenagakerjaan dilaksanakan dari aksi peningkatan profesionalisme Pegawai ASN Bidang Perlindungan dan Keselamatan Kerja pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Mojokerto untuk 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 pengawasan terhadap eksploitasi dan 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

Tersampir

BAB III AKUNTABILITAS KINERJA

Hasil pengukuran kinerja terhadap 4 (empat) Indikator Kinerja Utama (IKU), 3 (tiga) Program Wajib Ketenagakerjaan dan 12 (dua Belas) Kegiatan, sebagaimana ditetapkan dalam Rencana Kerja Tahun 2021, menunjukkan bahwa secara umum Disnaker Kabupaten Mojokerto telah mencapai kinerja baik terkait pelaksanaan pembangunan di bidang Ketenagakerjaan dan Ketransmigrasian, meski masih terdapat beberapa indikator yang belum memenuhi syarat. Pengukuran kinerja dimaksud merupakan hasil dan 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	50 % - 74 %	Cukup
1	< 50 %	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	50 % - 74 %	Baik
4	< 50 %	Sangat Baik

PENGUKURAN KINERJA TAHUN 2021

TUJUAN : MENURUNKAN 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 2021	5,82%	5,54%

Berikut berdasarkan Rancangan Pemerintahan Jangka Menengah Daerah Tahun 2021-2026, hasil pencapaian Pemerintah Kabupaten Mojokerto pada indikator tujuan dengan target tahun 2021 yaitu 5,82% terselesaikan sebesar 5,54%. Berikut ini tabel Hasil pencapaian Target Tingkat Pengangguran Terbuka Selama 3 (tiga) Tahun Terakhir :

Tabel 1.1
REALISASI PENCAPAIAN TARGET KINERJA TUJUAN

NO	INDIKATOR TUJUAN	TAHUN 2019		TAHUN 2020		TAHUN 2021	
		TARGET	REALISASI	TARGET	REALISASI	TARGET	REALISASI
	Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT)	40,1	3,38	4,0	6,76	5,82	5,54

Kondisi Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) berdasarkan Indikator esensial Pemerintahan Kabupaten Mojokerto yang menjadi Tujuan dan Indikator Tujuan Perangkat Daerah Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Mojokerto pada tahun 2019 antara target dan realisasi terjadi perbedaan angka penurunan yang cukup signifikan. Namun kondisi ini berbanding terbalik ketika pada tahun 2020, dimana target yang dirombakkan sebesar 4,0 dan realisasi yang tercapai terjadi kenaikan angka TPT sebesar 6,76. Sementara pada tahun 2021 dengan target sebesar 5,82 realisasi yang dapat dicapai adalah sebesar 5,54. Perbandingan antara tahun 2021 dengan 2020 ada penurunan angka TPT dengan selisih sebesar 0,21%.

Angka Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) ini perlu diwaspadai oleh Pemerintah Kabupaten Mojokerto karena bila penurunan tujuan kinerja ini bersifat fiktual dikarenakan masih dalam kondisi pandemi Covid-19 yang menyebabkan iklim investasi dan kondisi hubungan industrial dapat mengalami situasi kurang kondusif yang disebabkan kebijakan Pemerintah Pusat maupun Provinsi terkait

kebijakan Pembatasan Pembatasan Kegiatan Masyarakat (PPKM) sehingga aktifitas dan produktivitas perusahaan dan tenaga kerja terganggu. Dampak dari kebijakan tersebut mengakibatkan beberapa perusahaan di wilayah Kabupaten Mojokerto mengambil opsi untuk bertahan (survive) dari keterganguan perusahaan dengan langkah-langkah antara lain :

1. Penyesuaian Jam Kerja Perusahaan dan Pekerja;
2. Penyesuaian upah/ gaji tenaga kerja;
3. Memastikan sebagai pekerja;
4. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).

Untuk itu diperlukan kerjasama dan koordinasi yang intens dan berkelanjutan antara Pemerintah Kabupaten Mojokerto dengan para Stakeholder yaitu pemilik perusahaan/ investor untuk bersama-sama berkolaborasi kuat menjalankan kebijakan dan memutuskan kebijakan yang sesuai sehingga mampu mengendalikan kondisi hubungan industri dalam menghadapi pandemi Covid19.

Faktor-faktor lainnya yang terdampak dari pandemi Covid19 ini adalah Perangkat Daerah Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Mojokerto dengan beberapa program dan kegiatan prioritasnya seperti Pelaksanaan Pameran Bursa Kerja (Job Fair) dan Pelatihan Kerja tidak dapat terlaksana secara maksimal karena terkendala Refocusing anggaran untuk penanganan Covid-19 dan juga waktu pelaksanaan kegiatan tertunda dengan adanya pembatasan PPKM, sehingga target-target pembangunan manusia dibidang ketenagakerjaan mengalami hambatan dalam pencapaian realisasinya.

1. CAPAIAN KINERJA DISNAKER KABUPATEN MOJOKERTO

Seperti telah diuraikan di atas, dari 4 (Empat) sasaran strategis yang telah ditetapkan untuk tahun 2021 sesuai dengan rencana strategis 2018 - 2021, telah dapat dicapai seluruhnya dengan Rencana lebih lanjut dalam bagian ini.

Tabel 3.1.1
Pencapaian Kinerja

SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	TARGET	REALISASI	% CAPAIAN
Meningkatnya pembinaan dan pemberdayaan tenaga kerja dan perluasan kesempatan kerja	Persentase penyerapan tenaga kerja	87%	67,12%	100,14%
Meningkatnya kualitas dan produktivitas tenaga kerja	Persentase tenaga kerja yang berkualifikasi dan terampil	91%	90,01%	100,01%
Meningkatnya usaha hubungan industri yang harmonis	Persentase persentase orang perseorangan	96%	12,50%	138,83%

dinamis dan berkembang serta meningkatnya kesejahteraan pekerja	Hubungan Industri			
Meningkatnya produktivitas dan kolaborasi antara KJ serta peningkatan kesejahteraan	Persentase penurunan angka kecelakaan kerja	4%	4,26%	106,5%

Pencapaian Kinerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Mojokerto di tahun 2021 dengan 4 (empat) Indikator Kinerja Utama (IKU) antara lain sebagai berikut:

1. Indikator Persentase Penempatan Tenaga Kerja dengan target 87%, sementara realisasi sebesar 87,12%. Untuk Persentase capaian, hasil yang didapatkan sebesar 100,14% ;
2. Persentase Penerima Kerja yang Berkualitas dan Kompeten dengan target 80%, sementara realisasi sebesar 80,01%. Untuk Persentase capaian, hasil yang didapatkan sebesar 100,1%;
3. Persentase Penurunan Angka Perselisihan dengan target 9%, sementara realisasi sebesar 12,50%. Untuk Persentase capaian, hasil yang didapatkan sebesar 135,89%;
4. Persentase Penurunan Angka Kecelakaan Kerja dengan target 4%, sementara realisasi sebesar 4,26%. Untuk Persentase capaian, hasil yang didapatkan sebesar 106,5%;

Dari hasil keseluruhan pencapaian kinerja diperoleh sebagian besar persentase pencapaian dan realisasi dan target menunjukkan pencapaian yang baik. Pencapaian hasil pada indikator Persentase penurunan angka perselisihan menjadi pencapaian yang diarahkan dikarenakan dengan target penurunan yang ditargetkan sebesar 9%. Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Mojokerto mampu menekan hingga ke angka 12,50%.

Tabel 3.1.2
Perbandingan Realisasi Kinerja

SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	TARGET	REALISASI TAHUN		
			2019	2020	2021
1	2	3	6	4	7
Meningkatnya kombinasi, penempatan tenaga kerja dan penyerapan kesempatan kerja	Persentase penempatan tenaga kerja	87%	88,10%	87,12%	87,12%
Meningkatnya kualitas dan produktivitas tenaga kerja	Persentase pencari kerja yang berkualitas dan kompeten	80%	88,11%	80,03%	80,01%

Meningkatnya kondisi hubungan industrial yang harmonis, diwujudkan berdasarkan serta monitoring, besar, ukuran, pekerja	Persentase penurunan angka perselisihan hubungan industrial	3%	8%	3,11%	12,50%
Meningkatnya pelaksanaan aturan ketenagakerjaan K3 serta peningkatan pekerja buruh	Persentase penurunan angka kecelakaan kerja	4%	10%	4,9%	4,75

Dari perbandingan capaian kinerja 3 (tiga) tahun terakhir yaitu pada tahun 2019, 2020 dan 2021 didapatkan perbedaan capaian realisasi antara lain pada indikator

➤ **Persentase penempatan dan perluasan kesempatan kerja**

Pada tahun 2019 realisasi Indikator Kinerja Utama tersebut sebesar 88,10% dan mengalami kenaikan pada tahun 2020 menjadi 90,12%. Sementara pada akhir tahun 2021 persentase realisasi capaian sebesar 87,12%. Perbandingan antara tahun 2021 dengan 2020 mengalami selisih penurunan yang tidak terlalu signifikan yaitu sebesar 3%. Hal ini disebabkan kondisi pandemi covid19 dimana penyerapan tenaga kerja di wilayah Kabupaten Majalengka tidak optimal. Akan tetapi realisasi masih sesuai dengan target yang ingin dicapai pada tahun 2021.

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

Pada tahun 2019 realisasi Indikator Kinerja Utama tersebut sebesar 88,11% dan mengalami kenaikan pada tahun 2020 menjadi 91,06%. Sementara pada akhir tahun 2021 persentase realisasi capaian sebesar 90,01%. Perbandingan antara tahun 2021 dengan 2020 mengalami selisih penurunan yang tidak terlalu signifikan yaitu sebesar 1,05%. Hal ini disebabkan kondisi pandemi covid19 dimana anggaran pelaksanaan pelatihan terserap untuk refocusing anggaran penanganan covid19. Akan tetapi realisasi masih sesuai dengan target yang ingin dicapai pada tahun 2021. Pencapaian realisasi tersebut dikarenakan pengupayaan secara optimal kerjasama dari Dinas Tenaga Kerja dengan instansi-instansi terkait, pelatihan-pelatihan ketenagakerjaan serta upaya penambahan kuota Pemagangan dalam Negeri bekerjasama dengan Kementerian Ketenagakerjaan RI.

➤ **Persentase Penurunan Angka Perselisihan hubungan industrial**

Persentase capaian indikator ini pada tahun 2021 sesuai target yang diharapkan yaitu 12,50% dimana pencapaian realisasi tersebut dijaminakan upaya-upaya pembinaan terkait ketenagakerjaan di penekstren dan monitoring pelaksanaan peraturan tentang hubungan industrial serta perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja. Walaupun kondisi Upah Minimum Kabupaten Majalengka mengalami kenaikan dari tahun ke tahun dan kondisi iklim investasi yang terganggu oleh pandemi Covid19 sehingga di khawatirkan terjadi dampak dampak yang kurang baik bagi perkembangan investasi

di Kab. Mojokerto namun tetap diupayakan pemantauan terkait kesesuaian pendongnya bekerja dan berusaha dengan kondisi nyaman dan terawat bagi pengusaha dan pekerja di wilayah Kabupaten Mojokerto.

> *Parasentase Penurunan angka Kecelakaan Kerja*

Persentase realisasi capaian pada indikator ini sebesar 4,25% melebihi target yang ditetapkan sebesar 4%. Dan apabila dibandingkan pada tahun 2020, dimana realisasi yang diperoleh adalah 4,9%, maka terjadi selisih kenaikan sebesar 0,17%.

Tabel 3.1.3
 Perbandingan Realisasi Kinerja Aktif periode Renstra

SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	TARGET AKHIR RPJMD RENSTRA	REALISASI	TINGKAT KENAIKUAN
Meningkatnya pembinaan penyelenggaraan kerja dan perhatian keselamatan kerja	Persentase pembinaan tenaga kerja	87%	91,12%	100,14%
Meningkatnya kualitas dan produktivitas tenaga kerja	Persentase pencari kerja yang terampil dan kompeten	90%	91,02%	100,01%
Meningkatnya kontrol hubungan industrial yang harmonis, dinamis dan berkualitas serta meningkatnya kesejahteraan pekerja	Persentase penurunan angka perselisihan hubungan industrial	5%	5,11%	100,68%
Meningkatnya pelaksanaan standar keselamatan kerja, K3 serta perlindungan pekerja buruh	Persentase penurunan angka kecelakaan kerja	4%	4,9%	102,5%

Dahwa berdasar keterangan pencapaian kinerja sampai dengan akhir RPJMD Berakhir 2018-2021, 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 artinya dapat berubah-ubah berdasarkan kondisi yang ada di wilayah Kabupaten Mojokerto itu sendiri.

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 produktivitas tenaga kerja	Persentase pencari kerja yang berkualitas dan kompeten		-	
Meningkatnya kualitas hubungan industrial yang harmonis, damai dan berkeadilan serta meningkatnya kesejahteraan pekerja	Persentase penurunan angka perselisihan hubungan industrial		-	
Meningkatnya pelaksanaan aturan ketenagakerjaan (K) 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 menjadikan masyarakat Indonesia yang mandiri, maju, adil, dan makmur melalui percepatan pembangunan di berbagai bidang dengan menekankan pembangunan 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 ditentukan dari pendidikan yang cerdas, adaptif, inovatif, beramali, dan berkeadilan.

Maka untuk meminkronisasikan realisasi kinerja pada tahun 2021 dengan realisasi Nasional, Dinas Tenaga Kerja berpedoman pada pelaksanaan 3 (Tiga) program prioritas yaitu:

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

Berikut ini sasaran dan program Peningkat Daerah Kabupaten Mojokerto dirumuskan secara format tabel:

Tabel 11.2

Desain dan Program: Analisis Peringkat Desain Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Moneviro

NO	SASARAN	PROGRAM
1	Memangkainya Pembinaan Peningkatan Tenaga Kerja dan Peningkatan Kesempatan Kerja	Program Peningkatan Tenaga Kerja
2	Memangkainya Kualitas dan Produktivitas Tenaga Kerja	Program Peningkatan Kualitas dan Produktivitas Tenaga Kerja
3	Memangkainya Kondisi Hubungan Industrial yang Harmonis, Demokratis dan Berkeadilan serta Memangkainya Kesejahteraan Pekerja	Program Hubungan Industrial
4	Memangkainya 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 Pemasaran

NO	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	ANGGARAN (Rp)	% ANGGARAN DARI TOTAL
1	Memangkainya pembinaan peningkatan tenaga kerja dan peluang kesempatan kerja	Persentase peningkatan tenaga kerja	806.813.104	20,42%
2	Memangkainya kualitas dan produktivitas tenaga kerja	Persentase pencari kerja yang berkualitas dan kompeten	1.132.200.000	33,84%
3	Memangkainya kondisi hubungan industrial yang harmonis, demokratis dan berkeadilan serta memangkainya kesejahteraan pekerja	Persentase penurunan angka perselisihan hubungan industrial	434.500.000	20,00%
4	Memangkainya pelaksanaan aturan ketenagakerjaan, K3 serta perlindungan pekerja buruh	Persentase penurunan angka kecelakaan kerja	370.001.450	17,51%

Dari tabel 3.2.1 perihal data alokasi anggaran perasahan didapatkan keterangan, untuk anggaran keseluruhan dengan 3 (tiga) program utama sebesar Rp. 2.135.244.834, sementara untuk anggaran terbesar dialokasikan pada indikator Persentase pencari kerja yang berkualitas dan kompeten total sebesar Rp. 718.370.000,- (Tujuh Ratus Dua ratus Empat Ratus Tujuh Puluh Ribu Rupiah). Anggaran tersebut terbagi dari dua sumber anggaran komponen Refocusing P/ APBD dan DBHCHT (Dana Bag. Hasil Gukel Hasil Tambakau). Pemanfaatan anggaran tersebut dialokasikan pada program Pelatihan dengan rincian kegiatan sebanyak 2 (dua) Kegiatan, 2 (dua) sub kegiatan dan 10 (sepuluh) mesin mayak (jawa) dari sub 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 dan pencapaian Pemerintah Kabupaten Mojokerto untuk mengurangi angka Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT).

Sementara itu untuk pengalokasian dana anggaran tersebut saw pada Indikator Kinerja Utama (IKU) Persentase Penurunan angka Kepelaksanaan Kerja sebesar Rp. 378.081.450,- (Tiga Ratus Tujuh Puluh Enam Ratus Empat Puluh Satu Ribu Empat Ratus Lima Puluh Rupiah) hal ini dikarenakan adanya kondisi pandemi covid19 sehingga pengalokasian anggaran pada bidang Perlindungan dan Keselamatan Kerja pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Mojokerto tidak terlalu besar, diperhatikan dalam pelaksanaan kegiatan monitoring ke perusahaan tidak dapat dilakukan dengan normal.

Tabel 3.2.2
PENCAPAIAN KINERJA DAN ANGGARAN

SASARAN PROGRAM	INDIKATOR	AKSELA			ANGGARAN		
		TARGET	REALISASI	CAPAIAN	ALOKASI	REALISASI	CAPAIAN %
Meningkatnya jumlah pencari kerja yang berkualitas dan kompeten	Persentase pencari kerja yang berkualitas dan kompeten	50%	57,12%	100,14%	635.513.354	350.180.650	54,29
Meningkatnya kualitas pencari kerja yang berkualitas dan kompeten	Persentase pencari kerja yang berkualitas dan kompeten	50%	50,00%	100,14%	718.370.000	451.800.850	62,59

Meningkatnya tingkat hubungan industrial yang harmonis di zona dan berkeadilan zona meningkatkan kesejahteraan pekerja	Persentase penurunan angka perselisihan hubungan industrial	5%	12,50%	106,65%	434.050.000	300.960.869	69,37
Meningkatnya pelaksanaan standar ketenagakerjaan, khususnya pelaksanaan peraturan perundang-undangan	Persentase standar ketenagakerjaan tercapai	1%	4,20%	106,5%	375.561.420	285.091.601	75,86

Realisasi pencapaian kinerja dan anggaran pelaksanaan kegiatan pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Majalengka secara keseluruhan telah mencapai realisasi rata-rata sebesar 73,61% dan mengalami penurunan dari tahun 2020 sebesar 80,56%. Atau selain penurunan sebesar 24,05%, dengan rincian sebanyak 6 (enam) kegiatan prioritas untuk mencapai target indikator sasaran pada Pemerintah Kabupaten Majalengka 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 Perselisihan Hubungan Industrial. Pada indikator tersebut pendayagunaan anggaran digunakan untuk Pembinaan, Fasilitas Pendayagunaan dan Penanganan Perselisihan Hubungan Industrial serta pemberdayaan Lembaga Kerjasama Bipartit dan Tripartit. Sedangkan di posisi kedua ada pada indikator Persentase Pencari Kerja Yang Berkualitas dan Kompeten, indikator ini mempersiapkan kualitas Sumber Daya Manusia khususnya Pencari Kerja agar dapat memiliki keahlian dan kemampuan dalam bekerja dan dapat bersaing di era pasar kerja, pencapaian realisasi ini juga dapat dikategorikan baik karena pengalokasian anggaran yang cukup besar dan dapat dimanfaatkan secara langsung untuk masyarakat Kabupaten Majalengka dalam bentuk pelatihan kerja dan pemagangan.

Secara Keseluruhan rata-rata realisasi dapat dikategorikan baik walaupun masih terdapat hambatan dan kendala dalam pelaksanaan program dan kegiatan namun effort tersebut adalah kondisional karena konsep di lapangan.

BAB IV PENUTUP

4.1 KESIMPULAN

Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LKAP) dibuat sebagai bentuk pertanggungjawaban kepada stakeholders terkait atas capaian kinerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Mojokerto. Dengan adanya dokumen LKAP 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 kotamadyakarja telah dilaksanakan pada tahun 2021 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 dan faktor-faktor eksternal maupun internal yang mempengaruhi pencapaian target.

4.2 SARAN/REKOMENDASI

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

Pertanya kepedulian, komitmen dan keterlibatan yang lebih intens dari 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 terdapat inkonsistensi sehingga apabila diperlukan data secara untuk dilakukan analisis ketransparan capaian kinerja pada suatu indikator kinerja, nampak bahwa data-data yang dihasilkan cenderung berfluktuasi dan tidak konsisten.

Diperlukannya pemahaman dan penguasaan subsektor yang lebih mendalam dan pejabat yang bertanggung 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 ditetapkan berbagai aspek yang terkait 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 dicapai, 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 (LKIP) tahun 2021 ini kami submit. Diharapkan dengan diluarnya laporan ini menjadi referensi dan proses pembangunan di sektor ketenagakerjaan dan ketransmigrasian dapat berlangsung secara berdaya guna, berhasil guna, transparan serta mampu meminimalkan dan meminimalkan dampak pelanggaran 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,



BAMBANG PURWANTO, SH, MH
Pembina Utama Madya
NIP. 19660321 196602 1 001

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 dilakukan untuk mendapatkan hasil kinerja yang lebih baik di masa yang akan datang.

Dari hasil Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LKIP) tahun 2021 ini kami susun. Diwarapkan dengan diikutnya laporan ini menjadi referensi dan proses pembangunan di sektor ketenagakerjaan dan ketransmigrasian dapat berlangsung secara berkeaja guna, berkeaja guna, transparan serta mampu memonitoring dan merepresentasikan bentuk pertanggungjawaban pelaksanaan pembangunan kepada masyarakat yang telah memberikan mandat. Sehingga laporan ini dapat dijadikan sebagai salah satu bahan pertimbangan dalam pelaksanaan kegiatan pembangunan di tahun-tahun mendatang.

KEPALA DINAS TENAGA KERJA
KABUPATEN MOJOKERTO,



BAMBANG PURWANTO, SH., MH
Pembina Utama Madya
NIP. 19590621 198802 1 001