

**LAPORAN AKUNTABILITAS
KINERJA INSTANSI
PEMERINTAH (LKjIP) TAHUN
2023**



**DINAS KETENAGAKERJAAN
TAHUN 2024**



KATA PENGANTAR

Puji syukur kami panjatkan ke hadirat Tuhan Yang Maha Esa, karena Berkat Karunia dan Pertolongan-Nya, kami dapat melaporkan capaian-capaian kinerja selama Tahun 2023. Sesuai dengan Peraturan Presiden tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Malinau telah menyusun Pelaporan Kinerja Tahun Anggaran 2023.

Besar harapan Kami dengan adanya penyampaian Pelaporan Kinerja Instansi pemerintah ini akan dapat mendorong transparansi program kegiatan Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Malinau kepada pemberi mandat sebagai bentuk mulia pengabdian kami, mampu memberi formasi tugas yang lebih tepat sasaran serta berdaya guna terwujudnya pemerintah yang baik.

Dengan segala keterbatasan, kami menyadari Pelaporan Kinerja Tahun 2023 ini masih banyak kekurangan, hal ini akan kami jadikan bahan perbaikan dalam penyusunan Pelaporan Kinerja tahun-tahun berikutnya.

Semoga Pelaporan Akuntabilitas Kinerja Tahun 2023 ini akan memberikan arti bagi para penggunanya dan menunjukkan peran-peran yang dapat di berikan oleh Dinas Ketenagakerjaan Kerja Kabupaten Malinau.

Malinau, 10 Januari 2024

Kepala Dinas,

Drs. Emang Mering., M.Si
NIP. 19641124 198602 1 006

RINGKASAN EKSEKUTIF

Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKIP) Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Malinau Tahun 2023 ini merupakan pertanggungjawaban tertulis atas penyelenggaraan pemerintah yang baik (*Good Governance*) Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Malinau Tahun 2023. Pembuatan LKjIP ini merupakan langkah yang baik dalam memenuhi harapan Peraturan Presiden Nomor 29 tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP). Sebagai upaya untuk penyelenggaraan pemerintahan yang baik sebagaimana diharapkan oleh semua pihak.

Capaian Kinerja Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Malinau Tahun 2023 dalam mewujudkan sasaran strategis dapat digambarkan sebagai berikut :

1. Capaian sasaran strategis 1 “persentase Pencari Kerja yang terdaftar yang di tempatkan”

- Diukur dengan indikator jumlah pencari kerja yang ditempatkan: jumlah pencari kerja terdaftar yang di tempatkan/jumlah keseluruhan pencari kerja terdaftar x 100
- Capaian indikator dimaksud didukung oleh kinerja Program Kerja yakni Program Penempatan Tenaga Kerja
- Target capaian indikator sasaran tahun 2022 adalah 89,92% sampai dengan bulan Desember 2020 terealisasi 46,42% maka hasil perbandingan tersebut menunjukan bahwa pencapaiannya sebesar 51,62%

2. Capaian sasaran strategis 2 “Pembinaan hubungan industrial dan perlindungan Ketenagakerjaan”

- Diukur dengan indikator persentase penurunan kasus perselisihan hubungan industrial
- Capaian indicator dimaksud didukung oleh kinerja program Perlindungan dan Pengembangan Lembaga Ketenagakerjaan
- Target capaian indicator sasaran Tahun 2021 adalah 35% sampai dengan bulan Desember 2021 sebesar terealisasi 3,77% maka hasil perbandingan tersebut menunjukan bahwa pencapaiannya sebesar 10,85%

Terhadap capaian kinerja sebagaimana diuraikan diatas terdapat beberapa tantangan yang perlu menjadi perhatian bagi Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Malinau ke depannya, sebagai berikut :

1. Masih banyaknya Angkatan Kerja berpendidikan rendah (SLTP kebawah) dan masih adanya kesempatan kerja yang tidak terisi karena tidak sesuai kompetensi pencari kerja dengan kebutuhan dunia industry
2. Tidak adanya petugas Antar Kerja pada Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Malinau sehingga kurangnya peran Pelayanan Kartu Antar Kerja dalam penyediaan informasi lowongan pekerjaan bagi pencari kerja

3. Kurangnya partisipasi perusahaan di Kabupaten Malinau dalam memberikan informasi Kebutuhan atau Lowongan Kerja kepada Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Malinau,
4. Belum optimalnya peran LKS Bipartit di perusahaan sehingga kasus hubungan industrial diselesaikan ke tahap LKS Tripartit.
5. Tidak tersedianya seorang Petugas Mediator di Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Malinau dalam penyelesaian penanganan perselisihan hubungan iindustrial
6. Belum semua perusahaan menerapkan norma K3 dan norma kerja untuk mendorong terwujudnya perusahaan nihil kecelakaan kerja.

Untuk melaksanakan program kegiatan serta kebijakan dalam rangka mencapai target kinerja yang diperjanjikan tahun 2021, Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Malinau mempeoleh anggaran sebagai berikut :

1. Anggaran sebesar Rp. 3.163.992.521
2. Sumber daya aparatur sejumlah 21 Orang PNS. Dari jumlah tersebut terdiri dari pejabat structural.jumlah Pegawai Negeri Sipil berdasarkan tingkat pendidikan terdiri dari :
 - a. Strata 2 (S2) berjumlah = 6 (enam) Orang
 - b. Strata 1 (S1) berjumlah = 9 (sembilan) Orang
 - c. Diploma III (D III) berjumlah = 1 (satu) Orang
 - d. SLTA berjumlah = 5 (lima) Orang

Berkaitan dengan Organisasi Perangkat Daerah yang baru terbentuk pada akhir Tahun 2019 dan keterbatasan sumber daya yang ada baik dari sisi jumlah Aparatur maupun Sarana dan Prasarannya, prinsip efesiensi, efektifitas dan ekonomis dalam penyelenggaraan pemerintah tetap dikedepankan, dalam penyelenggaraan pelayanan kepada masyarakat khususnya dibidang Ketenagakerjaan tetap memberikan Pelayanan Prima meskipun dalam pelaksanaannya kurang maksimal.

Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKIP) Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Malinau ini, diharapkan dapat digunakan untuk evaluasi bagi perbaikan pengelolaan pembangunan Sumber Daya Manusia dalam hal kesejahteraan masyarakat pada umumnya khususnya masalah ketenagakerjaan guna melaksanakan tugas pokok dan fungsinya guna mendukung perkembangan ekonomi masyarakat Malinau yang signifikan.

Malinau, 20 Januari 2024

Kepala Dinas,

 Drs. Emang Mering, M.Si
 NIP. 19641124 198602 1 006

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	i
RINGKASAN EKSKUTIF	ii
DAFTAR ISI	v
I. PENDAHULUAN	1
A. Dasar Pembentukan Organisasi	2
B. Kedudukan, Tugas Pokok dan Fungsi.	2
C. Aspek Strategis Organisasi	3
D. Stuktur Organisasi.....	3
E. Sumber daya Manusia	10
F. Permasalahan Utama yang dihadapi Organisasi.	11
G. Sistematika Penyajian	12
II. PERENCANAAN KINERJA.....	13
A. Rencana Strategis Tahun 2021-2026.	13
1. Tujuan dan Sasaran.	13
2. Indikator Kinerja.	13
3. Strategi dan Arah Kebijakan.	14
4. Program.....	15
B. Rencana Kerja Tahunan.	16
C. Perjanjian Kinerja	20
III. AKUNTABILITAS KINERJA	23
A. Capaian Kinerja Organisasi.....	23
B. Analisis Capaian Kinerja.....	24
C. Realisasi Anggaran	26
IV. PENUTUP	28

BAB I

PENDAHULUAN

Dalam rangka meningkatkan pelaksanaan pemerintah yang berdayaguna, berhasil guna, bersih dan bertanggung jawab, telah diterbitkan Peraturan Presiden No. 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP). Pelaksanaan lebih lanjut didasarkan atas pedoman penyusunan penetapan kinerja dan Pelaporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Nomor 53 Tahun 2014 tentang Pedoman Penyusunan Penetapan Kinerja dan Pelaporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.

Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah adalah kewajiban suatu instansi pemerintah untuk mempertanggungjawabkan keberhasilan dan kegagalan misi organisasi dalam mencapai tujuan-tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan melalui alat pertanggungjawaban secara periodik. Penyusunan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKJiP) didasarkan pada Peraturan Menteri pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk teknis perjanjian kinerja, pelaporan kinerja dan tata cara reviu atas laporan kinerja instansi pemerintah.

Penyusunan LKJiP tahun 2024 dimaksudkan untuk mempertanggungjawabkan keberhasilan/kegagalan pelaksanaan misi organisasi dalam mencapai tujuan-tujuan dan sasaran-sasaran dengan strategi berupa kebijakan, program dan kegiatan yang telah ditetapkan dalam APBD Kabupaten Malinau Tahun Anggaran 2023.

Berdasarkan lampiran II Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk teknis perjanjian kinerja, pelaporan kinerja dan tata cara reviu atas laporan kinerja instansi pemerintah dinyatakan bahwa Kepala SKPD menyusun laporan kinerja tahunan berdasarkan perjanjian kinerja yang disepakati dan menyampaikannya kepada Bupati paling lambat 2 (dua) bulan setelah tahun anggaran berakhir.

Tujuan penyusunan LKJiP secara umum adalah sebagai perwujudan akuntabilitas instansi kepada pihak-pihak yang memberi mandat, dan terciptanya sistem pelaporan akuntabilitas yang dapat meningkatkan kepercayaan terhadap pemerintah, serta meningkatkan kinerja instansi pemerintah dalam menjalankan misi. Tujuan akhir dari penyusunan LKJiP yaitu diharapkan dapat terciptanya pemerintahan yang baik (*good governance*).

A. Dasar Pembentukan Organisasi

Dasar pembentukan Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Malinau adalah Peraturan Daerah Nomor 3 Tahun 2019 tentang Perubahan atas Peraturan Daerah No 4 Tahun 2016 Tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Malinau dan Peraturan Bupati Malinau Nomor 44 Tahun 2019 tentang Perubahan Kedua atas Peraturan Bupati Malinau No 43 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi, serta Tata Kerja Dinas Daerah.

Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Malinau Merupakan Unsur pelaksana pemerintah Kabupaten Malinau di Bidang Ketenagakerjaan yang dipimpin oleh Kepala Dinas yang berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah.

B. Kedudukan Tugas Pokok dan Fungsi

Dinas Ketenagakerjaan merupakan unsur pelaksana urusan pemerintah yang menjadi kewenangan Pemerintah Daerah bidang tenaga kerja serta tugas pembantuan yang diberikan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, dipimpin oleh Kepala Dinas yang berkedudukan di bawah dan bertanggungjawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah.

Dinas Ketenagakerjaan mempunyai tugas pokok membantu Bupati melaksanakan urusan pemerintah bidang ketenagakerjaan di bidang pengembangan dan penempatan tenaga kerja, dan hubungan industrial dan perlindungan tenaga kerja yang menjadi kewenangan Daerah dan Tugas Pembantuan yang diberikan kepada Kabupaten.

melaksanakan penyusunan dan melaksanakan kebijakan daerah di bidang Ketenagakerjaan. Untuk melaksanakan tugas tersebut Dinas Ketenagakerjaan menyelenggarakan fungsi :

- 1) Perumusan kebijakan teknis Bidang Perluasan dan Penempatan Tenaga Kerja meliputi Pelayanan Kartu Antar Kerja, Pelaksanaan Job Fair. Bidang Hubungan Industrial serta produktivitas Tenaga Kerja
- 2) Pengkoordinasian penyusunan perencanaan Pembangunan dibidang ketenagakerjaan
- 3) Pembinaan dan pelaksanaan tugas di bidang perencanaan pembangunan daerah
- 4) Pelaksanaan tugas lain yang diberikan bupati sesuai dengan tugas dan fungsinya

C. Aspek Strategis Organisasi

Sasaran/Aspek Strategis Dinas Ketenagakerjaan diwujudkan dalam kebijakan pembangunan dibidang Ketenagakerjaan 6 (enam) Tahun Kedepan (2021-2026) yang mengarah kepada kebijakan-kebijakan sebagai berikut :

- Meningkatkan efektivitas penanggulangan kemiskinan dan kualitas kesejahteraan social masyarakat dengan sasaran meningkatnya partisipasi angkatan kerja.
- Peningkatan Kompetensi dan produktivitas tenaga kerja
- Penciptaan hubungan industrial yang harmonis dan perbaikan iklim ketenagakerjaan
- Peningkatan perlindungan tenaga kerja, menciptakan rasa keadilan dalam dunia usaha dan pengembangan sistem pengawasan ketenagakerjaan.

D. Struktur Organisasi

Untuk merealisasikan pelaksanaan tugas dan fungsi Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Malinau sebagaimana tersebut diatas, maka struktur Dinas Ketenagakerjaan terdiri dari :

I. Kepala Dinas

Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Malinau di pimpin oleh seorang Kepala Dinas Ketenagakerjaan yang mempunyai tugas dan fungsi :

a. Tugas pokok :

Kepala Dinas Ketenagakerjaan mempunyai tugas pokok membantu Bupati melaksanakan Urusan pemerintahan daerah dibidang Tenaga Kerja

b. Fungsi :

- 1) Perumusan 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; dan
- 5) Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Bupati terkait dengan tugas dan fungsinya.

II. Sekretariat

Sekretariat dipimpin oleh Sekretaris yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Dinas.

a. Tugas pokok :

Memimpin, melaksanakan koordinasi pelaksanaan tugas, pembinaan dan pemberian dukungan administrasi kepada seluruh unsur atau unit organisasi,

serta mengendalikan pelaksanaan tugas di bidang pengelolaan pelayanan kesekretariatan yang meliputi pengoordinasian penyusunan program, pengelolaan urusan umum, perlengkapan, keprotokolan dan kehumasan, ketatalaksanaan, kearsipan, kepegawaian, serta pengelolaan dan laporan keuangan.

b. Fungsi :

1. penyelenggaraan penyusunan perencanaan pemantauan, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas administrasi;
2. penyiapan perumusan dan pelaksanaan kebijakan operasional dan teknis terkait pelaksanaan tugas administrasi dan kesekretariatan, serta penyelenggaraan pengelolaan administrasi perkantoran, administrasi keuangan, dan administrasi kepegawaian;
3. penyelenggaraan urusan umum dan perlengkapan, keprotokolan, dan penatalaksanaan hubungan kemasyarakatan;
4. penyusunan rencana program dan anggaran, penyelenggaraan ketatalaksanaan, kearsipan dan perpustakaan, kepegawaian, serta pengelolaan keuangan dan laporan;
5. koordinasi pelaksanaan tugas dan pemberian dukungan administrasi kepada seluruh unsur organisasi, pembinaan, pengendalian, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan kegiatan unit kerja;
6. pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh pimpinan terkait dengan bidang tugas dan fungsinya.

Dalam melaksanakan tugas pokok sebagaimana dimaksud diatas, Sekretaris Ketenagakerjaan dibantu oleh :

1. Sub Bagian Umum dan Kepegawaian

Sub Bagian Umum dan Kepegawaian dipimpin oleh seorang Kepala Sub Bagian yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Sekretaris.

Tugas pokok :

Penyiapan bahan dan melaksanakan pengelolaan administrasi umum dan perlengkapan serta administrasi kepegawaian di lingkungan Dinas sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

2. Sub Bagian Perencanaan dan Keuangan

Sub bagian Keuangan dan aset dipimpin oleh seorang Kepala Sub Bagian yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Sekretaris.

Tugas Pokok :

melakukan penyiapan bahan dan menyusun rencana anggaran pendaoatan dan belanja Dinas dan menyiapkan bahan melaksanakan penyusunan rencana kerja,

kegiatan dan pelaporan serta pengelolaan administrasi keuangan di lingkungan Dinas.

III. Bidang Pengembangan dan Penempatan Tenaga Kerja

Bidang Pengembangan dan Penempatan Tenaga Kerja dipimpin oleh Kepala Bidang yang berada di bawah dan bertanggung jawab Kepala Dinas.

a. Tugas Pokok:

Melaksanakan penyiapan bahan perumusan dan pelaksanaan kebijakan, koordinasi dan sinkronisasi, pemberian bimbingan teknis dan supervisi, perumusan dan pelaksanaan kebijakan operasional dan teknis, serta pelaksanaan pemantauan, evaluasi dan pelaporan di bidang pelayanan dan informasi, perizinan dan penetapan, pelatihan dan produktivitas tenaga kerja.

b. Fungsi :

- 1) Penyiapan perumusan kebijakan, dan penyiapan perumusan kajian kebijakan di bidang pengembangan, penempatan, pelatihan dan produktivitas tenaga kerja.;
- 2) Penyiapan forum koordinasi penyusunan kebijakan di bidang pengembangan, penempatan, pelatihan dan produktivitas tenaga kerja.;
- 3) Penyiapan fasilitasi, sosialisasi dan distribusi kebijakan di bidang pengembangan, penempatan, pelatihan dan produktivitas tenaga kerja.;
- 4) Penyiapan koordinasi dan sinkronisasi penerapan kebijakan, serta penyiapan bahan pemberian bimbingan teknis dan supervisi penerapan kebijakan di bidang pengembangan, penempatan, pelatihan dan produktivitas tenaga kerja.;
- 5) Pemantauan, analisis, evaluasi dan pelaporan penerapan kebijakan bidang pengembangan, penempatan, pelatihan dan produktivitas tenaga kerja.;
- 6) Penyiapan perumusan dan pelaksanaan kebijakan operasional dan teknis di bidang pengembangan, penempatan, pelatihan dan produktivitas tenaga kerja.;
- 7) Penyusunan dan pelaksanaan Norma, Standar, Prosedur dan Kriteria (NSPK) di bidang pengembangan, penempatan, pelatihan dan produktivitas tenaga kerja.;berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- 8) Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh kepala dinas terkait dengan bidang tugas dan fungsinya.

Dalam melaksanakan tugas pokok sebagaimana dimaksud diatas, Kepala Bidang dibantu oleh :

1. Seksi Produktivitas Tenaga Kerja

Seksi Produktivitas Tenaga Kerja dipimpin oleh Kepala seksi yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Bidang Pengembangan dan Penempatan Tenaga Kerja

Tugas Pokok :

melakukan penyiapan bahan perumusan kebijakan, pelaksanaan kebijakan dan koordinasi, penyusunan Norma, Standar, Prosedur dan Kriteria (NSPK), penyiapan bahan pembinaan, pemberian bimbingan teknis dan supervisi, serta pelaksanaan pemantauan, evaluasi dan pelaporan di bidang Produktivitas Tenaga Kerja

2. Seksi Penempatan dan perluasan Kesempatan Kerja

Seksi Penempatan dan perluasan Kesempatan Kerja dipimpin oleh Kepala seksi yang berada di bawah dan bertanggung jawab Kepala Penempatan dan perluasan Kesempatan Kerja

Tugas Pokok :

Melakukan penyiapan bahan perumusan kebijakan, pelaksanaan kebijakan dan koordinasi, penyusunan Norma, Standar, Prosedur dan Kriteria (NSPK), penyiapan bahan pembinaan, pemberian bimbingan teknis dan supervisi, serta pelaksanaan pemantauan, evaluasi dan pelaporan di bidang Penempatan dan perluasan Kesempatan berdasarkan peraturan perundang-undangan.

3. Seksi Pelatihan Tenaga Kerja

Seksi Pelatihan Tenaga Kerja Pengaduan Masyarakat, Data dan Sistem Informasi dipimpin oleh Kepala seksi yang berada di bawah dan bertanggung jawab Kepala Penempatan dan perluasan Kesempatan Kerja

Tugas Pokok :

Melakukan penyiapan bahan perumusan kebijakan, pelaksanaan kebijakan dan koordinasi, penyusunan Norma, Standar, Prosedur dan Kriteria (NSPK), penyiapan bahan pembinaan, pemberian bimbingan teknis dan supervisi, serta pelaksanaan pemantauan, evaluasi dan pelaporan di bidang Pelatihan Tenaga Kerja.

IV. Bidang Hubungan Industrial

Bidang Hubungan Industrial dipimpin oleh Kepala Bidang yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Dinas.

a. Tugas Pokok :

Melaksanakan penyiapan bahan perumusan dan pelaksanaan kebijakan, koordinasi dan sinkronisasi, pemberian bimbingan teknis dan supervisi,

perumusan dan pelaksanaan kebijakan operasional dan teknis, serta pelaksanaan pemantauan, evaluasi dan pelaporan di bidang Hubungan Industrial.

b. Fungsi :

- 1) Penyiapan perumusan kebijakan, dan penyiapan perumusan kajian kebijakan di bidang Hubungan Industrial
- 2) Penyiapan forum koordinasi penyusunan kebijakan di bidang Hubungan Industrial
- 3) Penyiapan fasilitas, sosialisasi dan distribusi kebijakan di bidang Hubungan Industrial
- 4) Penyiapan koordinasi dan sinkronisasi penerapan kebijakan, serta penyiapan bahan pemberian bimbingan teknis dan supervisi penerapan kebijakan di bidang Hubungan Industrial;
- 5) Pemantauan, analisis, evaluasi dan pelaporan penerapan kebijakan bidang Hubungan Industrial;
- 6) Penyiapan perumusan dan pelaksanaan kebijakan operasional dan teknis di bidang Hubungan Industrial;
- 7) Penyusunan dan pelaksanaan Norma, Standar, Prosedur dan Kriteria (NSPK) di bidang Hubungan Industrial berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan;
- 8) Penyiapan perumusan kebijakan pembinaan di bidang promosi dan kerjasama, pengendalian dan evaluasi, dan pengembangan Hubungan Industrial
- 9) Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh kepala dinas terkait dengan bidang tugas dan fungsinya.

Dalam melaksanakan tugas pokok sebagaimana dimaksud diatas, Kepala Bidang dibantu oleh :

1. Seksi Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Seksi Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dipimpin oleh Kepala Seksi yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Bidang Hubungan Industrial

Tugas Pokok :

Melakukan penyiapan bahan perumusan kebijakan, pelaksanaan kebijakan dan koordinasi, penyusunan Norma, Standar, Prosedur dan Kriteria (NSPK), penyiapan bahan pembinaan, pemberian bimbingan teknis dan supervisi, serta pelaksanaan pemantauan, evaluasi dan pelaporan di bidang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

2. Seksi Kesejahteraan dan Perlindungan Tenaga Kerja

Seksi Kesejahteraan dan Perlindungan Tenaga Kerja Pengendalian dan Evaluasi dipimpin oleh Kepala Seksi yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Bidang Hubungan Industrial

Tugas Pokok :

Melakukan penyiapan bahan perumusan kebijakan, pelaksanaan kebijakan dan koordinasi, penyusunan Norma, Standar, Prosedur dan Kriteria (NSPK), penyiapan bahan pembinaan, pemberian bimbingan teknis dan supervisi, serta pelaksanaan pemantauan, evaluasi dan pelaporan di bidang Kesejahteraan dan Perlindungan Tenaga Kerja

3. Seksi Persyaratan Kerja dan Pengupahan

Seksi Persyaratan Kerja dan Pengupahan Kesejahteraan dan Perlindungan Tenaga Kerja Pengendalian dan Evaluasi dipimpin oleh Kepala Seksi yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Bidang Hubungan Industrial

Tugas Pokok :

Melakukan penyiapan bahan perumusan kebijakan, pelaksanaan kebijakan dan koordinasi, penyusunan Norma, Standar, Prosedur dan Kriteria (NSPK), penyiapan bahan pembinaan, pemberian bimbingan teknis dan supervisi, serta pelaksanaan pemantauan, evaluasi dan pelaporan di bidang Persyaratan Kerja dan Pengupahan

V. KELOMPOK JABATAN FUNGSIONAL

1. Struktur Organisasi

Dalam rangka penyelenggaraan Pemerintahan, Pembangunan dan Pelayanan Masyarakat, Dinas Penanaman Modal, Pelayanan Terpadu Satu Pintu dan Tenaga Kerja Kabupaten Malinau ditunjang dengan rincian Struktur Organisasi berdasarkan sebagaimana tercantum dalam Peraturan Bupati Kabupaten Malinau Nomor 44 Tahun 2019 Tentang Pembentukan Kedudukan, susunan organisasi, tugas dan fungsi, serta Tata Kerja Dinas Daerah, sebagai berikut :

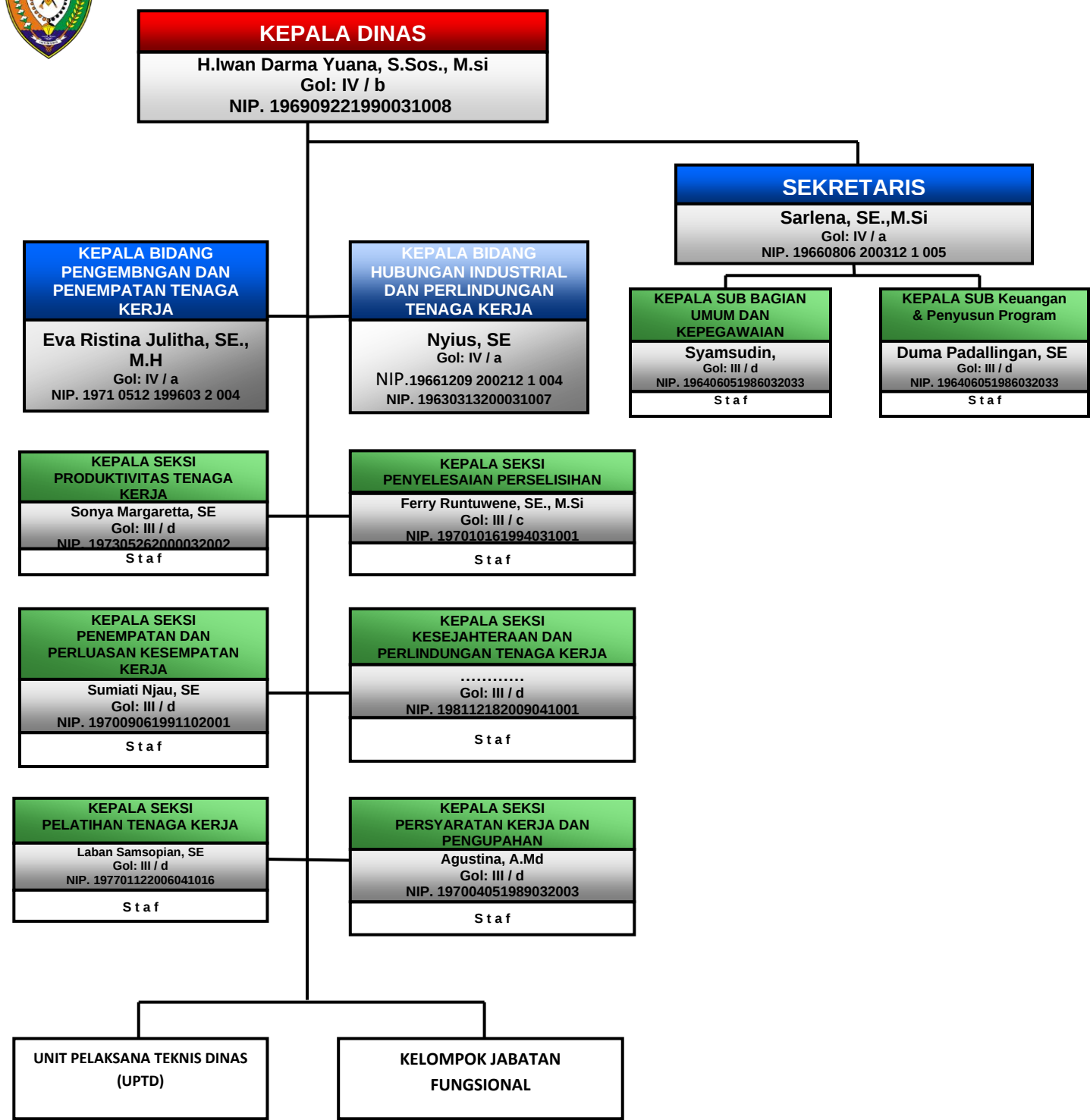
1. Kepala Dinas
2. Sekretaris dengan Sub :
 - 1) Subbag. Umum dan Kepegawaian
 - 2) Subbag. Penyusunan Program dan Keuangan
3. Bidang Pengembangan dan Penempatan Tenaga Kerja
 - 1) Seksi Produktivitas Tenaga Kerja;
 - 2) Seksi Penempatan dan perluasan Kesempatan Kerja
 - 3) Seksi Pelatihan Tenaga Kerja
4. Bidang Hubungan Industrial
 - 1) Seksi Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial;

- 2) Seksi Penempatan Tenaga Kerja ;
- 3) Persyaratan Kerja dan Pengupahan

Secara lengkap Struktur Organisasi Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Malinau, disajikan dalam **Gambar 2.1**.berikut



STRUKTUR ORGANISASI DAN TATA KERJA DINAS KETENAGAKERJAAN (TIPE C)
KABUPATEN MALINAU



E. Sumbur Daya Manusia

Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Malinau, di dukung oleh pegawai dengan kepangkatan dan tingkat pendidikan, secara rinci dapat dilihat dalam tabel berikut :

a. Jumlah pegawai berdasarkan Golongan dan Pendidikan

Tabel 1.1. PROFIL PEGAWAI DINAS KETENAGAKERJAAN BERDASARKAN GOLONGAN DAN PENDIDIKAN

No	Golongan	Pendidikan						Jabatan dan Posisi dalam Organisasi
		SLTP	SLTA	D II	D III	S1/D VI	S2	Orang
1	IV/a	-	-	-	-	-	-	
2	IV/d	-	-	-	-	-	-	
3	IV/c	-	-	-	-	-	-	
4	IV/b	-	-	-	-	-	1	
5	IV/a	-		-	-	1	3	
6	III/d	-		-	6	1	-	
7	III/c	-		-	-	1	-	
8	III/b	-		-	-	2	-	
9	III/a	-		-	-	2	-	
10	II/d	-	2	-	-	-	-	
11	II/c	-	-	-	-	-	-	
12	II/b	-	2	-	-	-	-	
13	II/a	-	-	-	-	-	-	
14	I/d	-	-	-	-	-	-	
15	I/c	-	-	-	-	-	-	
16	I/b	-	-	-	-	-	-	
17	I/a	-	-	-	-	-	-	

Sumber data : Bidang Umum dan Kepegawaian

b. Jumlah Pegawai yang Menduduki Esselon dan Staf

Tabel 1.2 Jumlah Pegawai yang Menduduki Esselon dan Staf

NO	JABATAN	JUMLAH
1	ESSELON II	1 Orang
2	ESSELON III	3 Orang
3	ESSELON IV	8 Orang
4	FUNGSIONAL	-
5	STAF	9 Orang
JUMLAH		Orang

Sumber data : Bidang Umum dan Kepegawaian

F. Permasalahan (Isue Strategis) Berdasarkan Tugas Dan Fungsi SKPD

- 1. Masih kurangnya Pelayanan dalam hal penyelesaian hubungan industrial antara perusahaan dengan karyawan
- 2. Kurangnya Pelayanan perusahaan terhadap karyawan untuk mengikut sertakan karyawan sebagai peserta Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) ketenagakerjaan
- 3. Perlunya peningkatan Sumber Daya Manusia yang disesuaikan dengan Undang-undang dan perkembangan Peraturan yang berlaku
- 4. Perlunya peningkatan pemanfaatan Informasi dan Teknologi (IT) dalam pelayanan dibidang Tenaga Kerja
- 5. Belum tersedianya tenaga mediasi dan pengawas ketenagakerjaan;
- 6. Perlunya sosialisasi dan peningkatan pengawasan, keselamatan dan kesehatan Kerja (K3) di perusahaan
- 7. Perlunya survey lapangan dan pendataan yang dilakukan secara rutin dibidang Tenaga Kerja untuk kebutuhan hidup layak dalam menentukan penetapan Upah Minimum Kabupaten (UMK).

Adapun hasil Analisis lingkungan internal Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Malinau sebagai berikut :

Tabel 1.3 Analisis Lingkungan Internal Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Malinau

No	Kekuatan	No	Kelemahan
1	Tersedianya Peraturan Perundang-undangan	1	Belum optimalnya pembagian tugas dan pendelegasian wewenang
2	Tersedianya dukungan dan komitmen dari pimpinan terhadap penyelenggaraan pemerintahan yang baik	2	Kurangnya sosialisasi terhadap penyelenggaraan pemerintahan yang baik
3	Tersedianya jumlah aparatur yang memadai	3	Belum optimalnya kapasitas SDM aparatur
4	Sistem data dan informasi yang efektif dan efesien	4	Belum tersedianya sistem data yang efektif dan efesien

G. Sistematika Penyajian

Penyajian laporan akuntabilitas ini terdiri dari 4 bab dengan susunan sebagai berikut:

Bab I – Pendahuluan,

menjelaskan secara ringkas gambaran umum/Dasar pembentukan Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Malinau, kedudukan, tugas dan fungsi, aspek strategis organisasi, struktur organisasi, sumber daya manusia, permasalahan utama (strategi issued) yang sedang dihadapi Dinas Ketenagakerjaan serta sistematika penyajian.

Bab II – Perencanaan Kinerja,

merupakan uraian atau ringkasan dari perencanaan strategis Tahun 2021-2026, dan uraian dari rencana kerja dan perjanjian kinerja pada Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Malinau.

Bab III - Akuntabilitas Kinerja,

menjelaskan pencapaian kinerja Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Malinau untuk setiap pernyataan kinerja sasaran strategis organisasi sesuai dengan hasil pengukuran kinerja organisasi serta realisasi anggaran dalam mewujudkan realisasi kinerja Dinas Ketenagakerjaan

Bab IV - Penutup,

menjelaskan kesimpulan menyeluruh dari Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Malinau tahun 2023 ini dan menguraikan rekomendasi yang diperlukan bagi perbaikan kinerja di masa mendatang.

BAB II
PERENCANAAN KINERJA

A. Rencana Strategis Tahun 2021-2026
1. Tujuan dan Sasaran

Dalam rangka mengantisipasi tantangan ke depan menuju kondisi yang diinginkan serta mewujudkan Pembangunan yang berdasarkan Visi dan Misi Kabupaten Malinau, Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Malinau perlu secara terus menerus mengembangkan peluang dan inovasi.

Meningkatnya persaingan, tantangan dan tuntutan masyarakat akan pelayanan prima mendorong Dinas Penanaman Modal, Pelayanan Terpadu Satu Pintu dan Tenaga Kerja Kabupaten Malinau untuk mempersiapkan diri agar tetap eksis dan unggul dengan senantiasa mengupayakan perubahan kearah perbaikan sehingga Dinas Penanaman Modal Pelayanan Terpadu Satu Pintu dan Tenaga Kerja memiliki komitmen mengenai Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Perangkat Daerah yang disajikan sebagai berikut:

Tabel 2.1 Renstra Dinas Ketenagakerjaan 2021-2026
Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Malinau

No	Tujuan	Indikator Tujuan	Target Tujuan	Sasaran	Indikator Sasaran	Target Kinerja Sasaran Pada Tahun Ke-				
						2022	2023	2024	2025	2026
1	Meningkatkan Partisipasi Angkatan Kerja	Persentase Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja Kabupaten Malinau	90,77%	Meningkatnya Penyerapan Tenaga Kerja.	Persentase Pencari Kerja yang Terdaftar yang ditempatkan	88,77	88,92	89,77	89,92	90,77
			93,11%		Persentase Pekerja /buruh yang menjadi peserta program jamsostek	92,11	92,47	92,66	92,88	93,11
			40%	Meningkatnya Pembinaan hubungan industrial dan Perlindungan Ketenagakerjaan	Persentase Penurunan Kasus Perselisihan hubungan industrial	20	25	30	35	40

Sumber data : Bidang Penyusunan Program

2. Indikator Kinerja

Indikator Kinerja adalah suatu bahan acuan sebagai dasar untuk menentukan tingkat keberhasilan atau pencaian kinerja pada tahun berjalan. Adapun beberapa indikator kinerja pada Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Malinau adalah sebagai berikut :

- a. Persentase Pencari Kerja yang Terdaftar yang ditempatkan:
- b. Persentase Pekerja /buruh yang menjadi peserta program jamsostek
- c. Persentase Penurunan Kasus Perselisihan hubungan industrial

3. Strategi dan Kebijakan Perangkat Daerah

a. Strategi

Strategik adalah cara untuk mewujudkan tujuan, yang dirancang secara konseptual analistis, realistis, rasional dan komprehensif. Dan merupakan rencana yang menyeluruh tentang segala upaya yang meliputi penetapan kebijakan, program dan kegiatan dengan memperhatikan sumber daya organisasi serta keadaan lingkungan yang dihadapi. Strategi memberikan kesatuan pandang dalam melaksanakan tujuan dan sasaran.

Dari tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan, maka langkah selanjutnya adalah menetapkan cara pencapaiannya. Adapun cara mencapai tujuan dan sasaran meliputi penetapan Strategi Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Malinau menetapkan strategi dalam melaksanakan Program dan Kegiatan, sebagai berikut:

- a. Meningkatkan Pengetahuan kemampuan aparat Dinas Ketenagakerjaan;
- b. Sosialisasi dalam Peningkatan perlindungan tenaga kerja, keselamatan dan kesehatan kerja;
- c. Melaksanakan Pelatihan berbasis kompetensi Bagi Pencari Kerja
- d. Peyebarluasan informasi pasar kerja bagi pencari kerja
- e. Pelatihan Keterampilan bagi pencari kerja terdaftar
- f. Peningkatan dan pengukuran produktivitas tenaga kerja

b. Kebijakan

Kebijakan adalah merupakan ketentuan yang telah disepakati pihak terkait yang ditetapkan oleh pihak yang berwenang untuk dijadikan pedoman, pegangan petunjuk bagi program dan kegiatan, agar tercapai kelancaran dan keterpaduan dalam upaya mencapai sasaran, tujuan, misi dan visi Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Malinau. Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Malinau menetapkan ada beberapa arah kebijakan dengan uraian, sebagai berikut:

- 1. Merumuskan dan meningkatkan system koordinasi dengan dinas/badan/Kantor/bagian dan kelembagaan lainnya;
- 2. Peningkatan kualitas sumber daya manusia tenaga kerja;
- 3. Peningkatan perlindungan tenaga kerja, keselamatan dan kesehatan kerja;

4. Merumuskan pembangunan dan pengembangan Sistem Informasi Tenaga Kerja;
5. Peningkatan penempatan kerja dan perluasan kesempatan kerja;
6. Merumuskan system peningkatan profsionalisme Sumber Daya Aparatur;
7. Peningkatan kapasitas SDM dan Aparatur Perencana;
8. Pelaksanaan koordinasi dan konsultasi;
9. Peningkatan peralatan kerja.

Tabel 2.2 TUJUAN, SASARAN, STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN

VISI : TERWUJUDNYA KABUPATEN MALINAU YANG MANDIRI, DAMAI DAN SEJAHTERA DIDUKUNG PEMERINTAHAN YANG PROFESIONAL			
MISI I : MEWUJUDKAN SUMBER DAYA MANUSIA YANG UNGGUL			
TUJUAN	SASARAN	STRATEGI	ARAH KEBIJAKAN
1. Meningkatkan Partisipasi Angkatan Kerja	1.1 Tersedianya Tenaga Kerja yang handal dan berdaya saing tinggi 1.2 Meningkatnya Penyerapan Tenaga Kerja 1.3 Peningkatan Pembinaan hubungan industrial dan Perlindungan Ketenagakerjaan	1.1 Program Peningkatan Kesempatan 1.2 Program Peningkatan Kualitas dan Produktifitas Tenaga kerja 1.3 Program Perlindungan & Pengembangan Lembaga Ketenagakerjaa	Masyarakat Kabupaten Malinau

Sumber data : Bidang Penyusunan Program

4. Program

Secara garis besar, Program yang akan dilaksanakan SKPD Program dan kegiatan. Kebijakan terjabar rinci dalam program kerja Dinas Ketenagakerjaan sebagai berikut :

6.1Urusan Wajib Bukan Pelayanan Dasar Perangkat Daerah

6.1.1 Program Pelaksanaan Administrasi Perkantoran

- 1) Kegiatan Penyediaan Alat Tulis Kantor
- 2) Kegiatan Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaaan
- 3) Kegiatan Penyediaan Makan dan Minuman
- 4) Kegiatan Rapat-rapat Koordinasi, Konsultasi dalam dan luar daerah.
- 5) Pembuatan Website Dinas.

6.1.2 Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur

- 1) Pendidikan dan Pelatihan Formal

6.1.3 Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur

- 1) Kegiatan Pengadaan peralatan kantor
- 2) Kegiatan pemeliharaan rutin/berkala peralatan kantor.

- 3) Kegiatan pemeliharaan rutin kendaraan dinas operasional.
- 4) Kegiatan Perencanaan Balai Latihan Kerja
- 5) Perencanaan Penataan Ruang Front Office Pelayanan Perizinan
- 6) Pengadaan perangkat pendukung aplikasi perizinan

6.1.4 Program Peningkatan Kesempatan Kerja

- 1) Pengadaan Buku Angkatan Kerja
- 2) Pelatihan keterampilan di bidang Teknologi Mekanik, automotif, listrik, tata niaga, bangunan, sekretaris, mesin produksi, operator alat berat
- 3) Sosialisasi Kesehatan Lingkungan yang berdampak dari limbah perusahaan.

6.1.5 Program Peningkatan Kualitas dan Produktivitas Tenaga Kerja

- 1) Pelatihan Automotif, Kelistrikan, Las, Kerajinan seni pahat, pandai besi, Menjahit Bagi Pencari Kerja.

6.1.6 Program Perlindungan dan Pengembangan Lembaga Ketenagakerjaan

- 1) Penyelesaian perselisihan hubungan industrial
- 2) Pelatihan norma keselamatan dan Kesehatan Kerja
- 3) Pemberdayaan dewan pengupahan, survey kebutuhan hidup layak (KHL) dan Penetapan Upah Minimum Kabupaten
- 4) Pembinaan Sistem Manajemen keselamatan dan kesehatan kerja (SMK3)
- 5) Pembinaan dan Pelatihan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)
- 6) Peringatan Bulan K3 dan Pengawasan Keselamatan & Kesehatan Kerja diperusahaan.
- 7) Pembinaan Panitia pembina keselamatan dan kesehatan kerja (P2K3), Pembinaan SDM K3 di Kabupaten.
- 8) Monitoring Pendataan Perusahaan, TKI dan Tenaga Kerja Asing.

B. Perencanaan Kinerja

Dalam rangka mengantisipasi tantangan ke depan menuju kondisi yang diinginkan, Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Malinau perlu secara terus menerus mengembangkan peluang dan inovasi.

Meningkatnya persaingan, tantangan dan tuntutan masyarakat akan menghadapi Zaman Digitalisasi mendorong Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Malinau untuk mempersiapkan diri agar tetap eksis dan unggul dengan senantiasa mengupayakan perubahan kearah perbaikan.

Rencana kinerja sebagai penjabaran dari sasaran dan program yang telah ditetapkan dalam rencana strategis yang direncanakan kerja jangka pendek akan dilaksanakan melalui kegiatan tahunan. Penyusunan rencana kinerja dilaksanakan seiring dengan agenda penyusunan dari kebijakan anggaran yang merupakan komitmen bagi Dinas Ketenagakerjaan untuk mencapainya pada tahun 2023.

Didalam rencana kinerja ditetapkan rencana capaian kinerja tahunan untuk seluruh indikator kinerja adalah ukuran kuantitatif dan kualitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu kegiatan yang telah ditetapkan.

Target kinerja dari sasaran strategis yang ingin dicapai Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Malinau Tahun 2023 adalah sebagai berikut

Tabel 2.3 Rencana Kerja Tahunan (RKT) Dinas Ketenagakerjaan Tahun 2023

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Satuan	Target
1	Meningkatnya Penyerapan Tenaga Kerja.	Persentase Pencari Kerja yang Terdaftar yang ditempatkan	%	89,92
		Persentase Pekerja /buruh yang menjadi peserta program jamsostek	%	92,88
2	Meningkatnya Pembinaan hubungan industrial dan Perlindungan Ketenagakerjaan	Persentase Penurunan Kasus Perselisihan hubungan industrial	%	35

Sumber Data : Bidang Perencanaan

Tabel 2.4 Program dan Kegiatan Dinas Ketenagakerjaan Tahun 2023

No	Program	Kegiatan/Sub Kegiatan		Target	Pagu Anggaran (Rp.)
1.	Penunjang Urusan Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota				3.594.609.985
		1. Administrasi Keuangan Perangkat Daerah			2.883.949.610
		1.	Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	22 Orang	2.883.949.610
		2. Administrasi Umum Perangkat Daerah			236.730.000
		1.	Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor	1 Paket	50.064.000
		2.	Penyediaan Barang Cetak dan Pengandaan	1 Tahun	30.000.000

		3.	Rapat-Rapat Koordinasi dan Konsultasi	3 Laporan	156.666.000
		3. Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah			300.000.000
		1.	Pengadaan Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	5 Unit	300.000.000
		4. Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah			173.930.375
		1.	Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak dan Perizinan Kendaraan Dinas Operational dan Lapangan	1 unit	74.214.375
		2.	Pemeliharaan/rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan lainnya	3 unit	99.716.000
2.	Pelatihan Kerja dan Produktivitas Tenaga Kerja				1.300.000.000
		1. Pelaksanaan Pelatihan Berdasarkan Unit Kompetensi			1.150.000.000
		1.	Proses Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Keterampilan bagi Pencari Kerja berdasarkan Klaster Kompetensi	325 Orang	1.150.000.000
		2. Pembinaan Lembaga Pelatihan Kerja Swasta			30.000.000
		1	Pembinaan Lembaga Pelatihan Kerja Swasta	4 LPK	30.000.000
		3. Konsultasi Produktivitas pada Perusahaan Kecil			70.000.000
		1	Pelaksanaan Konsultasi Produktivitas kepada Perusahaan Kecil	25 Perusahaan	70.000.000
		4. Pengukuran Produktivitas Tingkat Daerah Kabupaten/Kota			50.000.000
3.	Penempatan Tenaga Kerja				210.482.000
		1. Pelayanan Antar kerja di Daerah Kabupaten/Kota			60.000.000
		1	Perluasan Kesempatan Kerja	100 orang	60.000.000
		2. Pengelolaan Informasi Pasar			110.000.000

		Kerja			
		1.	Job Fair/Bursa Kerja	100 Orang	110.000.000
		3. Penerbitan Perpanjangan IMTA yang Lokasi Kerja dalam 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota			40.482.000
		1	Koordinasi dan Sinkronisasi Perpanjangan IMTA yang Lokasi Kerja dalam 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota	25 Perusahaan	40.482.000
4.	Hubungan Industrial				720.000.000
		1. Pengesahan Peraturan Perusahaan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama untuk Perusahaan yang Hanya Beroperasi dalam 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota			100.000.000
		1	Penyelenggaraan Pendataan dan Informasi Sarana Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja serta Pengupahan	15 Laporan	100.000.000
		2. Pencegahan dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja dan Penutupan Perusahaan di Daerah Kabupaten/Kota			620.000.000
		1.	Pelaksanaan Operational Lembaga Kerja Sama Tripartit Daerah Kabupaten/Kota	1 Lembaga	270.000.000
		2.	Pencegahan Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja, dan Penutupan Perusahaan yang Berakibat/Berdampak pada Kepentingan di 1 (Satu) Daerah Kabupaten/Kota	5 Perkara	100.000.000
		3.	Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok kerja dan Penutupan Perusahaan yang Berakibat/Berdampak pada Kepentingan di 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota	12 Perkara	150.000.000
		4.	Pengembangan Pelaksanaan Jaminan Sosial Tenaga Kerja dan Fasilitas Kesejahteraan Pekerja	500 Orang	100.000.000
5.	Perencanaan Tenaga Kerja				100.000.000

		1	Penyusunan Rencana Tenaga Kerja (RTK)		100.000.000
		1	Penyusunan Rencana Tenaga Kerja Makro	1 Dokumen	100.000.000

Sumber Data : Bidang Perencanaan

Perubahan tersebut dilakukan secara bertahap, terencana, konsisten dan berkelanjutan sehingga dapat meningkatkan akuntabilitas kinerja yang berorientasi pada pencapaian hasil atau manfaat.

Visi merupakan cara pandang jauh ke depan kemana Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Malinau akan diarahkan dan apa yang akan dicapai maupun diperoleh. Sejalan dengan Visi Pemerintah Kabupaten Malinau yaitu:

“TERWUJUDNYA KABUPATEN MALINAU YANG MANDIRI, DAMAI DAN SEJAHTERA DIDUKUNG PEMERINTAHAN YANG PROFESIONAL”

Visi Dinas Ketenagakerjaan:

Maka visi Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Malinau adalah:

“ TERWUJUDNYA PELAYANAN PRIMA, BAGI KETENAGAKERJAAN MENUJU PUSAT INFORMASI KETENAGAKERJAAN KABUPATEN MALINAU YANG MAJU DAN SEJAHTERA MELALUI GERAKAN DESA MEMBANGUN (GERDEMA)”

Penjelasan mengenai visi tersebut dapat dijelaskankan sebagai berikut :

1. Tenaga Kerja: Setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.

Misi Dinas Ketenagakerjaan

Untuk mewujudkan visi Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Malinau sebagaimana yang telah digariskan di atas, maka dipandang perlu pula untuk menggariskan beberapa misi yang harus dilaksanakan oleh seluruh jajaran Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Malinau yaitu sebagai berikut :

- 1) Memberikan pelayanan yang cepat, mudah, tepat dan transfaran kepada masyarakat sesuai prosedur serta ketentuan yang berlaku.
- 2) Meningkatkan Pelatihan Ketrampilan tenaga Kerja untuk memenuhi Kebutuhan Usaha mandiri.

- 3) Pengembangan sumberdaya manusia yang berkualitas, trampil dan profesional dalam memberikan pelayanan Ketenagakerjaan
- 4) Pemberian advokasi dan kepastian hukum kepada mesyarakat maupun Pengusaha berkaitan dengan Ketenagakerjaan di Kabupaten Malinau.
- 5) Melakukan penelitian, pengkajian dan pengolahan data dalam rangka menggali potensi peluang kerja daerah untuk kesejahteraan masyarakat.
- 6) Penyebaran informasi Lowongan Pekerjaan kepada masyarakat melalui media cetak dan media elektronik.
- 7) Pengembangan kerjasama penanaman modal yang bertumpu pada potensi sumberdaya alam meliputi sektor pertanian, perdagangan, industri, pariwisata, pertambangan dan energi, perikanan serta kelautan untuk meningkatkan pendapatan masyarakat dan menciptakan lapangan kerja.

Tujuan Dinas ketenagakerjaan:

- a. Menciptakan Lapangan Pekerjaan Baru Melalui program Tenaga Kerja Mandiri
- b. Meningkatkan Profesionalisme penyelenggaraan pelayanan Ketenagakerjaan
- c. Meningkatkan kualitas Tenaga Kerja dan berkembangnya peluang lapangan kerja dan kesempatan berusaha.

Sasaran Dinas Ketenagakerjaan:

- a. Meningkatnya Penyerapan Tenaga Kerja
- b. Meningkatnya Pembinaan hubungan industrial dan Perlindungan Ketenagakerjaan

Strategi dan Kebijakan Dinas Ketenagakerjaan:

Strategi :

1. Mengembangkan pusat-pusat penelitian dan inovasi di bidang pengetahuan dan teknologi terapan
2. Menumbuhkan kesadaran perusahaan swasta terhadap keselamatan dan kesehatan kerja
3. Menciptakan pelayanan yang tertib dan transparan

Kebijakan :

1. Peningkatan kerjasama dengan swasta
2. Penyediaan prasarana dan sarana pendidikan dan latihan kerja
3. Peningkatan kapasitas tenaga pelatih
4. Perluasan kerjasama dan kemitraan dengan swasta

C. Perjanjian Kinerja (2023)

PENETAPAN KINERJA TAHUN 2023
DINAS KETENAGAKERJAAN KABUPATEN MALINAU

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target
1	2	3	4
1	Meningkatnya Penyerapan Tenaga Kerja	Persentase Pencari Kerja yang Terdaftar yang ditempatkan	68,90%
2	Peningkatan Pembinaan Hubungan Industrial dan Perlindungan Ketenagakerjaan	Persentase Pekerja /buruh yang menjadi peserta program jamsostek	22%
		Persentase Penurunan Kasus Perselisihan Hubungan Industrial	43%

Program	Anggaran
1. Penunjang Urusan Pemerintah Daerah Kab. Malinau	Rp. 710.660.375,-
2. Pelatihan Kerja dan Produktivitas Tenaga Kerja	Rp.1.300.000.000,-
3. Penempatan Tenaga Kerja	Rp. 210.482.000,-
4. Hubungan Industrial	Rp. 720.000.000,-
5. Penyusunan Rencana Tenaga Kerja	Rp. 100.000.000,-
Total	Rp. 3.014.142.375,-

Perjanjian Kinerja Kepala Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Malinau Tahun 2023



PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2023

Dalam rangka mewujudkan manajemen pemerintah yang efektif, transparan, dan akuntabel serta berorientasi pada hasil, kami yang bertanda tanda tangan di bawah ini :

Nama : Drs. EMANG MERING., M.Si.
Jabatan : KEPALA DINAS KETENAGAKERJAAN

Selanjutnya diebut sebagai **Pihak Pertama**

Nama : WEMPI W. MAWA, SE., M.H
Jabatan : BUPATI MALINAU

Selaku atasan Pihak Pertama, selanjutnya disebut sebagai **Pihak Kedua**

Pihak Pertama Berjanji akan mewujudkan target kinerja yang seharusnya sesuai dengan lampiran perjanjian kinerja ini, dalam rangka mencapai target kinerja jangka menengah seperti yang telah di tetapkan dalam dokumen perencanaan. Keberhasilan dan kegagalan pencapaian target kinerja tersebut menjadi tanggung jawab kami.

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

Malinau, 03 Februari 2023

Pihak Kedua

Pihak Pertama

BUPATI MALINAU

KEPALA DINAS KETENAGAKERJAAN,

WEMPI W. MAWA, SE., M.H

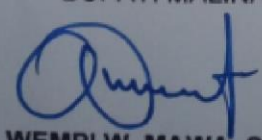
Drs. EMANG MERING., M.Si.
NIP. 19641124 198602 1 006

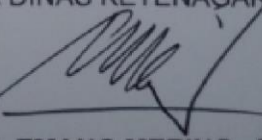
PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2023
DINAS KETENAGAKERJAAN

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target
1	Meningkatnya Penyerapan Tenaga Kerja.	Persentase Pencari Kerja yang Terdaftar yang ditempatkan	68,90%
2	Meningkatnya Pembinaan hubungan industrial dan Perlindungan Ketenagakerjaan	Persentase Pekerja /buruh yang menjadi peserta program jamsostek/BPJS Ketenagakerjaan	22%
		Persentase Penurunan Kasus Perselisihan hubungan industrial	43%

PROGRAM	ANGGARAN	KETERANGAN
1. Penunjang Urusan Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota	Rp 710.660.375,00	APBD
2. Pelatihan Kerja dan Produktivitas Tenaga Kerja	Rp 1.300.000.000,00	APBD
3. Penempatan Tenaga Kerja	Rp 210.482.000,00	APBD
4. Hubungan Industrial	Rp 720.000.000,00	APBD
5. Penyusunan Rencana Tenaga Kerja	Rp 100.000.000,00	APBD
TOTAL	Rp 3.014.142.375,00	

Malinau, 03 Februari 2023

Pihak Kedua
BUPATI MALINAU,

WEMPI W. MAWA, SE., M.H

Pihak Pertama
KEPALA DINAS KETENAGAKERJAAN,

Drs. EMANG MERING., M.Si.
NIP. 19641124 198602 1 006

BAB III
AKUNTABILITAS KINERJA

Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) adalah perwujudan kewajiban suatu instansi pemerintah atau unit kerja untuk mempertanggungjawabkan keberhasilan/kegagalan dalam mengelola sumber daya sesuai dengan mandat yang diterima melalui pelaksanaan program dan kegiatan yang merupakan penjabaran dari sasaran melalui instrumen pertanggungjawaban secara periodik, yaitu Laporan Kinerja (LKjIP). Instrumen pertanggungjawaban tersebut antara lain meliputi pengukuran, penilaian, evaluasi dan analisis kinerja, serta akuntabilitas keuangan yang dilaporkan secara menyeluruh dan terpadu untuk memenuhi kewajiban dalam mempertanggungjawabkan keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan tugas pokok dan fungsi, sasaran, tujuan, sertamisi dan visi organisasi.

Pengukuran kinerja didasarkan pada target dan realisasi dengan satuan pengukuran dalam bentuk prosentase pencapaian rencana tingkat capaian, dihitung dengan rumus bahwa semakin tinggi realisasi menggambarkan pencapaian rencana tingkat capaian yang semakin membaik. Penghitungan persentase pencapaian rencana tingkat capaian perlu memperhatikan karakteristik komponen realisasi dalam kondisi :

- 1) Semakin tinggi realisasi menunjukkan pencapaian kinerja yang semakin baik, maka digunakan rumus:

Persentase Tingkat Capaian

=

Realisasi

Target

X 100%

- 2) Semakin tinggi realisasi menunjukkan semakin rendah Pencapaian Kinerja, digunakan rumus:

Persentase Tingkat Capaian

=

Target - (Realisasi - Target)

Target

X 100%

A. CAPAIAN KINERJA ORGANISASI

Pada dasarnya kinerja menekankan pada apa yang telah dihasilkan dari fungsi-fungsi suatu pekerjaan atau apa yang telah dikeluarkan (out come). Untuk mengukur hasil kerja tersebut diperlukan indikator-indikator kunci dengan standar yang jelas. Pengukuran tingkat capaian kinerja Dinas Ketenagakerjaan telah ditetapkan dalam dokumen Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Malinau, dapat diperoleh dari hasil realisasi kinerja dan capaian kinerja disandingkan dengan target yang ingin dicapai pada rencana strategis dari program dan kegiatan-kegiatan yang telah dilaksanakan selama 1 (satu) tahun. Penetapan Kinerja dengan pencapaian kinerja dan Penjabaran secara lengkap Hasil Pengukuran Capaian Kinerja Tahun 2023.

Tabel 3.1
Capaian Sasaran Strategis

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target (%)	Realisasi (%)	Capaian (%)
1	Meningkatnya Penyerapan Tenaga Kerja	1 Persentase Pencari Kerja yang terdaftar yang ditempatkan	68,90	36,10	52,39
2	Meningkatnya Pembinaan Hubungan Industrial dan Perlindungan Ketenagakerjaan	1 Persentase Pekerja/Buruh yang menjadi Peserta Program Jamsostek/BPJS Ketenagakerjaan	22	27,06	123,01
		2 Persentase Penurunan Kasus Perselisihan Hubungan Industrial	43	-400	1,124

Sumber Data : Bidang Perencanaan

B. ANALISIS CAPAIAN KINERJA ORGANISASI

Analisis capaian kinerja yang dilakukan terhadap capaian kinerja berdasarkan sasaran stragis khususnya terhadap indikator kinerja utama dari sasaran stragis. Analisis capaian indikator kinerja sasaran stragis sebagai bahan perbandingan dengan tahun-tahun sebelumnya dapat dijelaskan pada uraian sebagai berikut:

Perolehan capaian indikator sasaran terhadap 2 sasaran selama tahun 2023 cukup variatif, ada sasaran yang menunjukkan persentase capaian cukup tinggi dan ada sasaran yang menunjukkan persentase capaian sangat rendah. Berikut ini pengukuran kinerja terhadap indikator kinerja yang telah dicapai yang membandingkan antara target dan realisasi pada indikator sasaran beserta evaluasi dan analisis capaiannya.

Tujuan : Meningkatkan Penyerapan Tenaga Kerja

Pengukuran Tujuan Meningkatkan Kualitas Penyelenggaraan Pemerintahan Kecamatan dan Pembinaan Pemerintahan Desa melalui 2 Sasaran dengan 3 Indikator kinerja sasaran

Perbandingan antara target dan realisasi tahun 2023. Berdasarkan perbandingan antara target dan realisasi kinerja tahun 2023, diuraikan sebagai berikut :

Tabel 3.2 Capaian Kinerja (RKT 2023)

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Satuan	Target	Realisasi	Capaian
1	Meningkatnya Penyerapan Tenaga Kerja	1 Persentase Pencari Kerja yang terdaftar yang ditempatkan	%	89,92	36,10	52,39
2	Meningkatnya Pembinaan Hubungan Industrial dan Perlindungan Ketenagakerjaan	1 Persentase Pekerja/Buruh yang menjadi Peserta Program Jamsostek/BPJS Ketenagakerjaan	%	22	27,06	123,01
		2 Persentase Penurunan Kasus Perselisihan Hubungan Industrial	%	43	-400	1,124

Sumber Data : Bidang Perencanaan

Adapun rumusan yang di gunakan untuk menghitung analis atas capaian di atas yaitu :

Jumlah pencari kerja yang ditempatkan Jumlah keseluruhan pencari kerja x 100
Jumlah pekerja terdaftar kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan Jumlah pekerja/buruh x 100
Jumlah kasus yang diselesaikan tahun evaluasi-Jumlah kasus yang diselesaikan sebelum evaluasi Jumlah kasus yang diselesaikan tahun sebelum evaluasi x 100

Analisis atas capaian kinerja sasaran di atas dengan membandingkan antara target dan realisasi kinerja tahun 2023 akan dijelaskan sebagai berikut :

1. Persentase pencari kerja yang terdaftar yang ditempatkan

Yang dimaksud dengan Pencari kerja yang terdaftar adalah pencari kerja yang melaporkan atau mendaftarkan diri di Dinas Ketenagakerjaan melalui pelayanan Kartu Antar Kerja (AK) sehingga data diri pencari kerja terdaftar pada data pencari kerja di Dinas Ketenagakerjaan yang nantinya akan di tempatkan pada pemberi kerja sesuai dengan kualifikasi pendidikan dan minat pencari kerja melalui petugas antar kerja. Sedangkan jumlah pencari kerja adalah jumlah keseluruhan pelamar kerja yang membuat kartu antar kerja melalui Pelayanan Antar Kerja di dinas Ketenaga kerjaan dari Januari – Desember 2023.

1. Persentase Pencari Kerja yang terdaftar yang ditempatkan

Tahun 2023 persentase pencari kerja yang ditempatkan yang didaftarkan memiliki capaian kinerja sebesar 52,39%. Hal ini menunjukkan bahwa pelayanan Kartu antar kerja melalui program Penempatan dan pelatihan tenaga kerja berjalan dengan cukup baik.

- a. Perbandingan antara Realisasi Kinerja serta Capaian Kinerja tahun ini dengan tahun lalu dan beberapa tahun terakhir

Tabel 3.3
Perbandingan Antara Realisasi Kinerja Serta Capaian Kinerja Tahun 2023 Dengan Tahun Lalu dan Beberapa Tahun Terakhir

Indikator Kinerja	Satuan	Realisasi Tahun 2023	Realisasi Tahun Lalu		Persentase kenaikan/ Penurunan Realisasi Capaian Kinerja Tahun 2023 Vs Tahun	
Persentase Pencari Kerja yang terdaftar yang ditempatkan	Persentase	36,10	89,92	68,65	36,10	

2. Persentase Pekerja/Buruh yang menjadi Peserta Program Jamsostek/BPJS Ketenagakerjaan

Pekerja/buruh yang berada di kabupaten malinau yang terdaftar melalui program Badan Penyelenggara jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan berdasarkan data yang terkumpul melalui kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Tarakan. Pada tahun 2023 persentase jumlah tenaga kerja di kabupaten malinau yang menjadi peserta BPJS Ketenagakerjaan adalah sebesar 27,06%, hal ini disebabkan oleh banyaknya perusahaan yang menjadi tidak mengikutkan karyawannya menjadi peserta BPJS Ketenagakerjaan dan perusahaan juga mendaftarkan kepesertaannya diluar BPJS Ketenagakerjaan Kanwil Tarakan sehingga membatasi Bidang Perlindungan Kesulitan untuk mengumpulkan jumlah kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan di Kabupaten Malinau. Sehingga kedepannya tetap terus meningkatkan kinerja melalui pendataan dan Sosialisasi-sosialisasi tentang pentingnya perlindungan terhadap tenaga kerja/buruhnya. Dan akan melakukan penindakan terhadap perusahaan atau badan usaha yang dengan sengaja tidak mendaftarkan buruh/tenaga kerjanya sebagai peserta BPJS Ketenagakerjaan sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku.

3. Persentase Penurunan Kasus Perselisihan Hubungan Industrial

penyelesaian perselisihan hubungan industrial di Kabupaten Malinau proses/mekanisme penyelesaian perselisihan antar karyawan, perusahaan dengan karyawan ataupun sesame serikat buruh. tingkat perselisihan hubungan industrial di Kabupaten Malinau cukup tinggi sehingga pentingnya edukasi terhadap pembentukan Lembaga Kerjasama Bipartit di perusahaan. Dengan adanya LKS Bipartit sehingga

tingkat perselisihan dapat terselesaikan di tingkat lingkup perusahaan tanpa harus ke tingkat Tripartit (Dinas Ketenagakerjaan).

Tahun 2023 tingkat perselisihan yang masuk/terproses pada Dinas Ketenagakerjaan melalui proses Fasilitasi mediasi disnaker dengan target 43% dengan tingkat realisasi sebesar -400% sehingga tingkat/persentase penurunan kasus perselisihan yang terjadi di Kabupaten Malinau tercapai kinerja sebesar 1,124 %. Hal ini menunjukkan bahwa proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial berjalan dengan baik.

B. Realisasi Anggaran

Akuntabilitas keuangan yang dipergunakan oleh Dinas Ketenagakerjaan sebagai bahan pendukung tercapainya target dari kinerja Dinas Ketenagakerjaan tahun 2023 terhadap menurunnya angka pengangguran yang didukung dengan program Perencanaan Tenaga kerja, Program Pelatihan Kerja dan Produktivitas Tenaga Kerja, Program Penempatan Tenaga Kerja dan Program Hubungan Industrial adalah Rp. 2.182.492.832,00 sementara target biaya untuk semua program yaitu Rp. 2.928.943.650,00. Dengan rumus efisiensi di atas diperoleh persentase efisiensi anggaran 74,51%. Adapun rincian dari Realisasi Anggaran pada Dinas Ketenagakerjaan pada tahun 2020 dapat diuraikan seperti pada tabel 3.2 Realisasi anggaran Dinas Ketenagakerjaan tahun 2023 dibawah ini :

Tabel 3.3 Realisasi anggaran Dinas Ketenagakerjaan tahun 2023

Urusan / Bidang Urusan Pemerintahan Daerah Dan Program / Kegiatan / Sub Kegiatan	Target Kinerja dan Anggaran RKPD Tahun yang dievaluasi		Realisasi Capaian Kinerja dan Anggaran RKPD yang dievaluasi		tingkat Capaian Kinerja dan Realisasi Anggaran Renja PD tahun yang dievaluasi	
	K	Rp	K	Rp	K	Rp
1	8		13 = (9 + 10 + 11 + 12)		14 = (13 / 8 * 100) %	
URUSAN PEMERINTAHAN WAJIB YANG TIDAK BERKAITAN DENGAN PELAYANAN DASAR						
URUSAN PEMERINTAHAN BIDANG TENAGA KERJA						
PROGRAM PERENCANAAN TENAGA KERJA	10 %	Rp. 100.000.000		Rp. 95.003.018		95 %
Penyusunan Rencana Tenaga Kerja (RTK)						
Penyusunan Rencana Tenaga Kerja Makro	1 Dokumen	Rp. 100.000.000	1 Dokumen	Rp. 95.003.018	100,00 %	95,00 %
					100	95
					ST	ST
PROGRAM PELATIHAN KERJA DAN PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA	100 %	Rp. 1.550.600.900		Rp. 1.353.500.319		7,290000000000001 %
Pelaksanaan Pelatihan berdasarkan Unit Kompetensi						
Proses Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Keterampilan bagi Pencari Kerja berdasarkan Klaster Kompetensi	215 Orang	Rp. 1.150.000.000	185 Orang	Rp. 1.045.164.919	86,05 %	90,88 %
Pembinaan Lembaga Pelatihan Kerja Swasta						
Pembinaan Lembaga Pelatihan Kerja Swasta	4 Lembaga	Rp. 30.000.000	4 Lembaga	Rp. 28.238.000	100,00 %	94,13 %
Konsultansi Produktivitas pada Perusahaan Kecil						
Pelaksanaan Konsultasi Produktivitas kepada Perusahaan Kecil	25 Perusahaan	Rp. 70.000.000	20 Perusahaan	Rp. 55.415.000	80,00 %	79,16 %
Pengukuran Produktivitas Tingkat Daerah Kabupaten/Kota						
Pengukuran Kompetensi dan Produktivitas Tenaga Kerja	1 Dokumen	Rp. 300.600.900	1 Dokumen	Rp. 224.682.400	100,00 %	74,74 %
					100,0000000000001	84,73
					ST	T
PROGRAM PENEMPATAN TENAGA KERJA	100 %	Rp. 210.482.000		Rp. 183.000.820		86,94 %
Pelayanan antar Kerja di Daerah Kabupaten/Kota						
Pelayanan antar Kerja	40 Orang	Rp. 50.000.000	0 Orang	Rp. 0	0,00 %	0,00 %

Perluasan Kesempatan Kerja	100 Orang	Rp. 60.000.000	120 Orang	Rp. 46.912.700	120,00 %	78,19 %
Pengelolaan Informasi Pasar Kerja						
Pelayanan dan Penyediaan Informasi Pasar Kerja Online	100 Orang	Rp. 68.055.000	0 Orang	Rp. 0	0,00 %	0,00 %
Job Fair/Bursa Kerja	100 Orang	Rp. 131.000.000	76 Orang	Rp. 101.362.120	76,00 %	77,38 %
Penerbitan Perpanjangan IMTA yang Lokasi Kerja dalam 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota						
Koordinasi dan Sinkronisasi Perpanjangan IMTA yang Lokasi Kerja dalam 1 (Satu) Daerah Kabupaten/Kota	25 Perusahaan	Rp. 40.482.000	25 Perusahaan	Rp. 34.726.000	100,00 %	85,78 %
					59,2	48,27
					R	SR
PROGRAM HUBUNGAN INDUSTRIAL	100 %	Rp. 720.000.000		Rp. 551.988.675		76,67 %
Pengesahan Peraturan Perusahaan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama untuk Perusahaan yang Hanya Beroperasi dalam 1 (Satu) Daerah Kabupaten/Kota						
Penyelenggaraan Pendataan dan Informasi Sarana Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja serta Pengupahan	15 Laporan	Rp. 100.000.000	15 Laporan	Rp. 83.365.360	100,00 %	83,37 %
Pencegahan dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja dan Penutupan Perusahaan di Daerah Kabupaten/Kota						
Pencegahan Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja, dan Penutupan Perusahaan yang Berakibat/Berdampak pada Kepentingan di 1 (Satu) Daerah Kabupaten/Kota	5 Perkara	Rp. 100.000.000	5 Perkara	Rp. 84.142.618	100,00 %	84,14 %
Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja, dan Penutupan Perusahaan yang Berakibat/Berdampak pada Kepentingan di 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota	12 Perkara	Rp. 150.000.000	12 Perkara	Rp. 123.918.588	100,00 %	82,61 %
Pelaksanaan Operasional Lembaga Kerja Sama Tripartit Daerah Kabupaten/Kota	1 Lembaga	Rp. 270.000.000	1 Lembaga	Rp. 177.507.852	100,00 %	65,74 %
Pengembangan Pelaksanaan Jaminan Sosial Tenaga Kerja dan Fasilitas Kesejahteraan Pekerja	500 Orang	Rp. 100.000.000	13.038 Orang	Rp. 83.054.257	2.607,60 %	83,05 %
					601,52	79,78
					UNK	T
PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN	100 %	Rp.		Rp. 3.668.618.062		93,87 %

DAERAH KABUPATEN/KOTA		3.908.065.308				
Administrasi Keuangan Perangkat Daerah						
Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	22 Orang/bulan	Rp. 3.042.040.428	22 Orang/bulan	Rp. 3.025.660.406	100,00 %	99,46 %
Administrasi Umum Perangkat Daerah						
Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor	1 Paket	Rp. 50.064.000	1 Paket	Rp. 43.749.900	100,00 %	87,39 %
Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan	1 Paket	Rp. 30.000.000	1,1 Paket	Rp. 29.540.000	110,00 %	98,47 %
Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	3 Laporan	Rp. 156.666.000	3 Laporan	Rp. 150.795.556	100,00 %	96,25 %
Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah						
Pengadaan Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	5 Unit	Rp. 300.000.000	3 Unit	Rp. 251.510.500	60,00 %	83,84 %
Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah						
Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan	1 Unit	Rp. 74.214.375	1 Unit	Rp. 67.880.700	100,00 %	91,47 %
Pemeliharaan/Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya	3 Unit	Rp. 99.716.000	1 Unit	Rp. 99.481.000	33,33 %	99,76 %
					86,19	93,81
					T	ST

Realisasi anggaran pada tahun 2023 pada 5 program 14 kegiatan tersebut diatas memenuhi target anggaran yang telah ditetapkan. Dapat dikatakan kinerja Dinas Ketenagakerjaan sudah BAIK.

BAB IV PENUTUP

1.1 Kesimpulan

Pelaporan Kinerja Dinas Ketenagakerjaan Ketenagakerjaan Kabupaten Malinau merupakan salah satu bentuk pertanggungjawaban pelaksanaan kegiatan tahun anggaran 2023. Pelaporan Kinerja ini disusun sebagai tindak lanjut dari Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah dan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah.

Secara umum seluruh sasaran yang ditetapkan dalam Rencana Strategik dapat tercapai untuk Tahun 2023. Tidak tercapainya seluruh sasaran tersebut dikarenakan Munculnya wabah Covid 19 yang berdampak pada sector Usaha dan Ketenagakerjaan ditambah belum memadainya sarana dan prasarana pendukung dalam pelaksanaan tugas dan fungsi Kedinasan dimana Organisasi Perangkat Daerah Khususnya Dinas Ketenagakerjaan yang baru terbentuk pada Akhir Tahun 2019, serta terbatasnya Sumber Daya Manusia yang memiliki konseptual dan skill.

1.2 Langkah Perbaikan

Untuk mengatasi permasalahan dan kendala-kendala yang dihadapi, Pemerintah Kabupaten Malinau khususnya pada Dinas Ketenagakerjaan akan mengambil langkah –langkah perbaikan ke depan sebagai berikut:

- a. Mendorong dan meningkatkan kapasitas Sumber Daya Manusia Aparatur dalam memahami tugas pokok dan fungsinya masing-masing.
- b. Memberikan kesempatan bagi staf mengikuti pendidikan dan pelatihan.
- c. Melakukan pembinaan secara terus menerus kepada staf dan mendorong staf untuk meningkatkan kinerja, disiplin dan bertanggungjawab dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan agar sasaran yang ingin dicapai dapat dilaksanakan dengan baik, benar dan lancar.
- d. Peningkatan Evaluasi dan Pengendalian Pelaksanaan Pembangunan.

Rekomendasi Hasil LHE AKIP

Rekomendasi dari Laporan Hasil Evaluasi AKIP Dinas Ketenagakerjaan Tahun 2023 oleh Inspektorat adalah sebagai berikut :

a. Komponen Perencanaan Kinerja:

- 1) agar menyusun rencana strategis sesuai dengan sistematika penyusunan.
- 2) agar menyusun rencana aksi sesuai dengan jadwal kegiatan
- 3) agar rencana kinerja dan rencana strategis disusun dengan SMART

b. Komponen Pengukuran Kinerja:

- 1) agar menyusun mekanisme yang jelas terhadap pengumpulan data kinerja yang dapat diandalkan atau standar operasional prosedur (SOP) pengumpulan data

c. Komponen Pelaporan Kinerja:

- 1) agar dokumen laporan kinerja direviu sepenuhnya.
- 2) agar dokumen LKJIP mencantumkan PK Eselon 3,4 dan staf.

d. Komponen Evaluasi Kinerja Internal:

- 1) Menyusun Surat Keputusan (SK) Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Malinau tentang Pedoman Teknis Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal;
- 2) Melaksanakan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal dengan memanfaatkan teknologi informasi (aplikasi).

Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Malinau menindaklanjuti rekomendasi dari Laporan Hasil Evaluasi Inspektorat Tahun 2023 adalah sebagai berikut

a. Komponen Perencanaan Kinerja

- 1) Dinas Ketenagakerjaan telah melakukan penyusunan rencana strategis Dinas sesuai dengan sistematika penyusunan
- 2) Dinas Ketenagakerjaan telah melakukan penyusunan rencana aksi dengan penyesuaian jadwal pelaksanaan kegiatan.
- 3) Dinas Ketenagakerjaan menyusun rencana kinerja dan rencana strategis disusun dengan SMAR

b. Komponen Pengukuran Kinerja:

- 1) Dinas Ketenagakerjaan telah membuat standar operasional prosedur (SOP) pengumpulan data

- 2) Dinas Ketenagakerjaan telah membuat dan melakukan reviu dokumen laporan kinerja.
- c. Komponen Pelaporan Kinerja
- 1) Dinas Ketenagakerjaan telah membuat standar operasional prosedur (SOP) pengumpulan data
 - 2) Dinas Ketenagakerjaan telah membuat dan mencantumkan dokumen.
- d. Komponen Evaluasi Kinerja Internal
- 1) Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal Dinas Ketenagakerjaan telah dilaksanakan dengan membentuk Tim Evaluasi Kinerja Internal, dan telah melaksanakan evaluasi kinerja internal terutama evaluasi kinerja triwulanan, meskipun rapat evaluasi yang telah dilaksanakan
 - 2) Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan secara triwulan dengan Sumber Daya yang memadai. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal belum dilakukan secara berkualitas dengan sumber daya yang memadai karena hanya dilakukan oleh 1 (satu) orang pegawai yang membidangi tanpa pemahaman yang baik dan tanpa pendalaman yang memadai. dan evaluasi berkala atas capaian kinerja dan program telah dilakukan namun belum membandingkan dengan target pada rencana aksi.

Demikian Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKJIP) Dinas Ketenagakerjaan Tahun 2023 ini, dibuat sebagai bentuk dari transparansi terhadap masyarakat. Semoga LKJIP Dinas Ketenagakerjaan di Tahun 2023 ini dapat menjadi referensi yang representative serta kredibel dalam menjelaskan kinerja Dinas Ketenagakerjaan Tahun 2023, dan dapat menjadi titik balik bagi perbaikan kinerja Dinas Ketenagakerjaan tahun selanjutnya.

malinau,.... Januari 2023

