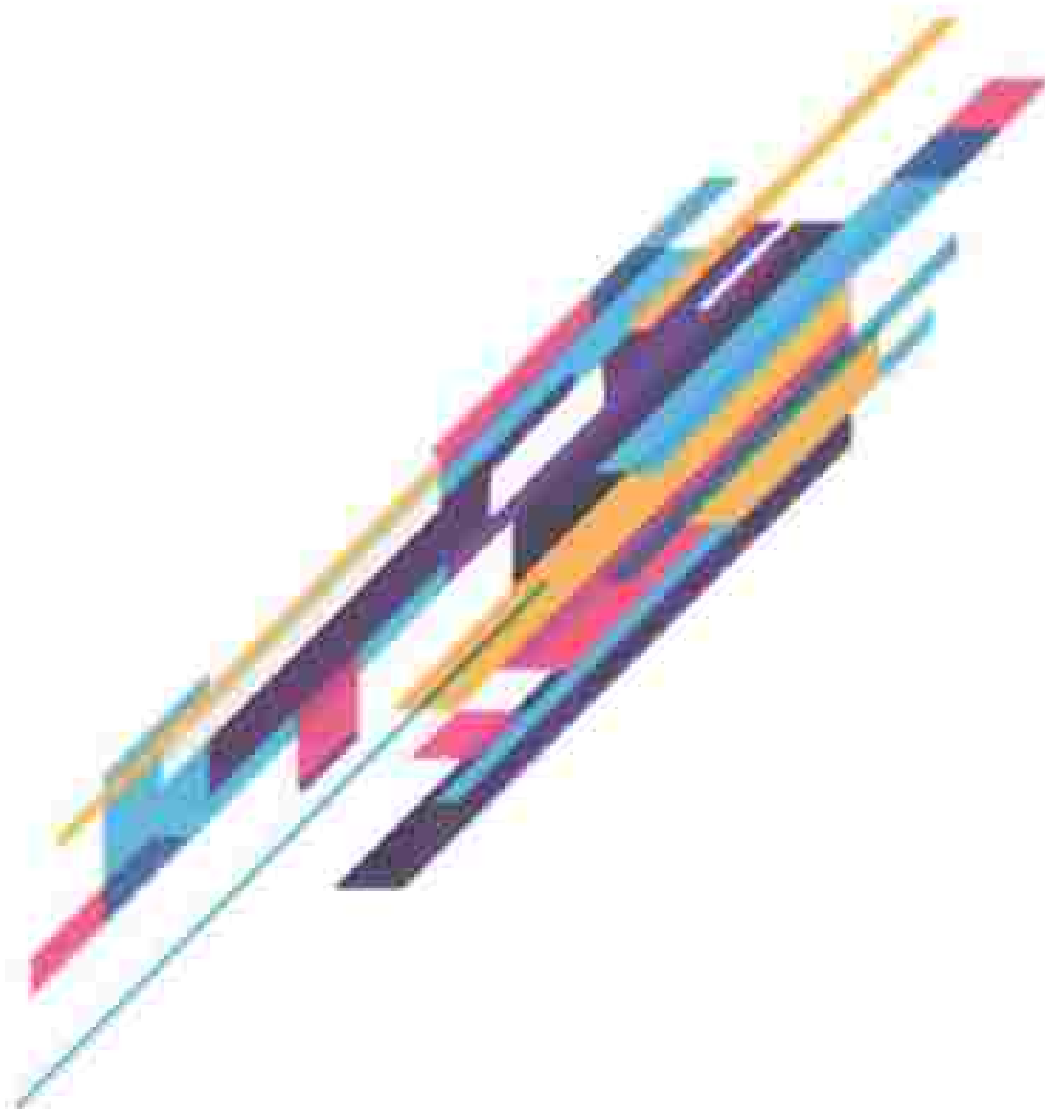


PEMERINTAH KABUPATEN MOJOKERTO

LAPORAN KINERJA INSTANSI PEMERINTAH
(LKJIP) TAHUN 2022



-- DINAS TENAGA KERJA KABUPATEN MOJOKERTO --
TAHUN 2023

– KATA PENGANTAR –

Dengan rahmat Tuhan Yang Maha Esa, Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Tahun 2022 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 Penyelenggara 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 tertib penyelenggara Negara, asas kepentingan umum, asas keterbukaan, asas proporsionalitas, asas profesionalitas dan asas akuntabilitas. Dalam penjelasan mengenai pasal tersebut dimuskan 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 2023

KEPALA DINAS TENAGA
KABUPATEN MOJOKERTO,



BAMBANG PURWANTO, SH., MH
Pembina Utama Muda
NIP. 19690521 199602 1 001

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 2022, secara umum dapat mewujudkan 4 (Empat) sasaran Indikator Kinerja Utama (IKU) sebagaimana ditetapkan dalam Rencana Strategis (RENSTRA) Tahun 2021-2026, dari 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.

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 Peran Strategis Dinas Tenaga Kerja Kab. Mojokerto	12
1.6 Kekuatan Sumber Daya	15
1.7 Sistematika Laporan	17
BAB II PERENCANAAN KINERJA	
2.1 Visi dan Misi	19
2.2 Program Prioritas	22
2.3 Formulir Rencana Kinerja Tahunan	24
BAB III AKUNTABILITAS KINERJA	
3.1 Capaian Kinerja Disnaker Kabupaten Mojokerto	27
3.2 Realisasi Anggaran	32
BAB IV PENUTUP	
4.1 Kesimpulan	35
4.2 Saran/ Rekomendasi	35
LAMPIRAN	

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 pertumbuhan 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, fasilitas perdagangan yang efisien dan kepastian hukum juga menjadi faktor yang menentukan. Melihat potensi menciptakan nilai tambah dan 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 2022, kondisi bulan Desember 2022, data bersumber dari Badan Pusat Statistik Kabupaten Mojokerto dari Kemenakertrans RI melansir jumlah Penduduk Usia Kerja (penduduk 15 tahun ke atas) sebanyak 906.653 orang, dengan angkatan kerjanya sebanyak 615.657 orang.

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

NO	URAIAN	AGUSTUS 2020	DESEMBER 2021	DESEMBER 2022
1	Penduduk Usia Kerja (15 Th keatas)	887.969	897.979	906.653
2	Angkatan Kerja :			
	- Bekerja	620.390	632.808	645.778
	- Penganggur	264.580	267.775	260.875
	- Penganggur	35.701	35.033	31.221
3	Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT)	5.75	5.54	4.83
4	Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK)	69.79	70.47	71.34

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

Berdasarkan data di atas, pada Tahun 2022, Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) Kabupaten Mojokerto sebagai indikator capaian ketenagakerjaan telah terjadi penurunan sebesar 0,71% yaitu 4,83% dari Tahun 2021 sebesar 5,54%, sedangkan jumlah penduduk yang bekerja pada tahun 2022 terjadi kenaikan sebanyak 615.557 Orang dan atau persentase selisih kenaikan sebesar 2,97% dari tahun 2021. Sedangkan jumlah penganggur pada tahun 2022 sebanyak 31.221 orang atau mengalami penurunan sebesar 10,90% dibandingkan tahun 2021 yang jumlahnya mencapai 35.033 orang. Salah satu faktor penurunan angka Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) ini dikarenakan sesuai visi misi Kepala Daerah dan upaya-upaya Pemerintah Kabupaten Mojokerto membuka akses Pelatihan Kerja dan informasi pasar kerja seluas-luasnya. Namun keberhasilan penurunan angka TPT ini tidak serta merta memberhentikan langkah dan upaya-upaya berkelanjutan, karena hal bersifat kondisional terutama idm investasi usaha dan kebijakan Upah Minimum Kabupaten Mojokerto, sebagaimana kita ketahui bersama semakin lingginya angka UMK Kab/Kota dapat mengakibatkan banyaknya perusahaan berhenti beroperasi atau pindah lokasi yang dampaknya ke pekerja itu 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 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.

Faktor-faktor penyebab Pengangguran terjadi antara lain disebabkan (1) tidak seimbangnya 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. Dindikasikan 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*). Terdebih 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 terintegrasi 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. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja;
6. 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;
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;
9. Peraturan Bupati Nomor 84 Tahun 2021 tentang Kedudukan, susunan organisasi, tugas dan fungsi serta tata kerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Mojokerto.

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 84 Tahun 2021 tentang Kedudukan, susunan organisasi, tugas dan fungsi serta tata kerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Mojokerto, mempunyai tugas pokok :

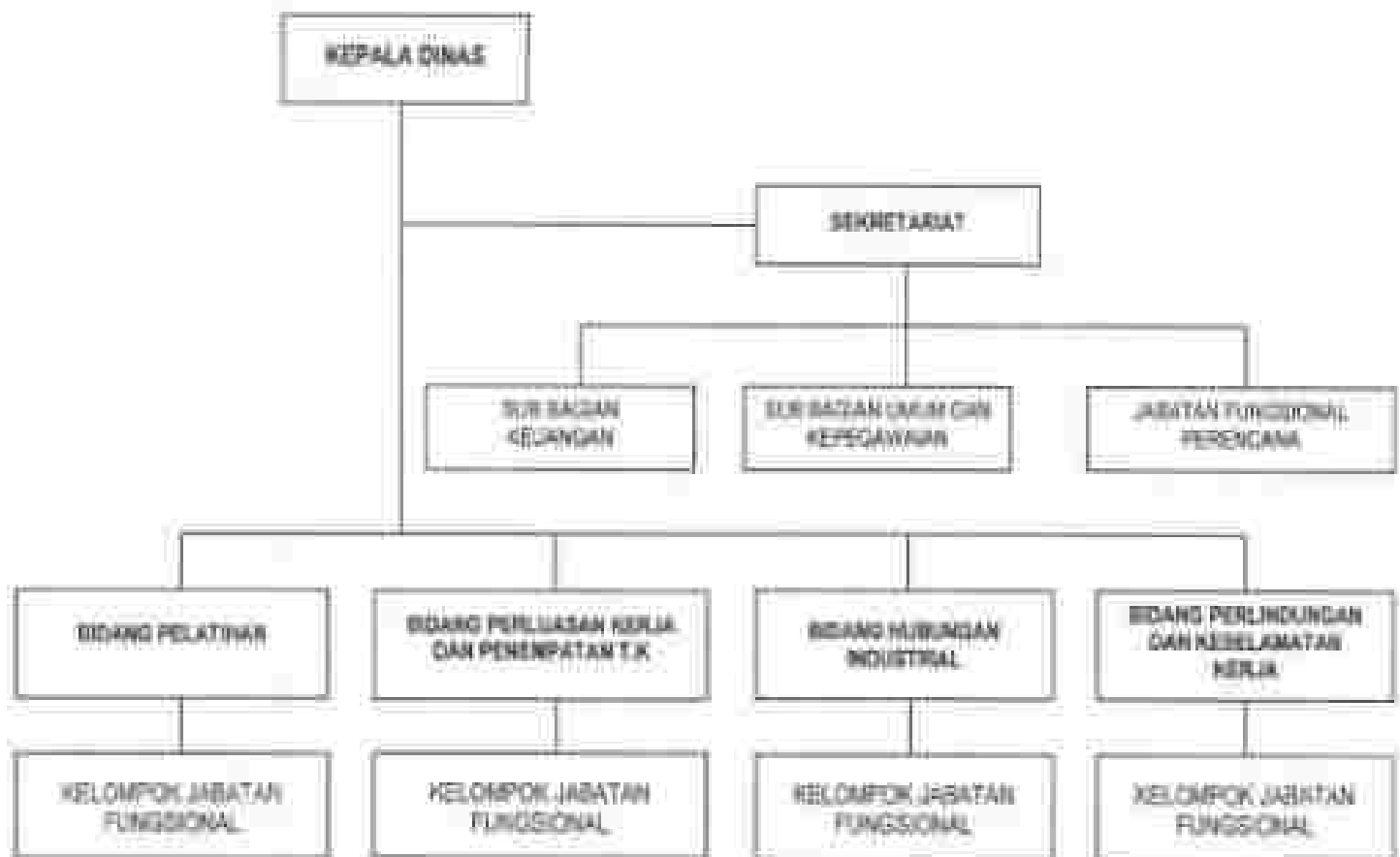
"Melaksanakan Urusan Pemerintahan Yang Menjadi Kewenangan Daerah Dan Tugas Pembantuan Di Bidang Tenaga Kerja Dan Transmigrasi "

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 DINAS TENAGA KERJA KABUPATEN MOJOKERTO



Struktur Organisasi

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 Nomor B4 Tahun 2021 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 dan koordinasi penyusunan peraturan perundang-undangan dan penataan organisasi ;
 - e. pelaksanaan dan koordinasi pengelolaan dan pengamanan aset;
 - f. pengoordinasian pelaksanaan tugas bidang-bidang dan UPTD di lingkungan Dinas
 - g. pelaksanaan evaluasi dan penyusunan laporan; dan
 - h. 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, kemsipan, ketatalaksanaan, kerumahtanggaan, hubungan masyarakat dan keprotokolan;
 - c. Menyusun rencana kebutuhan, pengadaan, distribusi dan pemeliharaan perlengkapan dan peralatan kantor;
 - d. Menyusun bahan koordinasi dibidang administrasi umum dan kepegawaian;
 - e. Melaksanakan evaluasi dan menyusun laporan;
 - f. Melaksanakan tugas-tugas kedinasan lain yang diberikan oleh Sekretaris.
2. *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. menyusun bahan koordinasi pelaksanaan tugas bidang-bidang dan UPTD di lingkungan Dinas dibidang keuangan;
- g. melakukan evaluasi dan menyusun laporan; dan
- h. 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 identifikasi kebutuhan pelatihan;
 - d. pelaksanaan uji keterampilan kerja dan sertifikasi kompetensi kerja;
 - e. pelaksanaan program pelatihan kerja;
 - f. pelaksanaan program pemagangan dalam dan luar negeri;
 - g. pelaksanaan pembinaan lembaga pelatihan kerja meliputi pembinaan program latihan, pembinaan pengelola dan pembinaan prasarana dan sarana lembaga pelatihan kerja;
 - h. pelaksanaan pemberian rekomendasi izin lembaga pelatihan kerja swasta;
 - i. pelaksanaan pemberian tanda daftar lembaga pelatihan kerja di perusahaan Pelaksanaan tugas-tugas kedinasan lain yang diberikan oleh kepala dinas;
 - j. pelaksanaan dan fasilitasi kegiatan peningkatan produktifitas;
 - k. pelaksanaan evaluasi dan penyusunan laporan; dan pelaksanaan tugas-tugas kedinasan lain yang diberikan oleh Kepala Dinas

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 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 penyelesaian hubungan industrial;
 - g. Pelaksanaan deteksi dini, mogok kerja, unjuk rasa dan penutupan perusahaan;
 - h. pelaksanaan pembinaan syarat kerja dan norma kerja di perusahaan;
 - i. pelaksanaan pengembangan sistem hubungan industrial
 - j. Pelaksanaan evaluasi dan penyusunan laporan; dan
 - k. Pelaksanaan tugas-tugas kedinasan lain yang diberikan oleh kepala dinas.

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 fasilitasi penerbitan rekomendasi dan/ atau pengesahan terhadap obyek perlindungan ketenagakerjaan;
 - d. pelaksanaan dan memfasilitasi penerapan pembinaan perlindungan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja;
 - e. pelaksanaan pembinaan dan monitoring terhadap penggunaan sarana dan prasarana obyek perlindungan ketenagakerjaan;
 - f. pelaksanaan pelayanan dan fasilitasi pelatihan serta pengembangan perlindungan ketenagakerjaan, keselamatan dan kesehatan kerja;
 - g. pelaksanaan pembinaan dan fasilitasi kepesertaan jaminan sosial ketenagakerjaan dan jaminan sosial kesehatan serta penyelenggaraan kesejahteraan pekerja/ buruh;
 - h. Pelaksanaan evaluasi dan penyusunan laporan; dan
 - i. pelaksanaan tugas-tugas kedinasan lain yang diberikan oleh kepala dinas.

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 ke transmigrasian 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 Kerja dan Produktivitas Tenaga Kerja

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 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 Pegawai bidang Perlindungan dan Keselamatan Tenaga Kerja, 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 kepesertaan jaminan sosial tenaga kerja, baik sektor pekerja formal maupun informal;
- h. 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;
- i. 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;
- j. 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;
- k. Peningkatan pencegahan terhadap eksploitasi dari berbagai bentuk pekerjaan terburuk anak dan pekerja perempuan;
- l. 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, pememali perempuan dan anak, pengurusutamaan gender dan Stakeholder lainnya.

B. Unsur Ketramigrasian :

Seksi Transmigrasi pada Bidang Perluasan 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 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	
2020	0	6	21	3	30
2021	0	9	19	4	32
2021					

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	999.056.310
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 murni 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 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 fisik, 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 pedesaan 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 penjabaran 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 melalui tujuan 2.1 pada RPJMD 2021-2026 adalah:

Mewujudkan Kemandirian ekonomi berdimensi kerakyatan melalui penguatan struktur ekonomi yang berorientasi pada agribisnis, agroindustri, pariwisata dan perbankan serta optimalisasi penerimaan PAD melalui peningkatan potensi sumber-sumber pendapatan daerah

> SASARAN STRATEGIS

Untuk mensukseskan Visi dan Misi ke- 2 Bupati Mojokerto, 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 sesuai tabel berikut ini :

Tabel II.A.1

Tabel Indikator Tujuan dan Sasaran Strategis

NO	INDIKATOR TUJUAN OPD	SASARAN STRATEGIS	
	TINGKAT PENGANGGURAN TERBUKA (TPT)	1.	Meningkatnya Kualitas Tenaga Kerja Serta Penguatan Perluasan Kesempatan Kerja Dan Penempatan Tenaga Kerja
		2.	Meningkatnya Kondisi Hubungan Industrial Yang Harmonis, Dinamis Dan Kondusif Serta Optimalisasi Perlindungan Ketenagakerjaan

> 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 penyerapan tenaga kerja;
3. Persentase tingkat perselisihan hubungan industrial di perusahaan;
4. Persentase perusahaan yang mengikutsertakan pekerja dalam jaminan sosial.

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 holistik 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 Undang-undang Republik Indonesia Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan dan Undang-undang Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta 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, 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 2021-2026. Adapun arah kebijakan Disnaker 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 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 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) Pengoptimalan akses kesempatan kerja melalui kegiatan pameran kesempatan kerja (job fair) dan penyuluhan informasi bursa kerja;
- (3) Pengembangan fungsi lembaga layanan bursa kerja dan lembaga penempatan tenaga kerja.
- (4) 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.
- (3) Peningkatan upaya-upaya Pencegahan dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial
- (4) Peningkatan upaya pengawasan (monitoring) dan perlindungan tenaga kerja.
- (5) Optimalisasi pelaksanaan dan pembudayaan K3 di perusahaan.
- (6) Peningkatan Kualitas dan ketersediaan Sarana dan Prasarana di perusahaan

2.2. PROGRAM PRIORITAS

Pelaksanaan pembangunan ketenagakerjaan dan transmigrasian implementasi kegiatannya, 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 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 masyarakat 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 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 masyarakat produktif dalam rangka penempatan tenaga kerja di luar negeri.
- b. Pembinaan masyarakat 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 Perlindungan Ketenagakerjaan dioptimalkan dari sisi 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 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.

2.1. FORMULIR RENCANA KINERJA TAHUNAN

INDIKATOR KINERJA UTAMA (IKU) ESELON II										
NO	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR	TARGET TAHUN							
			21	22	23	24	25	26	27	28
1	MENINGKATKAN KUALITAS TENAGA KERJA CERTA PENCIPTAAN PERLUASAN KESEMPATAN KERJA DAN PENEMPATAN TENAGA KERJA	PERSENTASE PENYERAPAN TENAGA KERJA	52%	55%	54%	54%	55%			50%
		PERSENTASE PESERTA PELATIHAN YANG BERTUALITAS DAN KOMPETEN	85%	86%	85%	87%	90%			90%
2	MENINGKATKAN KONDISI HUBUNGAN INDUSTRIAL YANG HARMONIS, DINAMIS DAN KONDISIF SERTA OPTIMALISASI PERLUKUTUGAN KETENAGAKERJAAN	PERSENTASE TINGKAT PERBELAJARAN HUBUNGAN INDUSTRIAL DI PERUSAHAAN	4%	4%	5%	5%	4%			4%
		PERSENTASE PERUBAHAN YANG MENKUTBERTAKAN PEKERJA DALAM JAMINAN SOSIAL	50%	51%	51%	52%	52%			53%

BAB III AKUNTABILITAS KINERJA

Hasil pengukuran kinerja terhadap 4 (empat) Indikator Kinerja Utama (IKU), 3 (tiga) Program Wajib Ketenagakerjaan dan 15 (Lima Belas) Kegiatan, sebagaimana ditetapkan dalam Rencana Kinerja Tahun 2022, menunjukkan bahwa secara umum Disnaker Kabupaten Mojokerto telah mencapai kinerja baik terkait pelaksanaan pembangunan di bidang Ketenagakerjaan dan Ketranasmigrasian, 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 skala penilaian pengukuran, dari hasil pengumpulan data kinerja selanjutnya dilakukan kategorisasi kinerja (penentuan posisi) yang masing-masing terdiri dari 4 (empat) kategori sesuai dengan tingkat capaian kinerja yaitu:

Tabel Skala Penilaian

NO	INTERVAL NILAI REALISASI KINERJA	KRITERIA PENILAIAN REALISASI KINERJA	KET
1	90% - 100%	Sangat Baik	
2	80% - 90%	Baik	
3	70% - 80%	Cukup	
4	60% - 70%	Kurang	
5	≤ 55	Sangat Kurang	

PENGUKURAN KINERJA TAHUN 2022

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 (TPT)

Tabel Target Kinerja Pemerintah Kabupaten Mojokerto Tahun 2022

INDIKATOR TUJUAN	TARGET	REALISASI
TINGKAT PENGANGGURAN TERBUKA (TPT)	5,42%	4,83%

Bahwa berdasarkan Rancangan Pemerintahan Jangka Menengah Daerah Tahun 2021-2026, hasil pencapaian Pemerintah Kabupaten Mojokerto pada indikator tujuan dengan target tahun 2021 yaitu 5,62% terealisasi sebesar 5,54%. Berikut ini tabel Hasil pencapaian Target Tingkat Pengangguran Terbuka Selama 3 (tiga) Tahun Terakhir

Tabel III.1

REALISASI PENCAPAIAN TARGET INDIKATOR TUJUAN

NO	INDIKATOR TUJUAN	TAHUN 2020		TAHUN 2021		TAHUN 2022	
		TARGET	REALISASI	TARGET	REALISASI	TARGET	REALISASI
	Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT)	4,0	5,75	5,62	5,54	5,42	4,83

Kondisi Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) berdasarkan indikator sasaran Pemerintah Kabupaten Mojokerto yang menjadi Tujuan dan Indikator Tujuan Perangkat Daerah Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Mojokerto. Pada tahun 2021 sampai dengan tahun 2022 antara target dan realisasi terjadi penurunan yang cukup signifikan dimana target yang dicanangkan pada tahun 2021 sebesar 5,62% dan realisasi yang tercapai terjadi kenaikan angka TPT sebesar 5,45%. Sementara pada tahun 2022 dengan target sebesar 5,42 realisasi yang dapat dicapai adalah sebesar 4,83%. Perbandingan antara tahun 2021 dengan 2022 ada penurunan angka TPT dengan selisih sebesar 0,71%.

Angka Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) ini perlu diwaspadai oleh Pemerintah Kabupaten Mojokerto, karena baik penurunan maupun kenaikan ini bersifat fluktuatif, faktor-faktor penyebabnya adalah iklim investasi dan kondisi hubungan industrial dapat mengalami situasi kurang kondusif yang disebabkan kebijakan Pemerintah Pusat maupun Provinsi, sehingga efektifitas berusaha perusahaan dan produktivitas tenaga kerja terganggu. Yang dampak terbesar adalah Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang nantinya dapat menyumbang angka pengangguran yang bertambah dan tingkat kemiskinan juga meningkat.

Untuk itu diperlukan kerjasama dan koordinasi yang intens dan berkelanjutan antara Pemerintah Kabupaten Mojokerto dengan para Stakeholder yaitu pemilik perusahaan/ investor untuk bersama-sama berkomitmen kuat menjalankan kebijakan

dan merumuskan kebijakan yang solutif sehingga mampu mengkondusifkan kondisi hubungan industrial di wilayah Pemerintah Kabupaten Mojokerto.

Faktor-faktor positif lainnya setelah pandemi Covid19 ini adalah Perangkat Daerah Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Mojokerto dengan beberapa program dan kegiatan prioritasnya antara lain Pameran Bursa Kerja (Job Fair) dan Pelatihan Kerja dapat terlaksana secara maksimal dan menumbuhkan animo masyarakat umum dan pencari kerja sehingga diharapkan target-target pembangunan manusia dibidang katanagakerjaan tercapai realisasinya.

1. CAPAIAN KINERJA DISNAKER KABUPATEN MOJOKERTO

Seperti telah diuraikan di atas, dan 4 (Empat) sasaran strategis yang telah ditetapkan untuk tahun 2022 sesuai dengan rencana strategis 2018 - 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 kualitas tenaga kerja serta penciptaan peluang kesempatan kerja dan penempatan tenaga kerja	persentase peserta pelatihan yang berkualitas dan kompeten	85%	85,08	100,07%
	persentase penyerapan tenaga kerja	82%	82,10	100,12%
Meningkatnya kondisi hubungan industrial yang harmonis, dinamis dan kondusif serta optimalisasi perlindungan ketenagakerjaan	persentase tingkat penyelesaian hubungan industrial di perusahaan	6%	2,15	164%
	persentase perusahaan yang mengikutsertakan pekerja dalam jaminan sosial	51%	55,47	108,7%

Diagram Grafik Pencapaian Indikator Kinerja Utama Disnaker



Pencapaian Kinerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Mojokerto di tahun 2022 dengan 4 (empat) Indikator Kinerja Utama (IKU) antara lain sebagai berikut :

1. Indikator persentase peserta pelatihan yang berkualitas dan kompeten Penempatan Tenaga Kerja dengan target 85%, sementara realisasi sebesar 85,06%. Untuk Persentase capaian, hasil yang didapatkan sebesar 100,07% .
2. Indikator persentase penyerapan tenaga kerja dengan target 82%, sementara realisasi sebesar 82,10%. Untuk Persentase capaian, hasil yang didapatkan sebesar 100,12%.
3. Indikator persentase tingkat perselisihan hubungan industrial di perusahaan dengan target 6%, sementara realisasi sebesar 2,15%. Untuk Persentase capaian, hasil yang didapatkan sebesar 164%.
4. Indikator perusahaan yang mengikutsertakan pekerja dalam jaminan sosial dengan target 51%, sementara realisasi sebesar 55,47%. Untuk Persentase capaian, hasil yang didapatkan sebesar 108,7%.

Dari hasil keseluruhan pencapaian kinerja diperoleh sebagian besar persentase pencapaian dari realisasi dan target, menunjukkan pencapaian yang baik. Pencapaian hasil pada indikator Persentase penurunan angka perselisihan menjadi pencapaian yang diharapkan dikarenakan dengan target penurunan yang dicanangkan sebesar 6%. Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Mojokerto mampu menekan hingga ke angka 2,15%

Tabel 3.1.2
Perbandingan Realisasi Kinerja

SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	TARGET	REALISASI TAHUN		
			2020	2021	2022
1	2	3	4	5	6
Meningkatnya kualitas tenaga kerja serta penciptaan peluang kesempatan kerja dan penempatan tenaga kerja	persentase peserta pelatihan yang berkualitas dan kompeten	85%	91,08%	90,01%	85,06%
	persentase penyerapan tenaga kerja	82%	90,12%	87,12%	82,10%
Meningkatnya kondisi hubungan industrial yang harmonis, dinamis dan kondusif serta optimalisasi perlindungan ketenagakerjaan	persentase tingkat perselisihan hubungan industrial di perusahaan	6%	8,11%	12,50%	2,15%
	persentase perusahaan yang mengikutsertakan pekerja dalam jaminan sosial	51%	N/A	N/A	55,47%

Dari perbandingan capaian kinerja 3 (tiga) tahun terakhir yaitu pada tahun 2020, 2021 dan 2022 didapatkan perbedaan capaian realisasi antara lain pada indikator :

➤ ***Persentase peserta pelatihan yang berkualitas dan kompeten***

Pada tahun 2020 realisasi indikator Kinerja Utama tersebut sebesar 91,06% dan mengalami penurunan pada tahun 2021 menjadi 91,01%. Sementara pada akhir tahun 2022 terjadi penurunan kembali sebesar 85,05%. Perbandingan antara tahun 2020 dengan 2021 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. Pada tahun 2022 jarak penurunan menjadi semakin lebar sebagai akibat dampak dari setelah pemulihan covid 19% maka perlu dilakukan relaksasi target pencapaian kinerja pada RPJMD 2021-2026 dan Renstra Disnaker 2021-2026, agar jarak pencapaian tidak terlalu jauh dari tahun sebelumnya. Realisasi tahun 2022 patut diapresiasi karena masih diatas target yang ingin dicapai pada tahun 2022. Dalam pencapaian kinerja yang lebih baik di tahun mendatang perlu pengupayaan secara optimal kerjasama dan Dinas Tenaga Kerja dengan instansi-instansi terkait pelatihan-pelatihan ketenagakerjaan serta upaya penambahan kuota Pemagangan dalam Negeri bekerjasama dengan Kementerian Ketenagakerjaan RI.

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

Pada tahun 2020 realisasi indikator Kinerja Utama tersebut sebesar 90,12% dan mengalami penurunan pada tahun 2021 menjadi 87,12%. Sementara pada akhir tahun 2022 persentase realisasi penurunan kembali capaian sebesar 82,10%. Perbandingan antara tahun 2021 dengan 2022 mengalami selisih penurunan yaitu sebesar 5,02%. Hal ini disebabkan kondisi pemulihan setelah pandemi covid19 dimana penyerapan tenaga kerja di wilayah Kabupaten Mojokerto tidak optimal. Akan tetapi realisasi masih sesuai dengan target yang ingin dicapai pada tahun 2021 sesuai RPJMD dan Renstra Disnaker 2021-2026.

➤ ***Persentase tingkat perselisihan hubungan industrial di perusahaan***

Persentase capaian indikator ini pada tahun 2021 sesuai target yang diharapkan yaitu 12,50%, sementara pada tahun 2022 tingkat perselisihan dapat ditekan kembali mencapai angka 2,15% dari target 6% sesuai RPJMD dan Renstra 2021-2026 Disnaker Kab. Mojokerto. Pencapaian realisasi tersebut dikannmakan upaya-upaya pembinaan terkait ketenagakerjaan di perusahaan dan monitoring pelaksanaan peraturan, sarana hubungan industrial serta perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja. Walaupun kondisi Upah Minimum Kabupaten Mojokerto mengalami kenaikan dari tahun ke tahun dan kondisi iklim investasi yang terhambat dan mulai mengalami

pemulihan setelah pandemi Covid19 sehingga 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 perusahaan yang mengikutsertakan pekerja dalam jaminan sosial**

Persentase realisasi capaian pada indikator ini mengalami perubahan pada RPJMD dan Renstra Disnaker Kab. Mojokerto tahun 2021-2026 yang sebelumnya *Persentase penurunan angka kecelakaan kerja* berubah menjadi *Persentase perusahaan yang mengikutsertakan pekerja dalam jaminan sosial*. Perubahan indikator dikarenakan adanya kewenangan antara pemerintah provinsi dengan pemerintah kab/kota. Realisasi pencapaian pada target baru ini menunjukkan pencapaian yang baik, dimana target yang dicanangkan sebesar sebesar 51% perusahaan yang ikut serta dalam jaminan sosial ketenagakerjaan, tercapai sebesar 55,47%melebihi target yang ditetapkan.

Tabel 3.13
Perbandingan Realisasi Kinerja sd. Akhir periode Renstra

SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	TARGET AKHIR RPJMD/ RENSTRA	REALISASI	TINGKAT KEMAJUAN
Meningkatnya kualitas tenaga kerja serta penciptaan perluasan kesempatan kerja dan pendayagunaan tenaga kerja	persentase peserta pelatihan yang berkualitas dan kompeten	50%	85,05%	4.94
	persentase penyerapan tenaga kerja	85%	82,10%	3.9
Meningkatnya kondisi hubungan industrial yang harmonis, dinamis dan kondusif serta optimalisasi perlindungan ketenagakerjaan	persentase tingkat perselisihan hubungan industrial di perusahaan	4%	2,15%	1.85
	persentase perusahaan yang mengikutsertakan pekerja dalam jaminan sosial	51%	55,47%	3.47

Bahwa berdasar keterangan pencapaian kinerja sampai dengan akhir RPJMD/ Renstra 2021-2026, Dinas Tenaga Kerja menunjukkan hasil kinerja yang telah sesuai dengan acuan program dan pelaksanaan kegiatan berdasarkan visi dan misi ke-2 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 itu sendiri

Tabel 3.1.4

Pertandingan Realisasi Kinerja dengan Realisasi Nasional

SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	REALISASI TAHUN 2022	REALISASI NASIONAL	KET (+/-)
Meningkatnya kualitas tenaga kerja serta penciptaan peluang kesempatan kerja dan penempatan tenaga kerja	persentase peserta pelatihan yang berkualitas dan kompeten	85,08%	23,22%	
	persentase penyerapan tenaga kerja	82,10%	0,41%	
Meningkatnya kondisi hubungan industrial yang harmonis, dinamis dan kondusif serta optimalisasi perlindungan ketenagakerjaan	persentase tingkat penyelesaian hubungan industrial di perusahaan	2,15%	Data tidak tersinkronisasi dengan nasional	
	persentase perusahaan yang mengikutsertakan pekerja dalam jaminan sosial	55,47%	60,59%	

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 bertumpukan 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, tanggap, dan berkarakter

Maka untuk mensinkronisasikan realisasi kinerja pada tahun 2022 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 Perangkat Daerah Kabupaten Mojokerto ditampilkan secara format tabel.

Tabel III.2

Sasaran dan Program Prioritas Perangkat Daerah Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Mojokerto

NO	SASARAN	PROGRAM
	Meningkatnya kualitas tenaga kerja serta penciptaan peluang kesempatan kerja dan penempatan tenaga kerja	Program pelatihan kerja dan produktivitas tenaga kerja

		Program penempatan tenaga kerja
	Meningkatnya kondisi hubungan industrial yang harmonis, dinamis dan kondusif serta optimalisasi perlindungan ketenagakerjaan	Program hubungan industrial

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 (Rp)	% ANGGARAN DARI TOTAL
	Meningkatnya kualitas tenaga kerja serta penciptaan perluasan kesempatan kerja dan penempatan tenaga kerja	persentase peserta pelatihan yang berkualitas dan kompeten	1.135.000.000	63,89%
		persentase penyerapan tenaga kerja	255.280.000	14,42%
	Meningkatnya kondisi hubungan industrial yang harmonis, dinamis dan kondusif serta optimalisasi perlindungan ketenagakerjaan	persentase tingkat penyelesaian hubungan industrial di perusahaan	260.000.000	14,83%
		persentase perusahaan yang mengikutsertakan pekerja dalam jaminan sosial	125.000.000	7,03%

Dari tabel 3.2.1 terlihat data alokasi anggaran persasaran didapatkan keterangan, untuk anggaran keseluruhan dengan 3 (tiga) program utama sebesar Rp. 1.778.280.000,-, sementara untuk anggaran terbesar dialokasikan pada indikator Persentase peserta pelatihan yang berkualitas dan kompeten total sebesar Rp. 1.135.000.000,- (satu milyar seratus tiga puluh lima juta rupiah). Anggaran tersebut terbagi dari dua sumber anggaran komponen Relocusing Perubahan APBD dan DBHCHT (Dana Bagi Hasil Cukai Hasil Tembakau). Pemanfaatan anggaran tersebut dialokasikan pada program Pelatihan dengan rincian kegiatan sebanyak 3 (tiga) Kegiatan, 4 (empat) 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 terendah ada pada Indikator Kinerja Utama (IKU) Persentase perusahaan yang mengikutsertakan pekerja dalam jaminan sosial sebesar Rp. 125.000.000,- (seratus dua puluh lima juta rupiah), hal ini dikarenakan adanya penyesuaian dari kebijakan kepala daerah.

Tabel 3.2.2
PENCAPAIAN KINERJA DAN ANGGARAN

SASARAN PROGRAM	INDIKATOR	KINERJA			ANGGARAN		
		TARGET	REALISASI	%	ALOKASI	REALISASI	%
Meningkatkan kualitas tenaga kerja serta penciptaan peluang kesempatan kerja dan penempatan tenaga kerja	persentase peserta pelatihan yang berkualitas dan kompeten	85%	85,08	100,07%	1.135.000.000	550.926.750	48,54
	persentase penyerapan tenaga kerja	82%	82,10	100,12%	258.290.000	214.347.850	83,34
Meminimalkan kondisi tubrukan industri yang merusak, dimana dapat kondusif serta optimalisasi perlindungan ketenagakerjaan	persentase tingkat perselisihan hubungan industrial di perusahaan	1%	2,15	194%	250.000.000	253.488.500	101,39
	persentase perusahaan yang mengikutsertakan pekerja dalam jaminan sosial	91%	98,47	108,1%	125.000.000	123.257.250	98,60

Realisasi pencapaian kinerja pelaksanaan program kegiatan pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Mojokerto secara keseluruhan telah mencapai realisasi rata-rata sebesar 118,22% dan mengalami kenaikan dari tahun 2020 sebesar 73,61%. Atau selisih peningkatan sebesar 44,61%, dengan perincian sebanyak 3 (tiga) program prioritas untuk mencapai target indikator sasaran pada Pemerintah Kabupaten Mojokerto yaitu untuk menekan angka 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, Pencegahan 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 Mojokerto dalam bentuk pelatihan kerja dan pemagangan.

Secara Keseluruhan rata-rata realisasi dapat dikategorikan sangat baik walaupun masih terdapat hambatan dan kendala dalam pelaksanaan program dan kegiatan, namun sifat tersebut adalah kondisional sesuai kondisi di lapangan.

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 2022 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:

Perlu adanya 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 ditetapkan 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) Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Mojokerto tahun 2022 ini kami susun. Diharapkan dengan disusunnya laporan ini menjadi referensi dan proses pembangunan di sektor ketenagakerjaan dan ketranasmigrasian 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.

Mojokerto, Februari 2023

KEPALA DINAS TENAGA KERJA
KABUPATEN MOJOKERTO,



BAMBANG PURWANTO, SH., MH
Pembina Utama Muda
NIP. 19690521 199602 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 diperlukan untuk mendapatkan hasil kinerja yang lebih baik di masa yang akan datang.

Demikian Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LKJIP) Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Mojokerto tahun 2022 ini kami susun. Diharapkan dengan disusunnya laporan ini menjadi referensi dan proses pembangunan di sektor ketenagakerjaan dan kefransmigrasian 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.

Mojokerto, Februari 2023

KEPALA DINAS TENAGA KERJA
KABUPATEN MOJOKERTO.



BAMBANG PURWANTO, SH., MH
Pemuda Ulama Muda
NIP. 19690521 199602 1 001