

LAPORAN KINERJA INSTANSI PEMERINTAH (LKJIP)

TAHUN 2022



PEMERINTAH KABUPATEN TABANAN

DINAS TENAGA KERJA

Jalan Wibisana No. 2, Delod Peken, Tabanan

Telp. (0361) 811483

KATA PENGANTAR

Puji syukur kami panjatkan ke hadapan Ida Sang Hyang Widhi Wasa / Tuhan Yang Maha Esa karena berkat rahmat-Nya kami dapat menyelesaikan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKJIP) Tahun 2022 ini.

Penyusunan LKJIP Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tabanan Tahun 2022 ini dalam rangka pertanggungjawaban pelaksanaan tugas pokok dan fungsi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tabanan guna mewujudkan visi, misi dan penjabarannya sesuai dengan Rencana Strategis (Renstra) Dinas Tenaga Kerja tahun 2021 – 2026.

Adapun Laporan Kinerja Instansi Pemerintah ini memuat pencapaian Kinerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tabanan dalam tahun 2022 baik mengenai keberhasilan, kegagalan maupun permasalahan yang dihadapi serta sebagai bahan evaluasi dalam upaya peningkatan kinerja pada tahun yang akan datang.

Terima kasih kami sampaikan atas bantuan semua pihak dalam penyelesaian LKJIP ini dan kami menyadari bahwa LKJIP ini belum sempurna. Oleh karena itu kritik dan saran yang bersifat membangun sangat kami harapkan.

Demikian Laporan Kinerja Instansi Pemerintah ini kami buat, agar dapat digunakan sebagai bahan pembuatan kebijakan.

Kepala Dinas Tenaga Kerja
Kabupaten Tabanan,



I NYOMAN PUTRA, S.H.,M.M.

Pembina Tk.1 (IV/b)
NIP. 19790502 200212 1 007

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR 2

DAFTAR ISI..... 3

RINGKASAN EKSEKUTIF 4

BAB I PENDAHULUAN..... 5

 1.1 Latar Belakang 5

 1.2 Pengertian LKJIP 6

 1.3 Mengapa LKJIP Disusun 6

 1.4 Isu – Isu Strategis 7

 1.5 Dasar Hukum..... 11

 1.6 Gambaran Umum Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tabanan 14

 1.7 Sistematika Penyajian 32

BAB II RENCANA STRATEGIS DAN PERENCANAAN KINERJA..... 33

 2.1 Rencana Strategis 33

 2.2 Visi Dan Misi Kabupaten Tabanan 33

 2.3 Perjanjian Kinerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tabanan..... 35

BAB III AKUNTABILITAS KINERJA 39

 3.1 Pengukuran Kinerja..... 39

 3.2 Capaian Kinerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tabanan..... 40

 3.3 Realisasi Anggaran..... 52

BAB IV PENUTUP 55

 4.1 Kesimpulan..... 55

 4.2 Saran..... 55

RINGKASAN EKSEKUTIF

Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tabanan ini merupakan pertanggungjawaban atas perjanjian kinerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tabanan yang memuat rencana, capaian dan realisasi indikator kinerja dari sasaran strategis. Sasaran dan indikator kinerja termuat dalam Renstra Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tabanan Tahun 2021-2026. Untuk mencapai sasaran tersebut, ditempuh dengan melaksanakan strategi, kebijakan, program dan kegiatan seperti telah dirumuskan dalam rencana strategis.

Berdasarkan hasil evaluasi capaian kinerja sasaran strategis Meningkatnya Kesempatan Kerja dan Produktifitas Tenaga Kerja dengan indikator yaitu Persentase Tingkat Pengangguran Terbuka dengan capaian kinerja 101,5 dengan predikat Sangat Berhasil, Meningkatnya tenaga kerja terampil dengan indikator Persentase jumlah pencari kerja bersertifikasi kompeten berbanding dengan jumlah pengangguran terbuka dengan capaian 45,5 dengan predikat Tidak Berhasil, Meningkatnya pelayanan perluasan kesempatan kerja dengan indikator Persentase jumlah pencari kerja yang memasuki dunia kerja berbanding dengan jumlah pengangguran terbuka dengan capaian 169,29 dan predikat Sangat Berhasil, Terwujudnya kualitas tata kelola pemerintahan di OPD dengan indikator Hasil evaluasi penilaian mandiri pelaksanaan reformasi birokrasi dengan capaian 103,03 dan predikat Sangat Berhasil, Meningkatnya kinerja perangkat daerah dengan indikator Hasil evaluasi akuntabilitas kinerja perangkat daerah dengan capaian 99,73 dengan predikat Sangat Berhasil.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pelaksana Otonomi Daerah di Kabupaten Tabanan sesuai dengan UU Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintah Daerah, UU Nomor 33 Tahun 2004 tentang Perimbangan Keuangan Pemerintah Pusat dan Daerah dan UU Nomor 28 Tahun 1999 tentang Penyelenggaraan Negara yang Bersih serta Bebas dari Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme (KKN), telah sejalan dengan perkembangan sistem pemerintahan yang mengalami perubahan sejak didengungkannya arus reformasi yang sesuai dengan paradigma baru yang berkembang di masyarakat. Perubahan ini mengharuskan pemerintah untuk mewujudkan sistem pemerintahan yang baik, bersih dan berwibawa, sehingga diuntut terselenggaranya manajemen pemerintahan dan pembangunan yang berdaya guna serta bebas dari korupsi, kolusi, dan nepotisme (KKN). Penyelenggaraan sistem pemerintahan daerah yang demokratis, desentralistik dan berorientasi pada transparansi serta pemberdayaan masyarakat diperlukan suatu sistem akuntabilitas pada seluruh jajaran aparat pemerintah, baik di pusat maupun daerah dan agar supaya pelaksanaan sistem akuntabilitas tersebut dapat berjalan baik, maka perlu adanya suatu perencanaan strategis yang merupakan tolak ukur penilaian pertanggungjawaban kinerja pemerintah dalam kurun waktu tertentu.

Pembangunan ditujukan untuk meningkatkan harkat dan martabat serta memperkuat jati diri dan kepribadian masyarakat dalam pendekatan lokal, nasional dan global yang meliputi kehidupan bermasyarakat, berbangsa dan bernegara. Dalam perencanaan pembangunan, Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tabanan memperhatikan keseimbangan berbagai aspek dalam satu kesatuan wilayah pembangunan ekonomi, hukum, sosial, budaya, politik, pemerintahan dan lingkungan hidup untuk mendukung pembangunan yang berkelanjutan, dengan diikuti oleh penyelenggaraan pemerintah yang akuntabel.

Pemerintah yang akuntabel merupakan keharusan yang perlu dilaksanakan dalam usaha mewujudkan aspirasi serta cita-cita masyarakat dalam mencapai masa depan yang lebih baik. Berkaitan dengan hal itu, diperlukan pengembangan dan penerapan sistem pertanggungjawaban yang tepat, jelas dan terukur, sehingga penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan dapat berlangsung secara berdaya guna, serta bebas dari korupsi, kolusi dan nepotisme.

Sejalan dengan pelaksanaan Undang-undang Nomor 28 Tahun 1999 tentang Penyelenggaraan Negara yang Bersih serta Bebas dari Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme serta Peraturan Pemerintah Nomor 108 Tahun 2000 tentang Tata Cara Pertanggung Jawaban Kepala Daerah, maka diterbitkan Inpres Nomor 7 tahun 1999 tentang Kinerja Instansi Pemerintah. Dalam salah satu pasal dari Undang-Undang tersebut menyatakan bahwa asas-asas umum penyelenggaraan negara meliputi kepastian hukum, asas tertib penyelenggaraan negara, asas kepentingan umum, asas keterbukaan, asas proporsalitas dan profesionalitas serta kinerja. Asas kinerja adalah setiap kegiatan dan hasil akhir dari kegiatan setiap penyelenggara Negara harus dipertanggungjawabkan kepada masyarakat atau rakyat sebagai pemegang

kedaulatan tertinggi negara sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Dinas Tenaga Kerja merupakan salah satu OPD yang ada dilingkungan Pemerintah Kabupaten Tabanan, yang beralamat di Jalan Wibisana Nomor 2 Tabanan dan memiliki Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD) Balai Latihan Kerja (BLK) yang beralamat di Jalan Raya Timpag – Meliling Kecamatan Kerambitan Tabanan.

1.2 Pengertian LKJIP

Sistem AKIP merupakan sistem manajemen pemerintahan berfokus pada peningkatan akuntabilitas yang berorientasi pada hasil (*Outcomes oriented*). Sistem AKIP diimplementasikan secara “*self assesment*” oleh masing-masing instansi pemerintah. *Self assesment* maksudnya, instansi pemerintah membuat perencanaan dan pelaksanaan, serta mengukur/mengevaluasi kinerjanya sendiri dan melaporkannya kepada instansi yang lebih tinggi. Penerapan manajemen pemerintahan berbasis kinerja pada dasarnya adalah mengubah *mind-set* para birokrat dari sistem yang birokratis ke arah sistem yang bertujuan untuk lebih mewirauasakan birokrasi pemerintah. Dalam bahasa lain, transformasi sektor pemerintahan yang mengubah fokus akuntabilitas dari orientasi pada masukan-masukan (*inputs oriented accountabillity*) dan proses ke arah akuntabilitas pada hasil (*result oriented accountabillity*), terutama berupa *outcomes*.

Salah satu cara yang tepat untuk meningkatkan efektivitas pengelolaan manajemen pemerintahan adalah dengan melakukan reformasi pengelolaan dan pertanggungjawaban kinerja instansi pemerintah. Prioritas strategis pemerintah harus ditetapkan didasarkan kebutuhan masyarakat. Instansi pemerintah menetapkan sasaran strategis di instansi masing-masing dengan ukuran-ukuran kinerja yang jelas dan terukur.

1.3 Mengapa LKJIP Disusun

Berbagai peraturan perundang-undangan yang saat ini telah mengharuskan penerapan manajemen berbasis kinerja, seperti Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara, Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2004 tentang Perbendaharaan Negara, Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional, Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 Tentang Pemerintahan Daerah, serta berbagai peraturan pelaksanaannya. Sementara itu kondisi global serta tuntutan agar suatu instansi pemerintah mampu memberikan manfaat nyata bagi masyarakat juga mengharuskan pemerintah menerapkan manajemen pemerintahan yang lebih berorientasi pada hasil.

Tata Kelola Kepemerintahan yang baik di daerah dipertegas oleh lahirnya Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2019 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah, Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 2 Tahun 2018 tentang Penerapan Standar Pelayanan Minimal dan Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah. Peraturan perundangan-undangan tersebut telah menyempurnakan regulasi Sistem Kinerja Instansi Pemerintah (Sistem AKIP). Sistem AKIP tidak saja menekankan pada *output* (keluaran) sebuah kegiatan, tetapi lebih menekankan pada *outcomes* (hasil), dengan

demikian, maka dalam penyusunan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKJIP) penekanan pada hasil kegiatan sangat perlu mendapat perhatian. LKJIP sebagai salah satu bentuk pertanggungjawaban kegiatan Tahunan yang telah disusun dalam Rencana Kerja Tahunan (RKT) sangat tepat dipakai sebagai salah satu tolak ukur untuk mengukur keberhasilan maupun kegagalan dalam melaksanakan kegiatan pembangunan.

Untuk mengukur keberhasilan maupun kegagalan dalam melaksanakan prioritas pembangunan, Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tabanan telah menetapkan Indikator Kinerja Utama (IKU). Indikator Kinerja Utama (IKU) sebagaimana amanat Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor PER/09/M.PAN/5/2007 tanggal 31 Mei 2007 tentang Pedoman Umum Penetapan Indikator Kinerja Utama. Menurut Tim Penilai LKJIP Kementerian Negara Pendayagunaan Aparatur Negara, penyusunan IKU wajib bagi unit kerja berdasarkan pada Nomor PER/09/M.PAN/5/2007 tanggal 31 Mei 2007 tentang Pedoman Umum Penetapan Indikator Kinerja Utama Instansi Pemerintah. IKU merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian sasaran atau tujuan instansi pemerintah yang mengindikasikan tingkat keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan kegiatan sesuai dengan program dan kebijakan yang ditetapkan. Mengacu pada hal tersebut, maka Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tabanan juga telah melakukan job deskripsi yang jelas dengan pertanggungjawabannya. Masing-masing job deskripsi tersebut dinilai dalam LKJIP, mulai dari staf dan eselon IV bertanggungjawab pada kegiatan, selanjutnya meningkat pada eselon III bertanggungjawab pada program, dan eselon II bertanggungjawab pada kebijakan strategis Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tabanan.

1.4 Isu – Isu Strategis

Salah satu cara yang tepat untuk meningkatkan efektivitas pengelolaan manajemen pemerintahan adalah dengan melakukan reformasi pengelolaan dan pertanggungjawaban kinerja instansi pemerintah. Prioritas strategis pemerintah harus ditetapkan didasarkan kebutuhan masyarakat. Instansi pemerintah menetapkan sasaran strategis di instansi masing-masing dengan ukuran-ukuran kinerja yang jelas dan terukur, dalam percepatan proses pelaksanaan pembangunan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan yakni Tabanan Era Baru yang Aman Unggul Madani (AUM). Masih banyak pekerjaan rumah yang harus diselesaikan. Pembangunan yang selama ini dilaksanakan masih perlu pembenahan untuk mengaktifkan pencapaian tujuan. Karena tantangan kedepan jauh lebih sulit karena kita dihadapkan pada menurunnya kemampuan keuangan daerah dalam membiayai pembangunan akibat beberapa fenomena dalam pendapatan serta beberapa agenda penting ditahun yang akan datang.

A. Identifikasi Permasalahan dan Isu Strategis Berdasarkan Tugas dan Fungsi Pelayanan

1) Pengendalian Pertumbuhan Angkatan Kerja

Dalam kurun waktu 10 tahun mendatang, jumlah penduduk Kabupaten Tabanan akan semakin besar dan hal ini akan berdampak pula terhadap pertambahan jumlah angkatan kerja yang akan memasuki pasar kerja. Pengendalian kuantitas dan

laju pertumbuhan penduduk penting diperhatikan untuk menahan terjadinya jumlah penduduk usia produktif lebih besar dari jumlah penduduk usia non-produktif, sehingga angkatan kerja yang masuk pasar kerja dapat dikendalikan.

2) Peningkatan Kualitas dan Daya Saing Tenaga Kerja

Rendahnya kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) berpengaruh terhadap kualitas dan daya saing tenaga kerja. Secara umum kualitas dan daya saing tenaga kerja di Kabupaten Tabanan masih rendah, antara lain ditunjukkan oleh rendahnya tingkat pendidikan dan keterampilan angkatan kerja. Tenaga kerja masyarakat Tabanan memiliki daya saing rendah karena sebagian besar jenjang pendidikannya tamatan Sekolah Menengah kebawah (khususnya di kecamatan Pupuan, Baturiti dan Kediri).

Mengenali ciri-ciri pasar global dengan baik berupa perdagangan bebas tidak mengenal batas-batas Negara yang akan diikuti mobilisasi tenaga kerja, sehingga tenaga kerja Indonesia harus siap berkompetensi dari Negara dan di Negara manapun di Dunia. Demikian juga dengan Tenaga Kerja Asing (TKA) yang bekerja di Indonesia, dan Tenaga Kerja Indonesia (TKI) yang bekerja di Luar Negeri.

3) Peningkatan Jiwa Kewirausahaan

Selain tingkat pendidikan, rendahnya daya saing penduduk Tabanan disebabkan oleh kurangnya jiwa kewirausahaan, rendahnya daya saing dan jiwa kewirausahaan merupakan salah satu faktor yang menyebabkan meningkatnya arus migrasi masuk dan meningkatnya penjualan lahan-lahan pertanian kepada pengusaha luar Bali. Bila hal ini dibiarkan maka dalam kurun waktu tidak terlalu lama ungkapan bahwa penduduk Tabanan hanya menjadi penonton dirumahnya sendiri akan semakin menjadi kenyataan. Dengan demikian tantangan yang dihadapi adalah meningkatkan jiwa kewirausahaan penduduk lokal dan menekan arus migrasi/penduduk pendatang masuk ke Tabanan.

4) Peningkatan Kesempatan Kerja

Pertumbuhan kesempatan kerja rata-rata pertahun pada periode 2016-2021 akan terus meningkat diatas rata-rata pertumbuhan pencari kerja, sehingga angka pengangguran secara berangsur-angsur dapat dikurangi. Lapangan usaha yang diharapkan mampu menyerap tenaga kerja lebih besar dalam periode ini adalah di sektor-sektor pertanian, industry, perdagangan dan jasa. Kenyataan yang dihadapi saat ini adalah bahwa sektor-sektor tersebut sudah semakin jenuh dan pertumbuhannya relatif kecil.

5) Peningkatan Kualitas Hidup Tenaga Kerja

Salah satu tantangan ketenagakerjaan dimasa mendatang adalah peningkatan kualitas hidup tenaga kerja. Dalam rangka peningkatan kualitas hidup tenaga kerja tantangan yang dihadapi anatara lain :

- a. Perlindungan Upah Tenaga Kerja

Kualitas hidup tenaga kerja dipengaruhi oleh tingkat upah yang diperoleh, oleh karena itu perlu adanya perlindungan bagi tenaga kerja agar tidak menerima upah yang ditetapkan secara sewenang-wenang oleh para pengusaha melalui penetapan upah minimum.

b. Pemerataan pendapatan

Peningkatan pendapatan daerah maupun pendapatan perkapita tidak akan meningkatkan kualitas hidup tenaga kerja secara keseluruhan jika pendapatan tersebut hanya dinikmati oleh kelompok orang tertentu saja. Menjadi tantangan bagi pemerintah, maupun swasta terhadap perlunya pemerataan pendapatan dengan memberi kesempatan kepada setiap tenaga kerja untuk berpartisipasi aktif dalam kegiatan pembangunan ekonomi untuk memperoleh pendapatan yang layak.

c. Peningkatan lingkungan hidup tenaga kerja

Peningkatan kualitas hidup tenaga kerja juga mencakup peningkatan lingkungan hidup tenaga kerja. Oleh karena itu upaya-upaya yang perlu mendapat perhatian antara lain : perlindungan tenaga kerja dari lingkungan yang penuh dengan polusi, perlindungan tenaga kerja melalui resiko kecelakaan di tempat kerja, perlindungan tenaga kerja melalui penerapan kesehatan dan keselamatan kerja dan perlindungan melalui pengaturan jam kerja.

d. Pengentasan kemiskinan

Kelompok masyarakat miskin pada umumnya adalah mereka yang tidak mempunyai kemampuan untuk memiliki lahan, pinjaman kredit dan tidak mempunyai kemampuan untuk memanfaatkan jasa-jasa sosial yang ada, serta umumnya mereka tidak berpendidikan dan tidak mempunyai keterampilan. Dengan demikian melalui pengentasan kemiskinan akan dapat memecahkan masalah ketenagakerjaan diatas.

e. Peningkatan kesejahteraan tenaga kerja

Sampai saat ini tingkat kesejahteraan tenaga kerja, masih dibawah kebutuhan hidup minimum. Peningkatan kesejahteraan tenaga kerja dilakukan melalui upaya-upaya yang telah disebutkan diatas (perlindungan upah, pemerataan pendapatan, peningkatan lingkungan hidup tenaga kerja dan pengentasan kemiskinan). Juga melaui Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Jamsotek)

Sampai saat ini masih banyak perusahaan yang wajib masuk program Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Jamsotek) belum terdaftar sebagai peserta Jamsostek. Hal ini dapat menghambat upaya peningkatan kesejahteraan/kualitas hidup tenaga kerja.

B. Analisis SWOT

Dalam pencapaian Tujuan, Program Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tabanan secara optimal, dilakukan analisa faktor-faktor yang menguraikan analisis faktor-faktor lingkungan internal yang terdiri dari kekuatan dan kelemahan, serta faktor-faktor lingkungan eksternal yang terdiri dari peluang dan tantangan.

1) Faktor Lingkungan Internal

a. Kekuatan

- 1) Tersedianya perangkat peraturan perundang-undangan seperti : Peraturan Bupati Nomor 68 Tahun 2021 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Tabanan dan Peraturan Bupati Nomor 10 Tahun 2022 tentang Pembentukan, Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Unit Pelaksana Teknis Daerah Balai Latihan Kerja Pada Dinas Tenaga Kerja
- 2) Tersedianya Sumber Daya Manusia yang cukup dengan komposisi latar belakang jenjang pendidikan dan disiplin ilmu yang beragam
- 3) Adanya dukungan lembaga pemerintah yang menangani ketenagakerjaan baik ditingkat Pusat, Provinsi, maupun Kabupaten/Kota, serta memiliki akses terhadap instansi teknis yang menangani ketenagakerjaan lainnya dalam perumusan kebijakan dan perencanaan ketenagakerjaan

b. Kelemahan

- 1) Kurang memadainya kualitas dan wawasan SDM pengelola maupun pencari kerja.
- 2) Belum optimalnya koordinasi dalam proses pengelolaan ketenagakerjaan
- 3) Ketersediaan data pendukung untuk menyusun rencana pengelolaan ketenagakerjaan belum memadai.
- 4) Belum optimalnya monitoring dan evaluasi kinerja pengelolaan ketenagakerjaan

2) Faktor Lingkungan Eksternal

a. Peluang

- 1) Peran perencanaan pengelolaan ketenagakerjaan semakin strategis.
- 2) Adanya dukungan pimpinan daerah dan stake holder yang menangani ketenagakerjaan.
- 3) Adanya kesempatan untuk meningkatkan profesionalisme.
- 4) Adanya kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi yang dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan kualitas SDM calon tenaga kerja.

b. Tantangan

- 1) Perubahan regional dan global memerlukan perencanaan pengelolaan ketenagakerjaan yang dinamis.
 - 2) Sinergitas perencanaan Pemerintah pusat, Pemerintah Provinsi dan Pemerintah kabupaten/kota semakin kompleks.
 - 3) Instabilitas politik, ekonomi dan keamanan
 - 4) Inkonsistensi kebijakan Pemerintahan
- c. Faktor-faktor Kunci Keberhasilan

Penetapan faktor-faktor kunci keberhasilan (*Key Succes Factors*) ini, merupakan unsur yang sangat penting untuk menentukan keberhasilan atau kegagalan dalam mencapai tujuan dan Program Tenaga Kerja di Kabupaten Tabanan. Karena faktor ini berfungsi untuk lebih memfokuskan strategi dalam rangka mencapai tujuan secara efektif dan efisien berdasarkan analisis faktor-faktor lingkungan internal dan eksternal Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tabanan.

Adapun Faktor-faktor kunci keberhasilan tersebut adalah sebagai berikut :

- 1) Ketersediaan Sumber Daya Manusia (SDM) pengelolaan ketenagakerjaan yang professional dan berkualitas di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tabanan untuk menyusun kebijakan perencanaan pengelolaan ketenagakerjaan yang komprehensif dan terpadu.
- 2) Optimalisasi pelaksanaan tugas pokok dan fungsi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tabanan yang lebih terbuka dan partisipatif dengan adanya sistem dan kepercayaan pimpinan dalam pelaksanaan tugas-tugas.
- 3) Optimalisasi pemanfaatan dan pengembangan ilmu pengetahuan dan teknologi untuk mendukung penyusunan kebijakan pengelolaan ketenagakerjaan.

Peningkatan kualitas koordinasi dalam mengevaluasi kinerja pengelola ketenagakerjaan yang didukung dengan tersedianya sarana dan prasarana untuk penyusunan kebijakan dalam bidang ketenagakerjaan yang komprehensif dan terpadu.

1.5 Dasar Hukum

LKJIP Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tabanan Tahun 2022 disusun berdasarkan ketentuan-ketentuan sebagai berikut :

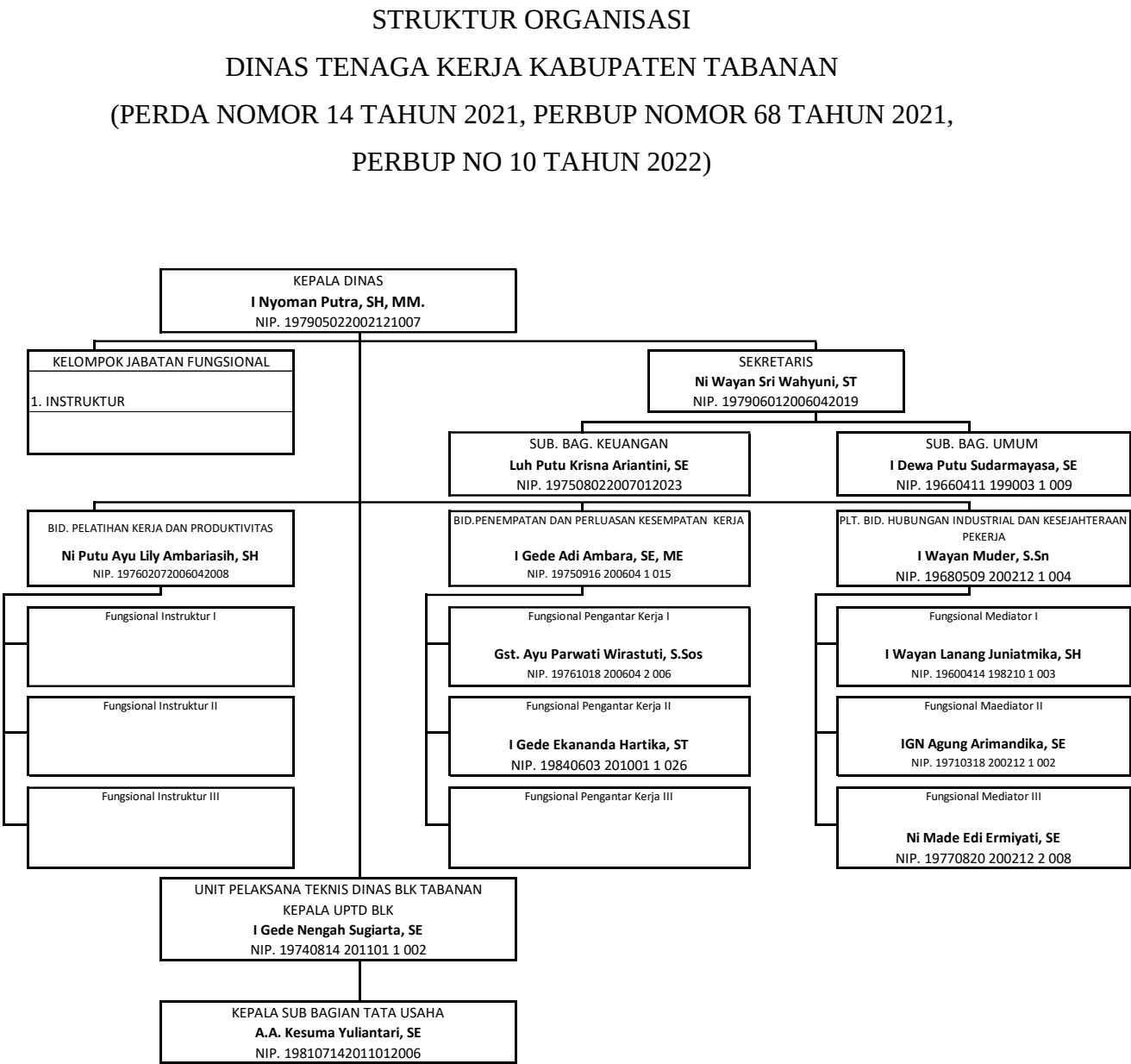
1. Undang-Undang Nomor 69 Tahun 1958 tentang Pembentukan Daerah-Daerah Tingkat II dalam Wilayah Daerah-daerah Tingkat I Bali, Nusa Tenggara Barat dan Nusa Tenggara Timur (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1958 Nomor 122; Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 1655);
2. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan;

3. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara;
4. Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial;
5. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional;
6. Undang-Undang Nomor 33 Tahun 2004 tentang Perimbangan Keuangan antara Pemerintah Pusat dan Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 126, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4438);
7. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2007 tentang Pembangunan Jangka Panjang Nasional Tahun 2005-2025 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 33; Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4700);
8. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 82, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5234);
9. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tamabahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587) sebagaimana telah diubah beberapa kali, terakhir dengan Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015 tentang perubahan kedua atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 58, Tambahan lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5679);
10. Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2019 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah;
11. Peraturan Pemerintah Nomor 2 Tahun 2018 tentang Penerapan Standar Pelayanan Minimal;
12. Peraturan Pemerintah Nomor 79 Tahun 2005 tentang Pedoman Pembinaan dan Pengawasan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2005 Nomor 165; Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4594)
13. Peraturan Pemerintah Nomor 39 Tahun 2006 tentang Tata Cara Pengendalian dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2006 Nomor 96, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4663);
14. Peraturan Pemerintah Nomor 38 Tahun 2007 tentang Pembagian Urusan Pemerintah antara Pemerintah,Pemerintah Daerah Provinsi dan Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 82, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4737);
15. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2008 tentang Tahapan, Tata Cara Penyusunan Pengendalian dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 21, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4817);

16. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 13 Tahun 2006 tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah;
17. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 54 Tahun 2010 tentang Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2008 tentang Tahapan, Tata Cara Penyusunan, Pengendalian dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah;
18. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah;
19. Peraturan Daerah Kabupaten Tabanan Nomor 14 Tahun 2011 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah (RPJPD) Kabupaten Tabanan 2005–2025;
20. Peraturan Daerah Kabupaten Tabanan Nomor 11 Tahun 2021 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Semesta Berencana Kabupaten Tabanan Tahun 2021-2026
21. Peraturan Daerah Kabupaten Tabanan Nomor 13 Tahun 2016 Tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah
22. Peraturan Bupati Tabanan Nomor Nomor 41 Tahun 2014 tentang Uraian Tugas Jabatan Struktural Perangkat Daerah Kabupaten Tabanan;
23. Peraturan Bupati Tabanan Nomor 68 Tahun 2021 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi, serta Tata Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Tabanan
24. Peraturan Bupati Tabanan Nomor 46 Tahun 2021 tentang Rencana Strategis Perangkat Daerah Tahun 2021-2026 di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Tabanan;
25. Peraturan Bupati Nomor 10 Tahun 2022 tentang Pembentukan, Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Unit Pelaksana Teknis Daerah Balai Latihan Kerja Pada Dinas Tenaga Kerja

1.6 Gambaran Umum Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tabanan

A. Struktur Organisasi



B. Sumber Daya

Didalam struktur kelembagaan menurut Peraturan Bupati Tabanan Nomor 68 Tahun 2021 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi, serta Tata Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Tabanan, bahwa Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tabanan Tahun 2022, untuk Pegawai Struktural 9 (sembilan) orang, Pegawai Fungsional sebanyak 13 (tiga belas) orang, Tenaga ASN sebanyak 14 (empat belas) orang dan Tenaga Non ASN sebanyak 26 (dua puluh enam) orang. Awal tahun 2022 Pegawai Disnaker yang pensiun sebanyak 3 orang terdiri dari : 1 orang Kabid, 1 orang Fungsional Penyelia dan 1 orang Tenaga ASN yang disajikan dalam tabel di bawah ini:

NO	JABATAN	ESELON	JUMLAH
1.	Kepala Dinas	II b	1 Orang
2.	Sekretaris Dinas	III a	1 Orang
3.	Kepala Bidang	III b	3 Orang
4.	Kasubbag	IV a	2 Orang
5.	Ka. UPTD BLK	IV a	1 Orang
6.	Kasubbag TU	IV b	1 Orang
7.	Fungsional	-	13 Orang
8.	Tenaga ASN	-	14 Orang
9.	Tenaga Non ASN	-	26 Orang
Jumlah			62 Orang

C. Tugas Pokok dan Fungsi dan Uraian Jabatan Struktural

Dalam melaksanakan Peraturan Bupati Tabanan Nomor 68 Tahun 2021 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi, serta Tata Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Tabanan sebagaimana tercantum dalam Peraturan Daerah Nomor 14 Tahun 2021 tersebut adalah sebagai berikut:

a. Tugas Pokok dan Fungsi

Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tabanan merupakan unsur pelaksana dalam melaksanakan urusan Pemerintahan dalam Tenaga Kerja dan Transmigrasi, sesuai dengan Perda Nomor 14 Tahun 2021 tentang Perubahan Kedua atas Peraturan Daerah Nomor 13 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah dan Peraturan Bupati Tabanan Nomor 68 Tahun 2021 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi, serta Tata Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Tabanan, maka Tugas, Fungsi dan Struktur Organisasi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tabanan sebagai berikut.

- 1) Merumuskan Kebijakan Sesuai dengan Lingkup Tugasnya;
- 2) Pelaksanaan Kebijakan Sesuai dengan Lingkup Tugasnya;
- 3) Pelaksanaan Evaluasi dan Pelaporan Sesuai dengan Lingkup Tugasnya;

- 4) Pelaksanaan Administrasi Dinas Sesuai dengan Lingkup Tugasnya;
- 5) Pelaksanaan Fungsi Lain yang Diberikan oleh Bupati Terkait dengan Tugas dan Fungsinya.

Susunan Organisasi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tabanan sesuai dengan Peraturan Bupati Tabanan Nomor 68 Tahun 2021 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi, serta Tata Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Tabanan dan Peraturan Bupati Nomor 10 Tahun 2022 tentang Pembentukan, Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Unit Pelaksana Teknis Daerah Balai Latihan Kerja Pada Dinas Tenaga Kerja sebagai berikut:

- 1 Kepala Dinas
 - 2 Sekretaris Dinas, membawahi :
 - a. Sub Bagian Umum
 - b. Sub Bagian Keuangan
 - 3 Bidang Pelatihan Kerja dan Produktivitas membawahi :
 - a. Fungsional Instruktur I
 - b. Fungsional Instruktur II
 - c. Fungsional Instruktur III
 - 4 Bidang Penempatan dan Perluasan Kesempatan Kerja, membawahi:
 - a. Fungsional Pengantar Kerja I
 - b. Fungsional Pengantar Kerja II
 - c. Fungsional Pengantar Kerja III
 - 5 Bidang Hubungan Industrial dan Kesejahteraan Pekerja, membawahi:
 - a. Fungsional Mediator I
 - b. Fungsional Mediator II
 - c. Fungsional Mediator III
 - 6 Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD) BLK Tabanan
 - a. Kepala UPTD BLK
 - b. Kepala Sub Bagian Tata Usaha
- b. Uraian Tugas Jabatan Struktural dan Fungsional
- 1) Kepala Dinas Tenaga Kerja mempunyai tugas:
 - a. memimpin dan mengkoordinasikan perumusan rencana dan program kerja dinas tenaga kerja sesuai dengan ketentuan yang berlaku sebagai pedoman dalam pelaksanaan tugas;
 - b. perumusan kebijakan, fasilitasi dan koordinasi perencanaan tenaga kerja;
 - c. perumusan kebijakan, fasilitasi dan koordinasi pelatihan kerja dan produktivitas tenaga kerja;
 - d. perumusan kebijakan, fasilitasi dan koordinasi penempatan tenaga kerja;
 - e. perumusan kebijakan, fasilitasi dan koordinasi hubungan industrial;
 - f. perumusan kebijakan, fasilitasi dan koordinasi perencanaan Kawasan transmigrasi;
 - g. perumusan kebijakan, fasilitasi dan koordinasi pembangunan kawasan transmigrasi;

- h. perumusan kebijakan, fasilitasi dan koordinasi pengembangan kawasan transmigrasi;
- i. monitoring, evaluasi pelaksanaan dan capaian kinerja dinas tenaga kerja;
- j. pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh pimpinan; dan
- k. melaporkan hasil kegiatan kepada atasan sebagai bahan informasi dan pertanggungjawaban.

2) Sekretaris mempunyai tugas:

- a. penyusunan perencanaan, program dan anggaran dinas tenaga kerja;
- b. koordinasi menyusun program kerja lingkup sekretariat;
- c. koordinasi pelaksanaan pengelolaan keuangan;
- d. pengelolaan perlengkapan, urusan tata usaha, rumah tangga, barang milik negara/daerah;
- e. pembinaan aparatur dan koordinasi pengelolaan urusan kepegawaian;
- f. koordinasi monitoring, evaluasi, dan pelaporan pelaksanaan program dan anggaran;
- g. koordinasi dan pengelolaan data dan informasi serta publikasi;
- h. pengoordinasian pelaksanaan reformasi birokrasi;
- i. penanganan pengaduan masyarakat dan pelayanan publik;
- j. koordinasi pelaksanaan sistem pengendalian intern pemerintah;
- k. penyusunan laporan pelaksanaan kegiatan sekretaris dinas tenaga kerja; dan pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh pimpinan.

3) Kepala Sub Bagian Umum mempunyai tugas:

- a. menyusun program kerja subbagian umum;
- b. melaksanakan pengelolaan urusan tata usaha (persuratan, dokumentasi dan kearsipan);
- c. melaksanakan pengelolaan perlengkapan, urusan rumah tangga, barang milik negara/daerah, keamanan dan ketertiban kantor;
- d. melaksanakan urusan kepegawaian dan pembinaan aparatur;
- e. menyiapkan bahan penanganan pengaduan masyarakat dan pelayanan publik;
- f. menyiapkan bahan pelaksanaan reformasi birokrasi;
- g. menyiapkan bahan sistem pengendalian intern pemerintah;
- h. melaksanakan fungsi publikasi dan hubungan masyarakat;
- i. menyusun laporan pelaksanaan kegiatan subbagian umum; dan
- j. melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh pimpinan.

4) Kepala Sub Bagian Keuangan mempunyai tugas:

- a. menyusun program kerja sub bagian keuangan;
- b. menyusun perencanaan, program dan anggaran dinas tenaga kerja;
- c. menyiapkan koordinasi pengelolaan keuangan;
- d. melaksanakan penatausahaan keuangan;
- e. menyiapkan bahan pelaksanaan pengendalian kegiatan dan anggaran;
- f. menyiapkan bahan tanggapan pemeriksaan keuangan;

- g. menyiapkan bahan pertanggungjawaban pengelolaan keuangan;
 - h. menyusun laporan pelaksanaan kegiatan sub bagian keuangan; dan
 - i. melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh pimpinan.
- 5) Kepala Bidang Pelatihan Kerja dan Produktivitas mempunyai tugas:
- a. penyusunan perencanaan, program dan anggaran pada bidang pelatihan kerja dan produktivitas;
 - b. penyusunan program kerja lingkup bidang pelatihan kerja dan produktivitas;
 - c. pelaksanaan kegiatan penyusunan Rencana Tenaga Kerja (RTK);
 - d. pelaksanaan kegiatan pelaksanaan pelatihan berdasarkan unit kompetensi;
 - e. pelaksanaan kegiatan pembinaan lembaga pelatihan kerja swasta;
 - f. pelaksanaan kegiatan fasilitas perizinan dan pendaftaran Lembaga pelatihan kerja;
 - g. pelaksanaan kegiatan konsultasi produktivitas pada perusahaan kecil;
 - h. pelaksanaan kegiatan pengukuran produktivitas tingkat daerah kabupaten;
 - i. penyusunan laporan pelaksanaan kegiatan bidang pelatihan kerja dan produktivitas; dan
 - j. pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh pimpinan.
- 6) Fungsional Instruktur mempunyai tugas sebagai berikut:
- Instruktur Ahli Pertama, meliputi:
- a. melakukan identifikasi kebutuhan pelatihan atau pengukuran produktivitas individu;
 - b. menyusun rencana pelaksanaan pelatihan setiap unit kompetensi pada level operator;
 - c. menyusun konten *e-learning* pada program pelatihan pada level operator;
 - d. menyusun media pembelajaran pada level operator;
 - e. mengidentifikasi perangkat penilaian atau instrumen pada program pelatihan pada level operator;
 - f. menyusun daftar kebutuhan fasilitas dan daftar peralatan;
 - g. Melatih dengan tatap muka pada level operator;
 - h. melaksanakan pelatihan dengan menggunakan *platform e-learning* pada level operator;
 - i. memelihara peralatan pelatihan;
 - j. melakukan pendampingan pada individu, perusahaan ultra, mikro, dan kecil;
 - k. melakukan bimbingan konsultasi pada individu, perusahaan ultra, mikro, dan kecil;
 - l. menyusun perangkat evaluasi hasil pembelajaran pada level operator; dan melakukan evaluasi hasil pembelajaran pada level operator;
- Instruktur Ahli Muda, meliputi:

- a. melakukan identifikasi kebutuhan pelatihan atau pengukuran produktivitas organisasi;
- b. menyusun program pelatihan pada level operator;
- c. menyusun program peningkatan produktivitas bagi masyarakat atau lembaga swadaya masyarakat;
- d. menyusun rencana pelaksanaan pelatihan setiap unit kompetensi atau *lesson plan* pada level teknisi;
- e. menyusun modul pelatihan pada level operator;
- f. menyusun dan membuat konten *e-learning* pada program pelatihan pada level teknisi;
- g. menyusun media pembelajaran pada level teknisi;
- h. menyusun perangkat penilaian atau instrument pada program pelatihan pada level operator;
- i. Melatih dengan tatap muka pada level operator dan/atau calon Instruktur;
- j. melaksanakan pelatihan dengan menggunakan *platform e-learning* pada level operator dan/atau calon Instruktur;
- k. melaksanakan pembimbingan atau mensupervisi Instruktur di bawah jenjang jabatannya;
- l. memperbaiki peralatan pelatihan;
- m. melakukan pendampingan pada perusahaan menengah;
- n. melakukan bimbingan konsultasi pada perusahaan menengah;
- o. menyusun perangkat evaluasi hasil pembelajaran pada level teknisi;
- p. melakukan evaluasi hasil pembelajaran pada level teknisi; dan mengembangkan program pelatihan pada level operator;

Instruktur Ahli Madya, meliputi:

- a. melakukan identifikasi kebutuhan pelatihan atau pengukuran produktivitas regional;
- b. menyusun program pelatihan pada level teknisi;
- c. menyusun program peningkatan produktivitas bagi perusahaan;
- d. menyusun rencana pelaksanaan pelatihan setiap unit kompetensi atau *lesson plan* pada level ahli;
- e. menyusun modul pelatihan pada level teknisi;
- f. menyusun konten *e-learning* pada program pelatihan pada level ahli;
- g. menyusun media pembelajaran pada level ahli;
- h. menyusun perangkat penilaian atau instrument pada program pelatihan pada level teknis;
- i. Melatih dengan tatap muka pada level ahli dan/atau Instruktur;
- j. melaksanakan pelatihan dengan menggunakan *platform e-learning* pada level teknis dan/atau Instruktur;
- k. melaksanakan pelatihan peserta dari luar negeri bertempat di luar dan/atau di dalam negeri pada level operator atau level teknis;
- l. melakukan pendampingan pada perusahaan besar;

- m. melakukan bimbingan konsultasi pada perusahaan besar;
- n. menyusun perangkat evaluasi hasil pembelajaran pada level ahli;
- o. mengevaluasi hasil pembelajaran pada level ahli;
- p. mengembangkan program pelatihan pada level teknisi;
- q. mengembangkan rencana pelaksanaan pelatihan setiap unit kompetensi;
- r. mengembangkan perangkat pelatihan yang bersifat pembaharuan atau inovasi dan/atau penyempurnaan;
- s. mengembangkan modul pelatihan;
- t. mengembangkan perangkat evaluasi hasil pembelajaran;
- u. mengembangkan konten *e-learning*;
- v. merancang *platform e-learning* untuk suatu program pelatihan berdasarkan teknologi terkini;
- w. membangun jejaring lintas sector kementerian/lembaga dalam hal Pelatihan Kerja dalam skala nasional;
- x. menganalisis perangkat dan/atau hasil evaluasi pembelajaran; dan menyempurnakan sistem informasi pelatihan;

Instruktur Ahli Utama, meliputi:

- a. melakukan identifikasi kebutuhan pelatihan atau pengukuran produktivitas nasional;
- b. menyusun program pelatihan pada level ahli;
- c. menyusun modul pelatihan pada level ahli;
- d. menyusun perangkat penilaian atau instrument pada program pelatihan pada level ahli;
- e. Melatih dengan tatap muka pada level ahli, manajer, dan/atau Instruktur;
- f. melaksanakan pelatihan dengan menggunakan platform *e-learning* pada level ahli dan/atau Instruktur
- g. melaksanakan pelatihan peserta dari luar negeri bertempat di luar dan/atau didalam negeri pada level ahli;
- h. mengevaluasi program dan/atau modul pelatihan;
- i. menganalisis *return of training investment*;
- j. mengembangkan program pelatihan pada level ahli;
- k. merancang metode dan/atau sistem pelatihan baru;
- l. merumuskan masukan teknis untuk pengkajian dan penyusunan kebijakan, peraturan perundang-undangan, pedoman, petunjuk pelaksana atau petunjuk teknis, dan/atau standar pengelolaan bidang pelatihan kerja;
- m. membangun jejaring lintas sector kementerian/lembaga dalam hal Pelatihan Kerja dalam skala internasional;
- n. mengevaluasi sistem pelatihan yang berlaku terhadap sistem penyelenggaraan yang telah dilaksanakan; dan
- o. membuat uraian kompetensi baku berdasarkan analisis suatu jabatan tertentu yang harus dikuasai oleh tenaga kerja dalam jabatan tertentu.

7) Fungsional Mediator Hubungan Industrial mempunyai tugas:

Mediator Hubungan Industrial Ahli Pertama meliputi:

- a. menganalisis mogok kerja dan/atau penutupan perusahaan;
- b. mengidentifikasi pemutusan hubungan kerja;
- c. mengidentifikasi unjuk rasa terkait ketenagakerjaan;
- d. melakukan pembimbingan perhitungan hak-hak pekerja terkena pemutusan hubungan kerja;
- e. melakukan pendampingan dan supervise pembentukan organisasi pekerja;
- f. melakukan verifikasi perjanjian kerja;
- g. melakukan verifikasi peraturan perusahaan;
- h. melakukan verifikasi perjanjian kerja bersama;
- i. melakukan verifikasi perjanjian pemborongan pekerjaan penyediaan jasa pekerja/buruh;
- j. melakukan layanan konseling teknis bidang Hubungan Industrial tingkat dasar;
- k. menyusun rumusan teknis masukan masyarakat/instansi terkait tentang Hubungan Industrial tingkat dasar;
- l. melakukan verifikasi penerbitan legitimasi Mediator/konsiliator/arbitrer Hubungan Industrial;
- m. melakukan verifikasi kinerja lembaga tripartit;
- n. melakukan verifikasi data calon anggota lembaga Hubungan Industrial;
- o. melakukan pengendalian unjuk rasa tingkat ringan;
- p. mengevaluasi materi perjanjian kerja di perusahaan;
- q. mengevaluasi materi peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama;
- r. mengevaluasi pelaksanaan pemborongan pekerja dan penyediaan jasa pekerja/buruh;
- s. melakukan Mediasi penyelesaian perselisihan hak tingkat ringan;
- t. melakukan Mediasi penyelesaian perselisihan kepentingan tingkat ringan;
- u. melakukan Mediasi penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja tingkat ringan;
- v. melakukan Mediasi penyelesaian perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan tingkat ringan;
- w. merumuskan kesepakatan Mediasi penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial tingkat ringan dalam bentuk perjanjian bersama; dan melakukan Mediasi pencegahan mogok kerja atau penutupan perusahaan tingkat ringan;

Mediator Hubungan Industrial Ahli Muda, meliputi:

- a. melakukan penilaian Hubungan Industrial di perusahaan;
- b. menyusun peta Hubungan Industrial kabupaten/kota;
- c. menyusun rencana pembinaan, penyuluhan, bimbingan, dan *monitoring* sarana Hubungan Industrial di perusahaan;

- d. merumuskan strategi pencegahan dan penanganan diskriminasi di tempat kerja;
- e. mengidentifikasi kepesertaan program jaminan sosial;
- f. menyusun profil tenaga penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di luar pengadilan;
- g. menganalisis pelaksanaan sistem pengupahan;
- h. menyusun kompilasi putusan pengadilan Hubungan Industrial;
- i. melakukan pembimbingan pembentukan dan pengelolaan sarana Hubungan Industrial di perusahaan;
- j. melakukan pembimbingan penyusunan materi perjanjian kerja;
- k. melakukan pembimbingan penyusunan materi peraturan perusahaan;
- l. melakukan pembimbingan penerapan kebijakan pengupahan di perusahaan;
- m. melakukan pembimbingan pembentukan dan pengelolaan fasilitas kesejahteraan pekerja atau koperasi pekerja dan pengembangan usaha produktif;
- n. melakukan pembimbingan penerapan dan perluasan kepesertaan program jaminan sosial dan/atau penahapan kepesertaan;
- o. melakukan pembimbingan mekanisme penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial;
- p. melakukan pembimbingan mekanisme penanganan mogok kerja atau penutupan perusahaan;
- q. melakukan verifikasi keanggotaan organisasi pekerja di perusahaan;
- r. melakukan deteksi dini di perusahaan;
- s. melakukan layanan konseling teknis bidang Hubungan Industrial tingkat lanjut;
- t. menyusun rumusan teknis masukan masyarakat/instansi terkait tentang Hubungan Industrial tingkat menengah;
- u. melakukan pendampingan kinerja Lembaga tripartit;
- v. melakukan validasi data calon anggota Lembaga Hubungan Industrial;
- w. melakukan pengendalian unjuk rasa tingkat menengah;
- x. menyusun naskah penyebarluasan informasi Hubungan Industrial bagi kepentingan satuan kerja (instansi);
- y. mereviu penyelenggaraan sarana Hubungan Industrial di perusahaan;
- z. mereviu penyelenggaraan program jaminan sosial;
- aa. mengevaluasi hasil penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial melalui mekanisme perundingan bipartit;
- bb. mengevaluasi hasil penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di luar pengadilan Hubungan Industrial;
- cc. mengevaluasi penerapan anti-diskriminasi;
- dd. mengevaluasi penyelesaian mogok kerja, penutupan perusahaan, atau unjuk rasa terkait ketenagakerjaan;

- ee. menyusun naskah petunjuk pelaksanaan Pembinaan Hubungan Industrial dan jaminan sosial tenaga kerja;
- ff. menyusun naskah petunjuk teknis Pembinaan Hubungan Industrial dan jaminan sosial tenaga kerja;
- gg. menyusun telaahan bidang Hubungan Industrial tingkat 1 (satu);
- hh. melakukan Mediasi penyelesaian perselisihan hak tingkat sedang;
- ii. melakukan Mediasi penyelesaian perselisihan kepentingan tingkat sedang;
- jj. melakukan Mediasi penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja tingkat sedang;
- kk. melakukan Mediasi penyelesaian perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan tingkat sedang;
- ll. merumuskan kesepakatan Mediasi penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial tingkat sedang dalam bentuk perjanjian bersama;
- mm. melakukan Mediasi pencegahan mogok kerja atau penutupan perusahaan tingkat menengah;
- nn. melakukan supervisi hasil penyelesaian perselisihan Perselisihan Hubungan Industrial yang dilaksanakan melalui perundingan bipartit dan tindak lanjutnya;
- oo. melakukan supervisi hasil penyelesaian perselisihan Perselisihan Hubungan Industrial yang dilaksanakan melalui Mediasi atau konsiliasi dan tindak lanjutnya;
- pp. melakukan supervisi penyelesaian perselisihan Perselisihan Hubungan Industrial yang dilaksanakan melalui arbitrase dan tindak lanjutnya;
- qq. melakukan supervisi hasil Mediasi pencegahan mogok kerja, penutupan perusahaan, atau unjuk rasa dan tindak lanjutnya; dan melakukan supervisi dan layanan penyelesaian hak para pihak pasca kesepakatan penyelesaian mogok/unjuk rasa dan putusan arbiter/ pengadilan Hubungan Industrial;

Mediator Hubungan Industrial Ahli Madya, meliputi:

- a. menyusun peta Hubungan Industrial provinsi kategori 1 (satu);
- b. menyusun rencana pembinaan, penyuluhan dan supervisi pelaksanaan pengupahan di perusahaan;
- c. menyusun rencana pembinaan, penyuluhan, bimbingan, dan *monitoring* penyelenggaraan jaminan sosial dan pembentukan fasilitas kesejahteraan pekerja di perusahaan;
- d. menyusun rencana pembinaan, penyuluhan, bimbingan, dan *monitoring* mekanisme pencegahan Perselisihan Hubungan Industrial, penanganan mogok kerja di perusahaan atau penutupan perusahaan;

- e. menyusun rencana pembinaan, bimbingan penyuluhan, dan *monitoring* mekanisme penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial;
- f. menganalisis profil masyarakat atau *stakeholders* Hubungan Industrial;
- g. menyusun profil Hakim *Ad Hoc* Pengadilan Hubungan Industrial dan Mahkamah Agung;
- h. melakukan pembimbingan Hubungan Industrial kepada kelompok masyarakat atau *stakeholders* Hubungan Industrial di luar perusahaan;
- i. melakukan pembimbingan dan peningkatan kapasitas sumber daya manusia bidang Hubungan Industrial;
- j. melakukan layanan audiensi masyarakat atau instansi terkait;
- k. menyusun rumusan teknis tanggapan/masukan masyarakat/instansi terkait tentang Hubungan Industrial tingkat lanjut;
- l. melakukan pengembangan kinerja Lembaga tripartit;
- m. menyusun pedoman seleksi calon anggota lembaga Hubungan Industrial;
- n. melakukan pengendalian unjuk rasa tingkat berat;
- o. menyusun naskah penyebarluasan informasi Hubungan Industrial yang diperuntukkan bagi masyarakat atau *stakeholders*;
- p. mereviu penyelenggaraan lembaga tripartit;
- q. mengevaluasi penyelenggaraan sistem deteksi dini dan pencegahan perselisihan/kasus Hubungan Industrial;
- r. mengevaluasi penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial melalui mekanisme pengadilan Hubungan Industrial;
- s. melakukan analisis kerawanan Hubungan Industrial;
- t. melakukan pendampingan dan fasilitasi pengembangan organisasi pekerja;
- u. melakukan pembimbingan dan supervise pembuatan perjanjian kerja bersama;
- v. melakukan pembimbingan dan supervise penyusunan struktur dan skala upah di perusahaan;
- w. mendesain pengembangan sistem komunikasi Hubungan Industrial;
- x. mengembangkan sistem atau jejaring Hubungan Industrial dan jaminan sosial tingkat daerah;
- y. mengembangkan sistem, jejaring dan metode deteksi dini dalam mengelola kerawanan Hubungan Industrial;
- z. mengevaluasi teknis peraturan bidang Hubungan Industrial tingkat daerah;
- aa. melakukan survey kebutuhan hidup layak dan/atau indeks harga konsumen;

- bb. menyusun naskah pedoman Hubungan Industrial dan jaminan sosial tenaga kerja;
- cc. menyusun telaahan bidang Hubungan Industrial tingkat 2 (dua);
- dd. menyusun rumusan teknis bahan kebijakan Hubungan Industrial tingkat daerah;
- ee. melakukan Mediasi penyelesaian perselisihan hak tingkat berat;
- ff. melakukan Mediasi penyelesaian perselisihan kepentingan tingkat berat;
- gg. melakukan Mediasi penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja tingkat berat;
- hh. melakukan Mediasi penyelesaian perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh tingkat berat;
- ii. merumuskan kesepakatan Mediasi penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial tingkat berat dalam bentuk perjanjian bersama;
- jj. melakukan Mediasi pencegahan mogok kerja atau penutupan perusahaan tingkat berat;
- kk. melakukan supervisi penyelesaian perselisihan, Perselisihan Hubungan Industrial yang dilaksanakan melalui pengadilan Hubungan Industrial tingkat pertama atau Mahkamah Agung dan tindak lanjutnya;
- ll. melakukan pendampingan Hubungan Industrial terintegrasi pasca terjadinya kasus Hubungan Industrial berdampak wilayah/nasional;
- mm. melaksanakan penugasan sebagai saksi ahli dalam gelar perkara hubungan Industrial berdampak perusahaan di pengadilan negeri;
- nn. melaksanakan penugasan sebagai saksi ahli dalam gelar perkara hubungan Industrial berdampak perusahaan di pengadilan Hubungan Industrial; dan melaksanakan penugasan sebagai saksi ahli dalam gelar perkara hubungan Industrial berdampak perusahaan di kepolisian atau penyidik PNS; dan

Mediator Hubungan Industrial Ahli Utama, meliputi:

- a. menyusun peta Hubungan Industrial provinsi kategori 2 (dua);
- b. menyusun peta Hubungan Industrial nasional;
- c. menyusun rencana pembinaan, pendampingan dan supervisi lembaga tripartit;
- d. menyusun rencana penyuluhan kelompok masyarakat atau stakeholders Hubungan Industrial;
- e. menyusun rencana pembinaan dan pengembangan kapasitas sumber daya manusia bidang Hubungan Industrial;
- f. menyusun rencana pendampingan dan supervisi pembentukan atau pengembangan lembaga Hubungan Industrial;
- g. mendesain sistem Hubungan Industrial terintegrasi;

- h. mendesain sistem dan bahan ajar bidang Hubungan Industrial;
- i. memberikan edukasi dan pelatihan penanganan kasus Hubungan Industrial berdampak nasional/internasional;
- j. mendesain materi penyebarluasan informasi Hubungan Industrial yang digunakan untuk kepentingan penyusunan peraturan perundangan bidang Hubungan Industrial;
- k. mereviu penyelenggaraan kegiatan organisasi ketenagakerjaan regional atau internasional di indonesia;
- l. mengevaluasi pelaksanaan penyuluhan Hubungan Industrial;
- m. mendesain pengembangan dialog sosial dan/atau teknik negosiasi Hubungan Industrial;
- n. melakukan audit Hubungan Industrial;
- o. mengembangkan sistem atau jejaring Hubungan Industrial dan jaminan sosial tingkat nasional;
- p. mengembangkan jejaring Hubungan Industrial tingkat internasional;
- q. mengevaluasi teknis peraturan bidang Hubungan Industrial tingkat nasional;
- r. mengevaluasi teknis kebijakan antar negara tentang Hubungan Industrial;
- s. mengevaluasi sistem pengupahan;
- t. mengevaluasi teknis implementasi program, iuran, dan manfaat jaminan sosial bidang ketenagakerjaan;
- u. mendesain pengembangan metode dan teknis Mediasi, konsiliasi, dan arbitrase penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial;
- v. menyusun telaahan bidang Hubungan Industrial tingkat 3 (tiga);
- w. menyusun rumusan teknis bahan kebijakan Hubungan Industrial tingkat nasional;
- x. menyusun rumusan teknis bahan kebijakan Hubungan Industrial antar negara;
- y. melakukan supervisi dan evaluasi penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial;
- z. melaksanakan penugasan sebagai saksi ahli dalam persidangan penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial berdampak wilayah/nasional di pengadilan negeri;
- aa. melaksanakan penugasan sebagai saksi ahli dalam persidangan penyelesaian perselisihan hubungan Industrial berdampak wilayah/nasional di pengadilan Hubungan Industrial;
- bb. melaksanakan penugasan sebagai saksi ahli dalam gelar perkara penyelesaian perselisihan hubungan Industrial berdampak wilayah/nasional di kepolisian atau penyidik PNS; dan melakukan klarifikasi kasus Hubungan Industrial di forum internasional

8) Kepala Bidang Penempatan dan Perluasan Kesempatan Kerja mempunyai tugas:

- a. penyusunan perencanaan, program dan anggaran pada bidang penempatan dan perluasan kesempatan kerja;
- b. penyusunan program kerja lingkup bidang penempatan dan perluasan kesempatan kerja;
- c. pelaksanaan kegiatan pelayanan antar kerja di daerah kabupaten;
- d. pelaksanaan kegiatan fasilitasi penerbitan izin Lembaga Penempatan Tenaga Kerja Swasta (LPTKS) dalam 1 (satu) daerah kabupaten;
- e. pelaksanaan kegiatan pengelolaan informasi pasar kerja;
- f. pelaksanaan kegiatan perlindungan PMI (Pra dan Purna Penempatan) di daerah kabupaten;
- g. pelaksanaan kegiatan fasilitasi penerbitan perpanjangan IMTA yang Lokasi kerja dalam 1 (satu) daerah kabupaten;
- h. pelaksanaan kegiatan pencadangan tanah untuk Kawasan transmigrasi;
- i. pelaksanaan kegiatan penataan persebaran penduduk yang berasal dari 1 (satu) daerah kabupaten;
- j. pelaksanaan kegiatan pengembangan satuan permukiman pada tahap kemandirian;
- k. penyusunan laporan pelaksanaan kegiatan bidang penempatan dan perluasan kesempatan kerja; dan pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh pimpinan.

9) Fungsional Pengantar Kerja mempunyai tugas:

Pengantar Kerja Ahli Pertama, meliputi:

- a. melakukan layanan analisis jabatan dasar;
- b. mengidentifikasi ketersediaan informasi lowongan pekerjaan untuk penempatan tenaga kerja;
- c. menyusun statistik informasi pasar kerja;
- d. melakukan penyuluhan jabatan kepada siswa, mahasiswa, atau pencari kerja yang baru masuk ke pasar kerja;
- e. mensosialisasikan program/kegiatan Antar Kerja pada masyarakat umum;
- f. melakukan pelayanan pemberian informasi penempatan tenaga kerja kepada pencari kerja;
- g. melakukan layanan pendaftaran pencari kerja;
- h. melakukan bimbingan jabatan kepada pencari kerja yang baru masuk ke pasar kerja;
- i. menganalisis permohonan surat izin perekrutan Pekerja Migran Indonesia;
- j. menganalisis hasil pembekalan tenaga kerja untuk penempatan tenaga kerja;

- k. menganalisis kelayakan dokumen pengajuan paspor calon Pekerja Migran Indonesia;
- l. melakukan pengurusan visa kerja calon Pekerja Migran Indonesia;
- m. membentuk kelompok usaha kegiatan perluasan kesempatan kerja;
- n. menyusun data penempatan tenaga kerja;
- o. menganalisis dokumen pengajuan pencairan deposito P3MI;
- p. memverifikasi dokumen permohonan pengajuan penggunaan TKA;
- q. melakukan penilaian kelayakan permohonan Pengesahan RPTKA untuk 1 sampai dengan 5 orang TKA secara daring;
- r. melakukan penyesuaian data isian pada rancangan hasil penilaian kelayakan;
- s. melakukan kompilasi data yang akan diserahkan kepada *stakeholder*/pemangku kepentingan untuk tindak lanjut hasil pemantauan penggunaan TKA;
- t. memverifikasi permohonan pemenuhan standar perizinan berusaha/tanda daftar Lembaga penempatan tenaga kerja atau P3MI; dan mengidentifikasi data lembaga penempatan tenaga kerja atau P3MI;

Pengantar Kerja Ahli Muda, meliputi:

- a. mengidentifikasi sumber daya Antar Kerja;
- b. melakukan layanan analisis jabatan lanjutan;
- c. menganalisis informasi pasar kerja;
- d. melakukan penyuluhan jabatan kepada tenaga kerja terkena pemutusan hubungan kerja/disabilitas/lansia/orangtua siswa/kelompok masyarakat;
- e. menyusun struktur biaya penempatan Pekerja Migran Indonesia;
- f. mengevaluasi substansi perjanjian kerjasama/kemitraan Antar Kerja;
- g. mensosialisasikan program/kegiatan Antar Kerja kepada pemberi kerja atau Lembaga penempatan tenaga kerja atau P3MI;
- h. melakukan pelayanan pemberian informasi
- i. penempatan tenaga kerja kepada pemberi kerja;
- j. melakukan pelayanan pemenuhan penempatan kepada pemberi kerja;
- k. melakukan bimbingan jabatan kepada tenaga kerja pernah bekerja atau ter-PHK atau disabilitas atau lansia atau alih profesi atau karyawan perusahaan;
- l. melakukan rekrutmen calon tenaga kerja untuk penempatan;
- m. melakukan seleksi administratif pencari kerja untuk penempatan;
- n. melakukan pembekalan kepada tenaga kerja untuk penempatan tenaga kerja;
- o. menganalisis dokumen perjanjian penempatan/perjanjian kerja;
- p. menganalisis penyediaan dokumen pemberangkatan tenaga kerja;
- q. melakukan pendampingan pemberangkatan tenaga kerja;

- r. melakukan pemantauan penempatan tenaga kerja;
- s. mendampingi peserta kegiatan perluasan kesempatan kerja;
- t. melakukan penyelesaian masalah selama penempatan tenaga kerja dalam/luar negeri;
- u. melakukan pendampingan pemulangan tenaga kerja;
- v. melakukan penilaian kelayakan permohonan
- w. Pengesahan RPTKA untuk 1 sampai dengan 10 orang TKA;
- x. melakukan validasi dan analisis permohonan Pengesahan RPTKA/pencabutan Pengesahan RPTKA/perubahan Pengesahan RPTKA;
- y. menganalisis hasil pemantauan penggunaan TKA;
- z. menganalisis pelaksanaan alih teknologi dan alih keahlian kepada tenaga kerja pendamping;
- aa. menganalisis kelayakan permohonan perizinan berusaha lembaga penempatan tenaga kerja melalui uji kesahihan (ekspose);
- bb. memverifikasi berkas kelayakan permohonan perizinan berusaha atau pencabutan izin lembaga penempatan tenaga kerja atau P3MI;
- cc. menyusun rekomendasi sertifikat standar atas permohonan perizinan berusaha Lembaga penempatan tenaga kerja atau P3MI;
- dd. menyusun konsep penolakan/permintaan kelengkapan perizinan berusaha atau pencabutan izin lembaga penempatan tenaga kerja atau P3MI;
- ee. melakukan pemantauan operasional Lembaga penempatan/bursa kerja raya;
- ff. memantau Antar Kerja; dan mengevaluasi kerjasama/kemitraan Antar Kerja;

Pengantar Kerja Ahli Madya, meliputi:

- a. menganalisis kebutuhan Antar Kerja;
- b. menyusun bahan teknis rencana pelaksanaan kegiatan Antar Kerja;
- c. menyusun standar Antar Kerja;
- d. menyusun bahan teknis pembekalan Antar Kerja bagi pencari kerja;
- e. melakukan layanan analisis jabatan *advance*(mahir);
- f. menyusun media layanan Antar Kerja;
- g. melakukan penyuluhan jabatan kepada petugas Antar Kerja di lembaga penempatan/pelatihan;
- h. melakukan pendampingan kepada petugas Antar Kerja/pemandu/petugas teknis dalam perantaraan kerja/informasi pasar kerja;
- i. menyusun rencana rekrutmen penempatan tenaga kerja;
- j. menyusun rencana seleksi penempatan tenaga kerja;
- k. merumuskan standar/kriteria penilaian penghargaan;
- l. menyusun bahan modalitas kerjasama/kemitraan untuk Antar Kerja;

- m. mensosialisasikan program/kegiatan pelayanan Antar Kerja pada kementerian atau lembaga;
- n. melakukan seleksi psikotes atau wawancara kepada pencari kerja untuk penempatan;
- o. melakukan pemberian informasi sebagai saksi dalam rangka penyelesaian permasalahan Antar Kerja;
- p. melakukan penilaian kelayakan permohonan Pengesahan RPTKA untuk 1 (satu) sampai dengan 49 (empat puluh Sembilan) orang TKA secara daring;
- q. melakukan evaluasi permohonan Pengesahan RPTKA/pencabutan Pengesahan RPTKA/perubahan Pengesahan RPTKA;
- r. menganalisis hasil survei kepuasan masyarakat terhadap penggunaan TKA/penilaian zona integritas/penilaian ISO zona pelayanan;
- s. mengevaluasi Antar Kerja;
- t. menyusun profil penempatan tenaga kerja; dan merumuskan masukan teknis untuk pengkajian/penyusunan kebijakan, peraturan perundang-undangan Antar Kerja; dan

Pengantar Kerja Ahli Utama meliputi:

- a. menyusun bahan teknis program kegiatan Antar Kerja;
- b. menyusun bahan teknis pembekalan antar kerja bagi petugas Antar Kerja atau pemandu perluasan kesempatan kerja;
- c. melakukan penilaian kelayakan permohonan Pengesahan RPTKA untuk 50 (lima puluh) ke atas TKA secara daring;
- d. menyusun bahan instrumen monitoring dan evaluasi kegiatan Antar Kerja;
- e. mengkaji implikasi pasar kerja sesuai dengan kondisi ketenagakerjaan yang aktual;
- f. merancang desain pengembangan sistem Antar Kerja; dan merancang desain pengembangan penempatan tenaga kerja.

10) Kepala Bidang Hubungan Industrial dan Kesejahteraan Pekerja mempunyai tugas:

- a. penyusunan perencanaan, program dan anggaran pada bidang hubungan industrial dan kesejahteraan pekerja;
- b. penyusunan program kerja lingkup bidang hubungan industrial dan kesejahteraan pekerja;
- c. pelaksanaan kegiatan fasilitasi Pengesahan Peraturan Perusahaan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama untuk Perusahaan yang hanya Beroperasi dalam 1 (satu) Daerah Kabupaten;
- d. pelaksanaan kegiatan Pencegahan dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja dan Penutupan Perusahaan di Daerah Kabupaten;

- e. penyusunan laporan pelaksanaan kegiatan bidang hubungan industrial dan kesejahteraan pekerja; dan pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh pimpinan.

11) Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD) BLK Tabanan

Kepala UPTD Balai Latihan Kerja mempunyai tugas :

- a. menyusun rencana dan program kerja UPTD Balai Latihan Kerja;
- b. mengkoordinasikan program kerja dengan bawahan berdasarkan ketentuan Peraturan Perundang-undangan agar tugas terbagi habis;
- c. mengkoordinasikan kegiatan UPTD Balai Latihan Kerja bersama instansi terkait untuk terciptanya sinkronisasi tugas;
- d. mengevaluasi, mengawasi dan mengendalikan pelaksanaan tugas UPTD Balai Latihan Kerja berdasarkan ketentuan Peraturan Perundang-undangan;
- e. membina memberi petunjuk dan memeriksa hasil kerja bawahan agar hasil kerja sesuai dengan yang diharapkan;
- f. menilai prestasi kerja bawahan sebagai bahan pengembangan karier;
- g. menginventarisasi permasalahan serta mengupayakan alternatif pemecahannya;
- h. mengumpulkan dan mengolah data untuk pedoman kerja;
- i. melaksanakan sistem pengendalian intern;
- j. melaksanakan tugas kedinasan lainnya yang diberikan oleh atasan; dan
- k. membuat laporan hasil kegiatan sebagai bahan informasi dan pertanggungjawaban kepada atasan.

Kepala Sub Bagian Tata Usaha mempunyai tugas :

- a. menyelenggarakan ketatausahaan UPTD Balai Latihan Kerja berdasarkan dokumen rencana yang ada sebagai pedoman kerja;
- b. membagi tugas kepada bawahan sesuai dengan ketentuan Peraturan Perundang-undangan;
- c. memberi petunjuk dan memeriksa hasil kerja bawahan agar hasil kerja sesuai dengan yang diharapkan;
- d. menilai prestasi kerja bawahan sebagai bahan pengembangan karier;
- e. mengendalikan dan menganalisa kegiatan administrasi tata usaha UPTD Balai Latihan Kerja sesuai dengan ketentuan Peraturan Perundang-undangan;
- f. menginventarisasi permasalahan serta mengupayakan alternatif pemecahannya;
- g. menyelenggarakan urusan umum, rumah tangga, kepegawaian, perpustakaan dan keuangan sesuai dengan ketentuan Peraturan Perundang-undangan;
- h. melaksanakan tugas kedinasan lainnya yang diberikan oleh atasan; dan
- i. membuat laporan hasil kegiatan sebagai bahan informasi dan pertanggungjawaban kepada atasan

1.7 Sistematika Penyajian

Dokumen LKJIP Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tabanan Tahun 2022 terdiri dari 4 (empat) Bab, yang terdiri:

Bab I Pendahuluan,

Menjelaskan secara ringkas Latar Belakang, Pengertian LKJIP, Mengapa LKJIP disusun, Dasar Hukum, Tugas Pokok dan Fungsi, serta Struktur Organisasi dan Sistematika Penyajian

Bab II Rencana Strategi dan Perencanaan Kinerja

Menjelaskan tentang Rencana Strategis Visi dan Misi, Tujuan dan Sasaran, Perencanaan Kinerja dan Indikator Kinerja Utama.

Bab III Akuntabilitas kinerja

Menjelaskan analisis Pengukuran Kinerja, Analisis Evaluasi Capaian Kinerja dan Aspek Keuangan.

Bab IV Penutup,

Menjelaskan kesimpulan secara menyeluruh dari laporan kinerja Disnaker Kabupaten Tabann dan menggunakan rekomendasi yang diperlukan bagi perbaikan dimasa mendatang.

BAB II

RENCANA STRATEGIS DAN PERENCANAAN KINERJA

2.1 Rencana Strategis

Rencana Strategis (Renstra) Dinas Tenaga Kerja adalah suatu dokumen perencanaan yang berorientasi pada hasil yang ingin dicapai dalam kurun waktu 1-5 tahun sehubungan dengan tugas dan fungsi dari Dinas Tenaga Kerja dengan memperhitungkan perkembangan lingkungan strategis yang digunakan untuk melakukan proyeksi kondisi pada masa depan. Di dalam Renstra digambarkan tujuan, sasaran, kebijakan, program dan kegiatan yang merupakan proses berkelanjutan dari pembuatan keputusan. Tujuan merupakan kondisi yang ingin diwujudkan oleh Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tabanan pada 5 (lima) tahun mendatang, dimana tujuan tersebut selaras dengan Visi dan Misi Pemerintah Kabupaten Tabanan dan Sasaran Startegis Kementerian Tenaga Kerja yaitu **“Meningkatnya Kesempatan Kerja dan Produktivitas Tenaga Kerja dan Terwujudnya kualitas tata kelola pemerintahan di OPD “** Berdasarkan perumusan tujuan strategis diatas, maka dirumuskan sasaran strategis searah dengan tujuan strategis dalam rangka mewujudkan visi dan misi organisasi. Perumusan sasaran strategis yang mengacu pada tujuan strategis dapat dirinci sebagai berikut :

- a. Meningkatnya tenaga kerja terampil
- b. Meningkatnya pelayanan perluasan kesempatan kerja
- c. Meningkatnya kinerja perangkat daerah

2.2 Visi Dan Misi Kabupaten Tabanan

A. Visi

Visi adalah suatu gambaran tentang keadaan masa depan yang realistis yang berisikan cita dan citra yang ingin diwujudkan oleh suatu organisasi. Visi berkaitan dengan pandangan ke depan menyangkut kemana instansi pemerintah harus dibawa dan diarahkan agar dapat berkarya secara konsisten dan tetap eksis, antisipatif, inovatif, serta produktif.

Sebagai lembaga teknis daerah yang mempunyai tugas pokok membantu Bupati di Bidang Ketenagakerjaan dituntut untuk menyiapkan tenaga kerja yang siap pakai serta menginformasikan lapangan pekerjaan kepada masyarakat. Hal ini dimaksudkan agar Bidang Ketenagakerjaan dapat lebih meningkatkan kwanntitas tenaga. Oleh karena itu Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tabanan menetapkan visi sebagai acuan dengan titik pandang pelayanan yang ingin diwujudkan. Penetapan visi ini mengacu pada visi kepala daerah untuk periode Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Semesta Berencana Kabupaten Tabanan Tahun 2021-2026 yaitu **“Nangun Sat Kerthi Loka Bali melalui Pola Pembangunan Semesta Berencana di Kabupaten Tabanan menuju Tabanan Era Baru : Aman, Unggul, Madani (AUM)”**.

B. Misi

Misi pembangunan Tabanan 2021- 2026 berorientasi pada terwujudnya kesejahteraan rakyat dengan menjamin hak setiap rakyat melalui jalan Tri Sakti

(Berdaulat dalam bidang politik, Berdikari dalam bidang ekonomi, dan Berkepribadian dalam bidang Kebudayaan) Atas Bidang : Pangan , Sandang, dan Papan; Kesehatan dan Pendidikan; Jaminan Sosial dan Ketenagakerjaan; Adat, Agama, Tradisi, Seni dan Budaya; Pariwisata, maka misi yang diemban oleh pasangan Bupati dan Wakil Bupati adalah :

- ❖ Mewujudkan masyarakat Tabanan yang Aman dan Nyaman dalam Perikehidupan (Aman)
- ❖ Membangun Masyarakat Tabanan yang memiliki kemampuan dan Berdaya saing tinggi di segala bidang kehidupan (Unggul)
- ❖ Mewujudkan Masyarakat Tabanan yang memiliki kemandirian secara sosial ekonomi diberbagai bidang yang berkepribadian dalam kebudayaan (Madani)

Dari bidang yang disebutkan diatas, Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tabanan ada pada Bidang Jaminan Sosial dan Ketenagakerjaan. Terhadap 3 Misi Kabupaten Tabanan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tabanan Mendukung 2 Misi yaitu :

- ❖ Misi 1 “Mewujudkan Masyarakat Tabanan yang Aman dan Nyaman dalam Perikehidupan (Aman)”, dengan Tujuan Terwujudnya Masyarakat Tabanan yang Aman dan Nyaman dalam Perikehidupan serta mendukung sasaran IV yaitu “Meningkatnya Kesempatan Kerja dan Produktifitas Tenaga Kerja”. Strategi yang diambil untuk mencapai tujuan tersebut adalah Memperluas Kesempatan Kerja dan Peluang Usaha dengan arah Kebijakan Membangun Sentra Pendidikan Vokasi (Keterampilan) yang berdaya saing tinggi, unggul dan berdikari serta meningkatkan akses lapangan pekerjaan yang layak melalui usaha mikro, kecil dan menengah, dan menciptakan iklim investasi yang kondusif.
- ❖ Misi 2 “Membangun Masyarakat Tabanan yang memiliki kemampuan dan Berdaya saing tinggi di segala bidang kehidupan (Unggul) dengan tujuan Terbangunnya Masyarakat Tabanan yang memiliki kemampuan dan Berdaya saing tinggi di segala bidang kehidupan serta mendukung sasaran II yaitu “Meningkatnya Kualitas Tata Kelola Pemerintahan Daerah”. Strategi yang diambil Menyiapkan Birokrasi Pemerintahan untuk mencapai visi misi Kepala Daerah serta standar pelayanan minimum serta Meningkatkan Kualitas Kinerja Perangkat Daerah dengan arah kebijakan Evaluasi struktur dan tupoksi kelembagaan organisasi perangkat daerah, pemenuhan sarana prasarana dan pengembangan kompetensi ASN, penerapan kontrak kinerja berjenjang dan membangun sistem monev kinerja dan mengintegrasikan kontrak kinerja dengan sistem tunjangan kinerja.

Pelaksanaan Pembangunan Tabanan dalam mewujudkan Visi Misi di dasarkan atas 8 prinsip pencapaian atas program yaitu

1. Pembangunan berbasis riset dan inovasi Daerah
2. Data Desa Presisi
3. Reformasi Birokrasi

- 4. Pembangunan Rohani dan Jasmani yang Sehat dan Kuat
- 5. Pembangunan Ekonomi yang berkeadilan social
- 6. Pembangunan hokum yang berkeadilan
- 7. Pembangunan kesejahteraan rakyat
- 8. Pembangunan industri berbasis potensi

Dalam mewujudkan visi Kabupaten Tabanan dan mencapai tujuan dan sasaran Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tabanan tersebut, terdapat 3 (tiga) keinginan yang akan di wujudkan:

- ❖ Meningkatkan pembangunan di bidang ketenagakerjaan melalui peningkatan perluasankesempatan kerja untuk mengurangi jumlah pengangguran.
- ❖ Mewujudkan hubungan Industrial yang harmonis, dinamis dan berkeadilan untukmempertahankan kesempatan kerja yang ada.
- ❖ Mewujudkan kesejahteraan masyarakat pekerja dan pengangguran penduduk miskin.

2.3 Perjanjian Kinerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tabanan

Sesuai dengan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah, dokumen Perjanjian Kinerja merupakan suatu dokumen pernyataan kinerja/kesepakatan, kinerja/perjanjian antara atasan dan bawahan untuk mewujudkan target kinerja tertentu berdasarkan pada sumber daya yang dimiliki oleh instansi.

Perjanjian Kinerja 2022 Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tabanan disusun berdasarkan pada Rencana Strategis (Renstra) 2021-2026. Perjanjian Kinerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tabanan dapat dilihat pada tabel 2.1 berikut :

Tabel 2.1
Perjanjian Kinerja
Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tabanan Tahun 2022

NO	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA UTAMA	DIFINISI OPERASIONAL/ FORMULA	TARGET
1	2	3	4	5
1.	Meningkatnya kesempatan kerja dan produktifitas tenaga kerja	Persentase Tingkat Pengangguran Terbuka	BPS Kabupaten Tabanan	4,00%
2.	Meningkatnya tenaga kerja terampil	Persentase jumlah pencari kerja bersertifikasi kompeten berbanding dengan jumlah pengangguran terbuka	(Jumlah tenaga kerja bersertifikasi kompeten) : (Jumlah pengangguran terbuka) x 100%	2,0%

3.	Meningkatnya pelayanan perluasan kesempatan kerja	Persentase jumlah pencari kerja yang memasuki dunia kerja berbanding dengan jumlah pengangguran terbuka	(Jumlah pencari kerja yang memasuki dunia kerja) : (Jumlah pengangguran terbuka) x 100%	7,1%
4.	Terwujudnya kualitas tata kelola pemerintahan di OPD	Hasil evaluasi penilaian mandiri pelaksanaan reformasi birokrasi	Nilai RB dari Inspektorat	93,5 (AA)
5.	Meningkatnya kinerja perangkat daerah	Hasil evaluasi akuntabilitas kinerja perangkat daerah	Nilai SAKIP dari Inspektorat	81 (A)

Tabel 2.2
Perjanjian Kinerja Tambahan
Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tabanan Tahun 2022

NO	PRIORITAS PEMBANGUNAN DAERAH		KEGIATAN	KINERJA KEGIATAN	DEFINISI OPERASIONAL/ FORMULA	TARGET
1.	Kinerja Wajib					
	1.1	Keterjangkauan Informasi Perangkat Daerah di Media Sosial	Publikasi Kegiatan Perangkat Daerah di Media Sosial	Jumlah Unggahan Perbulan	Jumlah Kegiatan Perangkat Daerah yang diunggah di Media Sosial (facebook dan instagram)	25
				Jumlah Minimum “Like” pada setiap Unggahan	Jumlah “Like” pada setiap Kegiatan Perangkat Daerah yang diunggah di Media Sosial (facebook dan instagram)	30
	1.2	Tingkat Kepatuhan Disiplin ASN	Pembinaan Disiplin ASN	Persentase Kepatuhan Capaian Disiplin ASN melalui Presensi Online	Jumlah Capaian Disiplin ASN Dibagi jumlah ASN	90%
	1.3	Keterbukaan Informasi Publik	Pengelolaan Website Perangkat Daerah yang Efektif	Persentase Informasi Publik dan Dokumentasi yang dimuat dalam Website Perangkat Daerah (sesuai Peraturan Bupati Tabanan Nomor 16 Tahun 2017)	Jumlah Informasi dan Dokumentasi yang sudah termuat dibagi jumlah Informasi dan Dokumentasi yang wajib dimuat dikali seratus persen	100%

	1.4	Kepatuhan terhadap Standar Pelayanan	Pemenuhan Kriteria Standar Pelayanan Publik (Ombusman)	Hasil Penilaian Standar Pelayanan Publik Perangkat Daerah	Laporan Hasil Penilaian Tim Penilai Standar Pelayanan Publik Pemerintah Kabupaten Tabanan	Hijau (81)
2.	Inovasi Prioritas Pembangunan Daerah					
	2,1	Membangun sentra pendidikan Vokasi (keterampilan) yang berdaya saing tinggi, unggul dan berdikari	“SIAP KERJA” Sertifikasi profesi tanpa biaya bagi lulusan Lembaga Pelatihan Kerja (LPK) Swasta dan pencari kerja Bursa Kerja Khusus (BKK) SMK	Persentase BKK SMK dan LPK yang memiliki modul pelatihan vokasi sama dengan UPTD. BLK Tabanan	Jumlah BKK SMK dan LPK yang modul pelatihannya sama dengan modul pelatihan UPTD. BLK Tabanan dibagi jumlah BKK SMK dan LPK di Kabupaten Tabanan dikali 100%	10%
	2,2	Meningkatkan akses lapangan pekerjaan yang layak melalui usaha mikro, kecil dan menengah serta koperasi	“PERKASA” Pencari Kerja Sejahtera melalui Wirausaha	Persentase wirausaha yang terbentuk berbanding jumlah lulusan pelatihan pada UPTD. BLK Tabanan	Jumlah wirausaha yang terbentuk dibagi jumlah lulusan pelatihan pada UPTD. BLK Tabanan dikali 100%	20%

Dalam rangka mencapai target kinerja yang telah diperjanjikan di atas, maka Dinas Tenaga kerja Kabupaten Tabanan melaksanakan program yang tertuang dalam Dokumen Pelaksanaan Anggaran (DPA) Tahun 2022, dengan ringkasan data sebagaimana disebutkan tabel 2.3 di bawah ini :

Tabel 2.3
 Program Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tabanan
 Tahun 2022

NO	PROGRAM	INDIKATOR	DIFINISI OPERASIONAL /FORMULA	TARGET	ANGGARAN (RP)
1	2	3	4	5	6
1.	Program pelatihan kerja dan produktivitas tenaga kerja	Persentase tenaga kerja kompeten dan produktif yang dihasilkan terhadap jumlah pencari kerja terdaftar	$\frac{\text{Jumlah tenaga kerja kompeten dan produktif yang dihasilkan}}{\text{jumlah pencari kerja terdaftar}} \times 100\%$	100%	97.736.000
2.	Program penempatan tenaga kerja	Persentase tenaga kerja yang memasuki dunia kerja terhadap jumlah pencari kerja	$\frac{\text{Jumlah Persentase Tenaga Kerja yang memasuki dunia kerja}}{\text{jumlah Pencari Kerja}} \times 100\%$	75%	5.000.000
3.	Program penunjang urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota	Persentase Administrasi Perkantoran yang Mendukung Kelancaran Tugas dan Fungsi PD (Disnaker Tabanan)	Persentase Administrasi Perkantoran yang Mendukung Kelancaran Tugas dan Fungsi PD dikalikan 100%	100 %	5.033.802.950

BAB III

AKUNTABILITAS KINERJA

Laporan kinerja perangkat daerah merupakan bentuk akuntabilitas dari pelaksanaan tugas dan fungsi yang dipercayakan kepada perangkat daerah sebagai instansi pemerintah atas penggunaan anggaran. Dimana perangkat daerah harus mampu menunjukkan sejauh mana kemampuannya dalam memenuhi tugas dan fungsinya dalam penyediaan layanan publik yang langsung bisa dirasakan hasilnya oleh masyarakat. Hal ini mengandaikan bahwa fokus dari pembangunan berbasis kinerja bukan sekedar melaksanakan program/kegiatan yang sudah direncanakan tetapi lebih berorientasi pada percepatan perbaikan, dimana program/ kegiatan dan sumber daya adalah alat yang dipakai untuk mencapai rumusan perubahan, baik pada level keluaran, hasil maupun dampak.

Hal penting yang diperlukan dalam penyusunan laporan kinerja adalah pengukuran kinerja dan evaluasi serta pengungkapan secara memadai hasil analisis terhadap pengukuran kinerja. Dalam penyusunannya Laporan Kinerja Instansi Pemerintah pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tabanan berpedoman kepada Peraturan Menteri 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.

3.1 Pengukuran Kinerja

Capaian kinerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tabanan Tahun 2022 merupakan pencapaian atas target kinerja Renstra Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tabanan tahun 2021-2026. Pengukuran capaian kinerja dilakukan dengan cara membandingkan antara realisasi dengan target yang telah ditetapkan, sehingga terlihat apakah sasaran yang telah ditetapkan tercapai atau tidak.

Pengukuran pencapaian kinerja sasaran diperoleh melalui penghitungan dengan formulasi tertentu, dan difokuskan pada indikator kinerja strategis. Penetapan cara pengukuran capaian kinerja meliputi :

1. Semakin tinggi realisasi menggambarkan pencapaian kinerja yang semakin baik.

$$\% \text{ Pencapaian kinerja} = \frac{\text{Realisasi}}{\text{Target}} \times 100$$

2. Metode ini untuk melihat persentase peningkatan realisasi setiap tahunnya yang di hitung dengan cara membandingkan realisasi sekarang lalu dengan realisasi tahun lalu dengan rumus sebagai berikut :

$$\% \text{ Peningkatan} = \frac{(\text{Realisasi Tahun Sekarang} - \text{Realisasi Tahun Lalu})}{\text{Realisasi Tahun Lalu}} \times 100$$

3. Semakin tinggi realisasi menggambarkan pencapaian kinerja yang semakin buruk. Metode ini merupakan persentase target menurun dimana semakin rendah realisasi dari target menunjukkan capaian yang semakin baik.

$$\% \text{ Pencapaian kinerja} = \frac{\text{Target} - (\text{Realisasi} - \text{Target})}{\text{Target}} \times 100$$

4. Predikat Nilai Capaian Kinerja

Hasil pencapaian kinerja dikelompokkan dalam skala pengukuran dan predikatnya sebagai berikut :

Capaian kinerja > 85 sd 100% : Sangat berhasil

Capaian kinerja > 70 sd < 85% : Berhasil

Capaian kinerja > 55 sd < 70% : Cukup berhasil

Capaian kinerja < 55 sd 0% : Tidak berhasil

3.2 Capaian Kinerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tabanan

Evaluasi kinerja bertujuan agar diketahui pencapaian target kinerja kemajuan dan kendala yang dihadapi dalam rangka pencapaian visi dan misi. Hasil evaluasi dapat digunakan sebagai bahan perbaikan pelaksanaan program/kegiatan pada tahun yang akan datang. Dalam hal ini evaluasi dilakukan secara mandiri oleh Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tabanan terhadap kinerja guna memberikan gambaran apakah pelaksanaan mendukung pencapaian sasaran dan tujuan. Suatu pelaporan akuntabilitas kinerja tidak hanya berisi tingkat keberhasilan/kegagalan yang dicerminkan oleh evaluasi indikator-indikator kinerja sebagaimana yang ditunjukkan oleh pengukuran penilaian kinerja, tetapi juga menyajikan data dan informasi yang relevan dengan kebutuhan dalam pengambilan keputusan. Capaian Kinerja Disnaker Tahun 2022 dapat dilihat pada tabel 3.1 berikut :

Tabel 3.1
Capaian Kinerja
Dinas Tenaga Kerja Tahun 2022

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Difinisi Operasional/Formula	Target	Realisasi	Capaian	Ket.
1	2	3	4	5	6	7	8
1	Meningkatnya kesempatan kerja dan produktifitas tenaga kerja	Persentase Tingkat Pengangguran Terbuka	BPS Kabupaten Tabanan	4,00%	3,94%	101,5	Sangat Berhasil
2	Meningkatnya tenaga kerja terampil	Persentase jumlah pencari kerja bersertifikasi kompeten berbanding dengan jumlah pengangguran terbuka	(Jumlah pencari kerja bersertifikasi kompeten) : (Jumlah pengangguran terbuka) x 100%	2,0%	0,91%	45,5	Tidak Berhasil
3	Meningkatnya pelayanan perluasan kesempatan kerja	Persentase jumlah pencari kerja yang memasuki dunia kerja berbanding dengan jumlah pengangguran terbuka	(Jumlah pencari kerja yang memasuki dunia kerja) : (Jumlah pengangguran terbuka) x 100%	7,1%	12,02%	169,29	Sangat Berhasil
4	Terwujudnya kualitas tata kelola pemerintahan di OPD	Hasil evaluasi penilaian mandiri pelaksanaan reformasi birokrasi	Hasil evaluasi Inspektorat	93,5 (AA)	96,34 (AA)	103,03	Sangat Berhasil
5	Meningkatnya kinerja perangkat daerah	Hasil evaluasi akuntabilitas kinerja perangkat daerah	Hasil evaluasi Inspektorat	81 (A)	80,78 (A)	99,73	Sangat Berhasil

Tabel 3.2
Capaian Kinerja Tambahan
Dinas Tenaga Kerja Tahun 2022

No	Prioritas Pembangunan Daerah		Kegiatan	Kinerja Kegiatan	Definisi Operasional/ Formula	Target	Realisasi	Capaian	Ket.
1.	Kinerja Wajib								
	1.1	Keterjangkauan Informasi Perangkat Daerah di Media Sosial	Publikasi Kegiatan Perangkat Daerah di Media Sosial	Jumlah Unggahan Perbulan	Jumlah Kegiatan Perangkat Daerah yang diunggah di Media Sosial (facebook dan instagram)	25	71	284	Sangat Berhasil
				Jumlah Minimum “Like” pada setiap Unggahan	Jumlah “Like” pada setiap Kegiatan Perangkat Daerah yang diunggah di Media Sosial (facebook dan instagram)	30	36	120	Sangat Berhasil
	1.2	Tingkat Kepatuhan Disiplin ASN	Pembinaan Disiplin ASN	Persentase Kepatuhan Capaian Disiplin ASN melalui Presensi Online	Jumlah Capaian Disiplin ASN Dibagi jumlah ASN	90%	98,84%	109,82	Sangat Berhasil
	1.3	Keterbukaan Informasi Publik	Pengelolaan Website Perangkat Daerah yang Efektif	Persentase Informasi Publik dan Dokumentasi yang dimuat dalam Website Perangkat Daerah (sesuai Peraturan Bupati Tabanan Nomor 16 Tahun 2017)	Jumlah Informasi dan Dokumentasi yang sudah termuat dibagi jumlah Informasi dan Dokumentasi yang wajib dimuat dikali seratus persen	100%	100%	100	Sangat Berhasil
	1.4	Kepatuhan terhadap Standar Pelayanan	Pemenuhan Kriteria Standar Pelayanan Publik (Ombusman)	Hasil Penilaian Standar Pelayanan Publik Perangkat Daerah	Laporan Hasil Penilaian Tim Penilai Standar Pelayanan Publik Pemerintah Kabupaten Tabanan	Hijau (81)	83	102,47	Sangat Berhasil

2.	Inovasi Prioritas Pembangunan Daerah								
	2.1	Membangun sentra pendidikan Vokasi (keterampilan) yang berdaya saing tinggi, unggul dan berdikari	“SIAP KERJA” Sertifikasi profesi tanpa biaya bagi lulusan Lembaga Pelatihan Kerja (LPK) Swasta dan pencari kerja Bursa Kerja Khusus (BKK) SMK	Persentase BKK SMK dan LPK yang memiliki modul pelatihan vokasi sama dengan UPTD. BLK Tabanan	Jumlah BKK SMK dan LPK yang modul pelatihannya sama dengan modul pelatihan UPTD. BLK Tabanan dibagi jumlah BKK SMK dan LPK di Kabupaten Tabanan dikali 100%	10%	27,03%	270,3	Sangat Berhasil
	2.2	Meningkatkan akses lapangan pekerjaan yang layak melalui usaha mikro, kecil dan menengah serta koperasi	“PERKASA” Pencari Kerja Sejahtera melalui Wirausaha	Persentase wirausaha yang terbentuk berbanding jumlah lulusan pelatihan pada UPTD. BLK Tabanan	Jumlah wirausaha yang terbentuk dibagi jumlah lulusan pelatihan pada UPTD. BLK Tabanan dikali 100%	20%	20,83%	104,15	Sangat Berhasil

a. Perbandingan Capaian Kinerja Tahun 2021 dengan 2022

Tabel 3.3
Perbandingan Capaian Kinerja
Dinas Tenaga Kerja Tahun 2021 dan 2022

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Difinisi Operasional/Formula	Target 2021	Realisasi 2021	Capaian 2021	Target 2022	Realisasi 2022	Capaian 2022
1	2	3	4	5	6				
1	Meningkatnya kesempatan kerja dan produktifitas tenaga kerja	Persentase Tingkat Pengangguran Terbuka	BPS Kabupaten Tabanan	4,00%	3,94%	101,5	4,00%	3,94%	101,5
2	Meningkatnya tenaga kerja terampil	Persentase jumlah pencari kerja bersertifikasi kompeten berbanding dengan jumlah pengangguran terbuka	(Jumlah pencari kerja bersertifikasi kompeten) : (Jumlah pengangguran terbuka) x 100%	2,0%	0,73%	36,5	2,0%	0,91%	45,5
3	Meningkatnya pelayanan perluasan kesempatan kerja	Persentase jumlah pencari kerja yang memasuki dunia kerja berbanding dengan jumlah pengangguran terbuka	(Jumlah pencari kerja yang memasuki dunia kerja) : (Jumlah pengangguran terbuka) x 100%	7,1%	6,83%	96,19	7,1%	12,02%	169,29
4	Terwujudnya kualitas tata kelola pemerintahan di OPD	Hasil evaluasi penilaian mandiri pelaksanaan reformasi birokrasi	Hasil evaluasi Inspektorat	93,11 (AA)	96,34 (AA)	103,46	93,5 (AA)	96,34 (AA)	103,03
5	Meningkatnya kinerja perangkat daerah	Hasil evaluasi akuntabilitas kinerja perangkat daerah	Hasil evaluasi Inspektorat	80,78 (A)	80,78 (A)	100	81 (A)	80,78 (A)	99,73

b. Perbandingan Capaian Kinerja Tahun 2022 dengan Standar Nasional, Provinsi, Kabupaten/Kota dan Dinas

Perbandingan Nilai E-Sakip Tahun 2022 terhadap capaian kinerja Provinsi, Kabupaten/Kota dan Dinas bisa dilihat pada tabel berikut :

Provinsi Bali	Kabupaten Tabanan	Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tabanan	Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Buleleng
78,95 (BB)	66,46 (B)	80,78 (A)	89,96 (A)

c. Analisis Keberhasilan/Kegagalan Atau Peningkatan/Penurunan Kinerja Serta Alternatif Solusi Yang Telah Dilakukan

- 1 Keberhasilan yang dicapai karena ketepatan dalam menentukan tujuan dan sasaran Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tabanan melalui perencanaan program-program dan kegiatan yang tepat dan terarah dalam meningkatkan kesempatan kerja dan produktivitas tenaga kerja dengan didukung anggaran yang memadai baik melalui APBD maupun APBN serta terselenggaranya program dan kegiatan yang mendukung keberhasilan sasaran.
- 2 Kegagalan dalam pencapaian tujuan dan sasaran pada tahun 2022 hampir tidak ada, walaupun dalam melaksanakan program dan kegiatan terdapat sedikit permasalahan, seperti kurangnya SDM yang memadai dan jumlah instruktur yang dimiliki UPTD BLK Tabanan masih terbatas pada tahun 2022 BLK Tabanan memiliki 11 Instruktur 3 PNS, 5 CPNS dan 3 Tenaga Kontrak sedangkan yang memiliki sertifikat kompetensi hanya 4 orang, namun demikian banyak program dan kegiatan yang mengalami keberhasilan, sehingga tujuan dan sasaran Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tabanan dapat berjalan sesuai dengan yang direncanakan
- 3 Langkah-Langkah perbaikan ke depannya, yaitu Lebih meningkatkan kuantitas pelatihan dengan cara meningkatkan usulan anggaran pelatihan, Peningkatan kompetensi pelatihan yang disertai dengan MOU penempatan, Meningkatkan penempatan tenaga kerja luar negeri melalui sosialisasi, menjalin komunikasi dengan P3MI dan manning agency untuk memperoleh informasi lowongan dan pelayanan administrasi penempatan luar negeri untuk masyarakat, serta melakukan evaluasi berkala setiap bulan terhadap kegiatan- kegiatan yang rendah dalam pencapaian target baik fisik maupun keuangan dan memberi penghargaan bagi kegiatan dengan pencapaian terbaik dan peringatan /teguran bagi kegiatan dengan pencapaian rendah sebagai upaya mendorong kinerja bidang dalam pelaksanaan kegiatan. Untuk lebih jelas dapat dilihat dari tabel 3.4 berikut ini:

Tabel 3.4
Analisis Keberhasilan /Kegagalan Atau Peningkatan/Penurunan Kinerja Serta Alternatif Solusi Yang Telah Dilakukan Dinas Tenaga Kerja Tahun 2022

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Difinisi Operasional/Formula	Target	Realisasi	Analisis	Rencana Aksi
1	2	3	4	5	6	7	8
1	Meningkatnya kesempatan kerja dan produktifitas tenaga kerja	Persentase Tingkat Pengangguran Terbuka	BPS Kabupaten Tabanan	4,00%	3,94%	Data Pengangguran Terbuka dari BPS Kabupaten Tabanan tahun 2021 - Jumlah pengangguran terbuka sebanyak 10.939 orang - Jumlah angkatan kerja sebanyak 277.828 orang $\left(\frac{10.939}{277.828} \times 100\% \right)$	Koordinasi dengan BPS dan melakukan update data informasi dari BPS
2	Meningkatnya tenaga kerja terampil	Persentase jumlah pencari kerja bersertifikasi kompeten berbanding dengan jumlah pengangguran terbuka	(Jumlah pencari kerja bersertifikasi kompeten) : (Jumlah pengangguran terbuka) x 100%	2,0%	0,91%	- Jumlah pencari kerja bersertifikasi kompeten sebanyak 99 orang - Jumlah pengangguran terbuka sebanyak 10.939 orang $\left(\frac{99}{10.939} \times 100\% \right)$	Lebih meningkatkan kuantitas pelatihan dengan cara meningkatkan usulan anggaran pelatihan melalui anggaran APBN dan APBD

3	Meningkatnya pelayanan perluasan kesempatan kerja	Persentase jumlah pencari kerja yang memasuki dunia kerja berbanding dengan jumlah pengangguran terbuka	(Jumlah pencari kerja yang memasuki dunia kerja) : (Jumlah pengangguran terbuka) x 100%	7,1%	12,02%	- Jumlah pencari kerja yang memasuki dunia kerja sebanyak 1.315 orang - Jumlah pengangguran terbuka sebanyak 10.939 orang $\left(\frac{1.315}{10.939} \times 100\% \right)$	- Peningkatan kompetensi pelatihan yang disertai dengan MOU penempatan - Meningkatkan penempatan tenaga kerja luar negeri melalui sosialisasi, menjalin komunikasi dengan P3MI dan manning agency untuk memperoleh informasi lowongan dan pelayanan administrasi penempatan luar negeri untuk masyarakat
4	Terwujudnya kualitas tata kelola pemerintahan di OPD	Hasil evaluasi penilaian mandiri pelaksanaan reformasi birokrasi	Hasil evaluasi Inspektorat	93,5 (AA)	96,34 (AA)	Nilai hasil evaluasi Reformasi Birokrasi tahun 2022	Tetap meningkatkan kinerja Reformasi Birokrasi OPD
5	Meningkatnya kinerja perangkat daerah	Hasil evaluasi akuntabilitas kinerja perangkat daerah	Hasil evaluasi Inspektorat	81 (A)	80,78 (A)	Nilai hasil evaluasi AKIP dari Tim Evaluasi Internal	Meningkatkan kinerja OPD

Tabel 3.5
Analisis Keberhasilan /Kegagalan Atau Peningkatan/Penurunan Kinerja Tambahan Serta Alternatif Solusi Yang Telah Dilakukan Dinas Tenaga Kerja Tahun 2022

NO	PRIORITAS PEMBANGUNAN DAERAH		KEGIATAN	KINERJA KEGIATAN	DEFINISI OPERASIONAL/ FORMULA	TARGET	REALISASI	ANALISIS	KET.
1.	Kinerja Wajib								
	1.1	Keterjangkauan Informasi Perangkat Daerah di Media Sosial	Publikasi Kegiatan Perangkat Daerah di Media Sosial	Jumlah Unggahan Perbulan	Jumlah Kegiatan Perangkat Daerah yang diunggah di Media Sosial (facebook dan instagram)	25	71	Jumlah rata-rata postingan perbulan facebook adalah 69,33 postingan Jumlah rata-rata postingan perbulan instagram adalah 72 postingan	Sudah mencapai target
				Jumlah Minimum “Like” pada setiap Unggahan	Jumlah “Like” pada setiap Kegiatan Perangkat Daerah yang diunggah di Media Sosial (facebook dan instagram)	30	36	Jumlah rata-rata "like" pada postingan facebook perbulan adalah 35,4 Jumlah rata-rata "like" pada postingan instagram perbulan adalah 36,88	Sudah mencapai target
	1.2	Tingkat Kepatuhan Disiplin ASN	Pembinaan Disiplin ASN	Persentase Kepatuhan Capaian Disiplin ASN melalui Presensi Online	Jumlah Capaian Disiplin ASN Dibagi jumlah ASN	90%	98,84%	Capaian Disiplin ASN bulan Oktober 98.94% ; November 98.47; dan Desember 99.1%	Sudah mencapai target
	1.3	Keterbukaan Informasi Publik	Pengelolaan Website Perangkat Daerah yang Efektif	Persentase Informasi Publik dan Dokumentasi yang dimuat dalam Website Perangkat Daerah (sesuai Peraturan Bupati Tabanan Nomor 16 Tahun 2017)	Jumlah Informasi dan Dokumentasi yang sudah termuat dibagi jumlah Informasi dan Dokumentasi yang wajib dimuat dikali seratus persen	100%	100%	Sudah semua dokumen wajib diunggah dalam website Disnaker	Sudah mencapai target

	1.4	Kepatuhan terhadap Standar Pelayanan	Pemenuhan Kriteria Standar Pelayanan Publik (Ombusman)	Hasil Penilaian Standar Pelayanan Publik Perangkat Daerah	Laporan Hasil Penilaian Tim Penilai Standar Pelayanan Publik Pemerintah Kabupaten Tabanan	Hijau (81)	83	Hasil Pendampingan Kepatuhan terhadap Standar Pelayanan	Sudah mencapai target
2. Inovasi Prioritas Pembangunan Daerah									
	2,1	Membangun sentra pendidikan Vokasi (keterampilan) yang berdaya saing tinggi, unggul dan berdikari	“SIAP KERJA” Sertifikasi profesi tanpa biaya bagi lulusan Lembaga Pelatihan Kerja (LPK) Swasta dan pencari kerja Bursa Kerja Khusus (BKK) SMK	Persentase BKK SMK dan LPK yang memiliki modul pelatihan vokasi sama dengan UPTD. BLK Tabanan	Jumlah BKK SMK dan LPK yang modul pelatihannya sama dengan modul pelatihan UPTD. BLK Tabanan dibagi jumlah BKK SMK dan LPK di Kabupaten Tabanan dikali 100%	10%	27,03%	Jumlah BKK SMK dan LPK yang bersedia menyamakan modul = 10 Jumlah BKK SMK dan LPK di Kabupaten Tabanan = 37 $\left(\frac{10}{37} \times 100\%\right)$	Sudah mencapai target, dan Sosialisasi masih terus dilakukan
	2,2	Meningkatkan akses lapangan pekerjaan yang layak melalui usaha mikro, kecil dan menengah serta koperasi	“PERKASA” Pencari Kerja Sejahtera melalui Wirausaha	Persentase wirausaha yang terbentuk berbanding jumlah lulusan pelatihan pada UPTD. BLK Tabanan	Jumlah wirausaha yang terbentuk dibagi jumlah lulusan pelatihan pada UPTD. BLK Tabanan dikali 100%	20%	20,83%	Jumlah wirausaha yang terbentuk = 40 Jumlah lulusan pelatihan = 192 $\left(\frac{40}{192} \times 100\%\right)$	Sudah mencapai target, Sosialisasi dan pembinaan masih terus dilakukan

a. Analisis Atas Efisiensi Pengguna Sumberdaya

Mengoptimalkan sumber daya berupa anggaran pada Dinas Tenaga Kerja namun tetap memprioritaskan pencapaian target kinerja pada tahun 2022 maka dalam proses realisasi anggaran pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tabanan melakukan belanja pengadaan barang dan jasa berdasarkan harga pasar (*real cost*), sehingga hal ini akan mengefisienkan penggunaan sumber daya yang ada

b. Analisis Program/Kegiatan Yang Menunjang Keberhasilan Ataupun Kegagalan Pencapaian Perjanjian Kinerja

Tabel 3.6
Capaian Program
Dinas Tenaga Kerja Tahun 2022

No	Program	Indikator	Difinisi Operasional/Formula	Target	Anggaran (Rp)	Realisasi Target	Realisasi Anggaran	Analisis	Rencana Aksi
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	Program pelatihan kerja dan produktivitas tenaga kerja	Persentase tenaga kerja kompeten dan produktif yang dihasilkan terhadap jumlah pencari kerja terdaftar	$\frac{\text{Jumlah tenaga kerja kompeten dan produktif yang dihasilkan}}{\text{Jumlah pencari kerja terdaftar}} \times 100\%$	100%	97.736.000	7,02%	85.531.554	- Jumlah tenaga kerja kompeten dan produktif yang dihasilkan sebanyak 99 orang - Jumlah pencari kerja terdaftar sebanyak 1.410 orang $\left(\frac{99}{1.410} \times 100\% \right)$	Lebih meningkatkan kuantitas pelatihan dengan cara meningkatkan usulan anggaran pelatihan melalui anggaran APBD dan APBN
2	Program penempatan tenaga kerja	Persentase tenaga kerja yang memasuki dunia kerja terhadap jumlah pencari kerja	$\frac{\text{Jumlah tenaga kerja yang memasuki dunia kerja}}{\text{Jumlah pencari kerja}} \times 100\%$	75%	5.000.000	93,26%	4.624.868	- Jumlah tenaga kerja yang memasuki dunia kerja sebanyak 1.315 orang - Jumlah pencari kerja sebanyak 1.410 orang $\left(\frac{1.315}{1.410} \times 100\% \right)$	- Peningkatan kompetensi pelatihan yang disertai dengan MOU penempatan - Meningkatkan penempatan tenaga kerja luar negeri melalui sosialisasi, menjalin komunikasi dengan P3MI dan manning agency untuk memperoleh informasi lowongan dan pelayanan administrasi penempatan luar negeri untuk masyarakat

3	Program penunjang urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota	Persentase administrasi perkantoran yang mendukung kelancaran tugas dan fungsi PD (Disnaker Tabanan)	Persentase administrasi perkantoran yang mendukung kelancaran tugas dan fungsi PD dikalikan 100%	100%	5.033.802.950	92,88%	4.675.436.032	Administrasi perkantoran mendukung kelancaran tugas dan fungsi PD sudah berjalan dengan baik $\frac{4.675.436.032}{5.033.802.950} \times 100\%$	Lebih meningkatkan capaian kinerja fisik dan keuangan
---	---	--	--	------	---------------	--------	---------------	--	---

3.3 Realisasi Anggaran

Pencapaian Kinerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tabanan tahun anggaran 2022 sebagai upaya mencapai visi dan misi yang telah ditetapkan dapat terwujud dengan adanya dukungan dana sebagaimana tertuang dalam Dokumen Pelaksanaan Anggaran (DPA) sebesar **Rp. 5.136.538.950** dengan realisasi sebesar **Rp. 4.765.592.454** atau **92,78%**.

Penyampaian Realisasi Kinerja Keuangan OPD merupakan salah satu upaya dalam mewujudkan transparansi dan akuntabilitas pengelolaan keuangan pada OPD, untuk mengukur capaian yang telah dihasilkan berdasarkan program dan kegiatan yang tertuang dalam DPA Induk OPD. Upaya pencapaian target kinerja keuangan OPD Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tabanan pada Tahun Anggaran 2022 dalam pencapaian program kegiatan yang tertuang dalam DPA Induk OPD adalah melalui optimalisasi penggunaan dana yang dianggarkan. Kebijakan umum belanja pada dasarnya merupakan semua kewajiban daerah yang diakui sebagai pengurangan nilai kekayaan bersih dalam periode tahun Anggaran yang bersangkutan dan disusun berdasarkan pendekatan kinerja yang berorientasi pada pencapaian hasil dari input yang direncanakan. Pencapaian kinerja keuangan Dinas Tenaga Kerja dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 3.
Capaian Kinerja Keuangan
Dinas Tenaga Kerja Tahun 2022

NO	PROGRAM/KEGIATAN/ SUB KEGIATAN	PAGU 2022 (Rp)	REALISASI KEUANGAN 2022		REALISASI FISIK
			(Rp)	(%)	(%)
I	PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH KABUPATEN/ KOTA	5.033.802.950	4.674.698.874	92,87	100
	Kegiatan Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	5.000.000	4.321.081	86,42	100
	Sub Kegiatan Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	3.000.000	2.606.633	86,89	100
	Sub Kegiatan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	2.000.000	1.714.448	85,72	100
	Kegiatan Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	4.436.894.000	4.134.541.867	93,19	100
	Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	4.434.394.000	4.132.373.645	93,19	100
	Koordinasin dan Penyusunan Laporan Keuangan Bulanan/Triwulanan/Semesteran SKPD	2.500.000	2.168.222	86,73	100
	Kegiatan Administrasi Umum Perangkat Daerah	58.569.350	47.281.043	80,73	100
	Sub Kegiatan Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor	500.000	441.225	88,25	100
	Sub Kegiatan Penyediaan Peralatan Rumah Tangga	749.150	579.121	77,30	100

	Sub Kegiatan Penyediaan Bahan Logistik Kantor	20.748.200	20.470.200	98,66	100
	Sub Kegiatan Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan	2.000.000	1.779.263	88,96	100
	Sub Kegiatan Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan	750.000	750.000	100	100
	Sub Kegiatan Penyediaan Bahan/Material	10.000.000	8.796.062	87,96	100
	Sub Kegiatan Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	23.822.000	14.465.172	60,72	86
	Kegiatan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	509.901.600	467.155.457	91,62	100
	Sub Kegiatan Penyediaan Jasa Surat Menyurat	3.000.000	1.500.000	50	50
	Sub Kegiatan Penyediaan Jasa Komunikasi. Sumber Daya Air dan Listrik	30.000.000	22.638.197	75,46	100
	Sub Kegiatan Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	476.901.600	443.017.260	92,89	100
	Kegiatan Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	23.438.000	22.136.584	94,45	100
	Sub Kegiatan Penyediaan Jasa Pemeliharaan. Biaya Pemeliharaan. Pajak. dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan	19.258.000	17.956.584	93,24	100
	Sub Kegiatan Penyediaan Jasa Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya	4.180.000	4.180.000	100	100
II	PROGRAM PELATIHAN KERJA DAN PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA	97.736.000	85.531.554	87,51	100
	Kegiatan Pelaksanaan Pelatihan berdasarkan Unit Kompetensi	90.736.000	78.895.023	86,95	100
	Sub Kegiatan Proses Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Keterampilan bagi Pencari Kerja berdasarkan Klaster Kompetensi	90.736.000	78.895.023	86,95	100
	Kegiatan Pembinaan Lembaga Pelatihan Kerja Swasta	7.000.000	6.636.531	94,81	100
	Sub Kegiatan Pembinaan Lembaga Pelatihan Kerja Swasta	7.000.000	6.636.531	94,81	100
III	PROGRAM PENEMPATAN TENAGA KERJA	5.000.000	4.624.868	92,50	100
	Kegiatan Pengelolaan Informasi Pasar Kerja	5.000.000	4.624.868	92,50	100
	Sub Kegiatan Pelayanan dan Penyediaan Informasi Pasar Kerja Online	5.000.000	4.624.868	92,50	100
JUMLAH		5.136.538.950	4.765.592.454	92,78	100

Secara umum serapan anggaran Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tabanan tahun 2022 sudah cukup baik, dimana dari total 8 (delapan) kegiatan terdapat 5 (lima) kegiatan yang pencapaiannya sangat baik yaitu diatas 90%. Secara keseluruhan realisasi belanja pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tabanan sudah hampir mencapai target kinerja sesuai dengan yang ditargetkan pada Tahun Anggaran 2022 namun ada beberapa kegiatan yang tidak bisa terlaksanakan karena adanya sesuatu hal, seperti pada Sub Kegiatan Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD, Perjalanan Dinas Dalam Kota tidak terealisasi dan pada Sub Kegiatan Penyediaan Jasa Surat Menyurat, Sisa anggaran untuk materai tidak diamprah karena volumenya terlalu banyak, penggunaan materai untuk saat ini hanya untuk transaksi di atas 5 Juta Rupiah.

BAB IV

PENUTUP

4.1 Kesimpulan

Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKJIP) Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tabanan Tahun 2022 yang disusun sebagai media pertanggungjawaban atas keberhasilan dan kegagalan penyelenggaraan pemerintah khususnya dibidang Ketenagakerjaan selama tahun 2022.

LKJIP Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tabanan Tahun 2022 disusun dengan berpedoman pada Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah

Dengan tersusunnya LKJIP Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tabanan ini, diharapkan dapat memberikan gambaran Kinerja Capaian Sasaran Tahun 2022 dan bermanfaat sebagai penjabaran pelaksanaan pemerintahan di Tahun berikutnya.

Dalam LKJIP Tahun 2022 ditetapkan sebanyak 3 (tiga) sasaran yang harus dicapai oleh Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tabanan. Dari 3 (tiga) sasaran tersebut semua sasaran sebagian besar sasaran terlaksana. Secara umum Capaian Kinerja Sasaran menunjukkan tingkat keberhasilan. Namun ada beberapa hal yang belum tercapai, hal ini disebabkan oleh mekanisme secara umum dari penyelenggaraan perencanaan.

Sebagai akhir kata semoga Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tabanan Tahun 2022 dapat menjadi salah satu dokumen yang bermanfaat, baik untuk penyusunan Perencanaan Program, pengambilan keputusan maupun penetapan kebijakan Dinas Tenaga Kerja untuk tahun-tahun berikutnya.

4.2 Saran

Dari uraian dan kesimpulan hasil capaian kinerja tersebut di atas, maka diajukan saran-saran sebagai berikut :

1. Untuk meningkatkan capaian kinerja pada setiap urusan yang menjadi kewenangan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tabanan, maka perlu dilakukan penajaman skala prioritas sasaran dan kegiatan yang akan dilaksanakan tahun berikutnya.
2. Perlu koordinasi, pemikiran, dan komitmen dalam penyusunan perencanaan oleh Perangkat Dinas Pelaksana sehingga kegiatan yang direncanakan tepat sasaran dan komitmen Daerah untuk menyukseskan program tersebut dengan memberi dukungan dana.
3. Untuk kedepannya ada beberapa hal yang perlu menjadi perhatian antara lain :
 - a. Belum memadainya ruang kerja Disnaker Kabupaten Tabanan untuk memberikan motivasi kerja Pegawai dan pelayanan kepada masyarakat.
 - b. Untuk mendukung tugas-tugas Dinas agar berjalan dengan baik sangat dibutuhkan

sarana dan prasarana kantor yang memadai.

- c. Terbatasnya Anggaran Disnaker untuk mendukung pelaksanaan tugas-tugas pelayanan serta pelatihan bagi para calon pencari kerja agar siap pakai.

Demikian Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKJIP) Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tabanan selama Tahun 2022 sebagai pertanggungjawaban kami terhadap kinerja kami selama tahun 2022. Kami sangat mengharapkan perhatian dari seluruh komponen yang terlibat agar perencanaan kami di tahun mendatang dapat terwujud untuk menuju Tabanan Era Baru yang Aman, Unggul dan Madani.

Kepala Dinas Tenaga Kerja
Kabupaten Tabanan,



I NYOMAN PUTRA, S.H.,M.M.

Pembina Tk.1 (IV/b)

NIP. 19790502 200212 1 007