



LAPORAN

KINERJA INSTANSI
PEMERINTAH (LKIP)

2024

DINAS TENAGA KERJA
KABUPATEN JOMBANG



📍 Jl. K.H. Wahid Hasyim 175 Jombang
☎️ 0321 1861459
🌐 www.jombangkab.go.id/opd/dinaker
✉️ dinasnakertrans@gmail.com

LAMPIRAN: Keputusan Kepala Dinas Tenaga Kerja
Kabupaten Jombang
Tanggal : 27 Januari 2025
Nomor : 188/054/19.21/2025

**LAPORAN KINERJA IN STAFESI PEMERINTAH (LQIP)
DINAS TENAGA KERJA KABUPATEN JOMBANG TAHUN 2024**

KATA PENGANTAR

Pada tahun ini perjalanan ke hadapan Allah SWT semakin akan bermakna dan berarti. Menyongsong Laporan Kinerja (LQIP) Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Jombang Tahun 2024 dapat dilaksanakan. Dalam upaya peningkatan pelayanan publik dan peningkatan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP), Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Jombang terus berupaya melakukan peningkatan, perbaikan, dan penyempurnaan sesuai dengan bidang untuk mewujudkan visi dan misi sebagaimana telah ditetapkan dalam Rencana Strategis (Renstra) Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Jombang Tahun 2024-2026.

Laporan Kinerja sebagai Perencanaan ini disusun sebagai menggunakan alat ukur yang terdapat dalam Indikator Kinerja Utama (IKU) dan Petarjan Kinerja (PK) Tahun 2024. Disusun LQIP ini mengambarkan capaian kinerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Jombang selama tahun 2024, yang sekaligus merupakan gambaran keberhasilan kegiatan pelaksanaan pelayanan publik dalam rangka mencapai visi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Jombang Tahun 2024-2026.

Jombang, 27 Januari 2025

**DR. ILA DINASTENAGA KERJA
KABUPATEN JOMBANG**



ISMAH JUMANG SUDICANTO, S.H., M.H.

Plt. Kepala

NIP. 45224 05000 1 100

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI.....	iii
DAFTAR TABEL.....	iv
DAFTAR GAMBAR.....	iv
BAB I PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang.....	1
1.2. Maksud dan Tujuan.....	2
1.3. Landasan Hukum.....	2
1.4. Struktur Organisasi.....	3
1.5. Tugas Pokok dan Fungsi.....	4
1.6. Misi Strategis.....	10
1.7. Cascading Kinerja.....	11
1.8. Pola Proses Bisnis.....	13
1.9. Sumber Daya.....	20
1.10. Rancangan Hasil Diharapkan.....	25
BAB II RENCANA PEMBINAAN KINERJA	
2.1. Rencana Strategi.....	26
2.2. Rencana Kerja Tahun 2022.....	27
2.3. Perjanjian Kinerja Tahun 2022.....	28
2.4. Indikator Kinerja Utama Tahun 2022.....	32
BAB III AKUNTABILITAS KINERJA	
3.1. Capaian Kinerja organisasi.....	35
3.1.1. Perbandingan antara Target dan Realisasi Kinerja Tahun ini.....	
3.1.2. Perbandingan antara Realisasi Kinerja Tahun ini dengan 2 (dua) Tahun Terakhir.....	
3.1.3. Perbandingan antara Realisasi Kinerja Tahun ini dengan dengan Target Jangka Menengah.....	
3.1.4. Perbandingan antara Realisasi Kinerja Tahun ini dengan Realisasi Kinerja Lima Tahun Terakhir.....	
3.1.5. Analisis atas Realisasi Kinerja.....	
3.2. Realisasi Anggaran.....	39
3.2.1. Perbandingan Realisasi Kinerja dengan Realisasi Anggaran.....	
3.2.2. Efisiensi Penggunaan Sumber Daya.....	
3.3. Upaya Peningkatan Kinerja.....	50
BAB IV PENUTUP	

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Isu-Isu Strategis Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Jombang Tahun 2024
Tabel 1.2	Konsep Rencana Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Jombang
Tabel 1.3	Dukungan HKI
Tabel 1.4	Realisasi Tahun 2023 dan 2024
Tabel 2.1	Rencana Kinerja Tahunan (RKT) Tahun 2024
Tabel 2.2	Rencana Kerja (Renc) Tahun 2024
Tabel 2.3	Kelompok Tujuan dan Sasaran pada RPJ, dengan Rencana Tahun 2024-2025 Usah Kemandirian
Tabel 2.4	Pelaksanaan Kinerja (PK) Pembinaan Tahun 2024
Tabel 2.5	Indikator Kinerja Utama (IKU) Tahun 2024
Tabel 3.1	Dana Misi Pembiayaan Kinerja
Tabel 3.2	Pertandingan antara Target dan Realisasi Kinerja Tahun 2024
Tabel 3.3	Pertandingan antara Target, Realisasi, dan Capaian Kinerja Tahun 2024 dan Sasaran Strategis 1 dan Program Pendukung
Tabel 3.4	Pertandingan antara Target, Realisasi, dan Capaian Kinerja Tahun 2024 dengan Tahun 2023 dan Tahun 2022 dan Sasaran Strategis 1 dan Program Pendukung
Tabel 3.5	Pertandingan antara Target, Realisasi, dan Capaian Kinerja Tahun 2024 dan Aspek Periode Perencanaan dan Sasaran Strategis 1 dan Program Pendukung
Tabel 3.6	Pertandingan antara Target, Realisasi, dan Capaian Kinerja Tahun 2024 dengan Level Promosi dan Monev dan Sasaran Strategis 1 dan Program Pendukung
Tabel 3.7	Pertandingan antara Target, Realisasi, dan Capaian Kinerja Tahun 2024 dan Tujuan OPD "Tingkat Partisipasi Anggaran Kerja (TPAK)"
Tabel 3.8	Pertandingan antara Realisasi Tahun 2024 dengan Tahun 2023 dan Tahun 2022 dan Tujuan OPD "Tingkat Partisipasi Anggaran Kerja (TPAK)"
Tabel 3.9	Pertandingan antara Realisasi Tahun 2024 dan Aspek Periode Monev dan Tujuan OPD "Tingkat Partisipasi Anggaran Kerja (TPAK)"
Tabel 3.10	Pertandingan antara Realisasi Tahun 2024 dengan Level Promosi dan Monev dan Tujuan OPD "Tingkat Partisipasi Anggaran Kerja (TPAK)"

- Tabel 3.11 : Perbandingan antara Target, Realisasi, dan Capaian Kinerja Tahun 2024 dan Sasaran Strategi 2 dan Program Pendukung
- Tabel 3.12 : Perbandingan antara Target, Realisasi, dan Capaian Kinerja Tahun 2024 dengan Tahun 2023 dan Tahun 2022 dan Sasaran Strategi 2 dan Program Pendukung
- Tabel 3.13 : Perbandingan antara Target, Realisasi, dan Capaian Kinerja Tahun 2024 s.d Akhir Periode Rencana dan Sasaran Strategi 2 dan Program Pendukung
- Tabel 3.14 : Perbandingan antara Target, Realisasi, dan Capaian Kinerja Tahun 2024 dengan Level Provinsi dan Nasional dan Sasaran Strategi 2 dan Program Pendukung
- Tabel 3.15 : Perbandingan antara Target, Realisasi, dan Capaian Kinerja Tahun 2024 dan Sasaran Strategi 3 dan Program Pendukung
- Tabel 3.16 : Perbandingan antara Target, Realisasi, dan Capaian Kinerja Tahun 2024 dengan Tahun 2023 dan Tahun 2022 dan Sasaran Strategi 3 dan Program Pendukung
- Tabel 3.17 : Perbandingan antara Target, Realisasi, dan Capaian Kinerja Tahun 2024 s.d Akhir Periode Rencana dan Sasaran Strategi 3 dan Program Pendukung
- Tabel 3.18 : Realisasi Anggaran Tahun 2024
- Tabel 3.19 : Perbandingan antara Realisasi Kinerja dengan Realisasi Anggaran Tahun 2024
- Tabel 3.20 : Efisiensi Penggunaan Sumber Daya Anggaran
- Tabel 3.21 : Daftar Ketersediaan dan Ketuntasan Pegawai Tahun 2024
- Tabel 3.22 : Rencana Kebutuhan Barang Milik Daerah Posyoson Tahun 2024

DAFTAR GAMBAR

- Gambar 1 : Struktur Organisasi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Jombang
- Gambar 2 : Kelempaan Renda Garis Tenaga Kerja dengan RPO Kabupaten Jombang Tahun 2023-2028
- Gambar 3 : Data Ketersediaan Kabupaten Jombang Tahun 2023
- Gambar 4 : Data Ketersediaan Kabupaten Jombang Tahun 2024

BAB I PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sebagaimana diuraikan dalam Peraturan Presiden Nomor 33 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP), setiap instansi pemerintahan diwajibkan untuk melaksanakan akuntabilitas kinerja instansi sebagai wujud pertanggungjawaban instansi dalam mencapai misi dan tujuan organisasi. Dalam rangka penerapan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP), maka pelaksanaan yang dilaksanakan sebagai mandat Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 63 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Pelaksanaan Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Revisi Atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah.

Utama melaksanakan tugas dan fungsinya, setiap perangkat daerah diwajibkan untuk melaksanakan secara terapan, akurat, efektif, dan efisien sesuai dengan prinsip-prinsip good governance. Salah satu aspek penyelenggaraan good governance adalah akan akuntabilitas yang memberikan bahwa setiap kegiatan dan hasil akan dan kegiatan penyelenggara negara harus dapat dipertanggungjawabkan kepada masyarakat atau rakyat sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Akuntabilitas adalah salah satunya diwujudkan dalam bentuk penyusunan Laporan Kinerja (LKJ) capaian kinerja daerah sebagai salah satu bentuk pertanggungjawaban perangkat daerah dalam melaksanakan tugas dan fungsi serta sebagai acuan kendali dan penilaian perangkat daerah melalui kegiatan evaluasi kinerja oleh pemangku kinerja di atasnya.

Untuk dapat mewujudkan penyelenggaraan daerah yang berakuntabilitas salah satu upaya yang dilakukan hubungan antara prinsip dan praktik penyelenggaraan. Menurut Dwidari, maka Pemerintah Kabupaten Jombang melalui Peraturan Bupati Jombang Nomor 83 Tahun 2007 tentang Tata Kerja dan Fungsi Utama Petugas Korp Kabupaten Jombang, telah meniadakan Dinas Tenaga Kerja sebagai salah satu perangkat daerah untuk melaksanakan fungsi manajemen dan transigrasi dalam penyelenggaraan daerah daerah yang nyata, efisien, dan bertanggung jawab. Untuk penyelenggaraan daerah yang ditetapkan oleh Dinas Tenaga Kerja dalam rangka mencapai tujuan dan sasaran ditetapkan dalam bentuk kebijakan-keputusan, yaitu kebijakan yang ditetapkan oleh instansi pemerintah sebagai dasar untuk dijabarkan program, kegiatan,

2024 sebagai acuan melaksanakan program/kegiatan yang terdapatnya kewenangan dan kewenangan dalam mewujudkan tujuan dan sasaran. Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Jombang mempunyai peran strategis dalam upaya pelaksanaan program dan kegiatan di bidang tenaga kerja dan ketrampilan sebagai upaya melaksanakan UU dan UU pertambangan daerah tahun 2024-2028 Pemerintah Kabupaten Jombang.

1.2. Misi dan Tujuan

UUP Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Jombang merupakan salah satu dasar pertimbangan dalam mewujudkan tujuan pokok dan fungsi DPO sebagai acuan untuk satu tahun anggaran dalam mencapai tujuan-tujuan strategi rencana, kebijakan dan tindakan untuk:

1. Menyediakan informasi perencanaan pelaksanaan tugas dan fungsi, masalah, masalah dan anggaran Dinas Tenaga Kerja;
2. Menyediakan informasi, kendala dan permasalahan yang dihadapi dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsi;
3. Menyediakan alternatif pemecahan permasalahan dalam rangka mencapai tujuan dan sasaran.

Sebagian tujuan program/kegiatan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Jombang tahun 2024, antara lain:

1. Sebagai acuan laporan pelaksanaan tugas dan fungsi Dinas Tenaga Kerja;
2. Sebagai salah satu bahan informasi dalam proses pengendalian kebijakan penyelenggaraan tugas Dinas Tenaga Kerja;
3. Sebagai bahan pertimbangan, informasi, dan informasi dalam penyelenggaraan tugas di bidang tenaga kerja dan ketrampilan.

1.3. Landasan Hukum

1. Undang-Undang Nomor 22 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional;
2. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2015 tentang Peraturan Hukum 2015 Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2024 tentang Pemerintahan Daerah;
3. Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Peraturan Daerah;
4. Peraturan Presiden Nomor 24 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
5. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 2014 tentang Juknis Penyusunan Rencana Kerja, Pelaporan Kinerja dan Rencana Aksi Laporan Kinerja.

6. Peraturan Daerah Kabupaten Jombang Nomor 6 Tahun 2016 tentang Perubahan dan Saungan Perangkat Daerah Kabupaten Jombang sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Peraturan Daerah Kabupaten Jombang Nomor 2 Tahun 2021 tentang Perubahan dan Saunan Perangkat Daerah Kabupaten Jombang;
7. Peraturan Bupati Nomor 80 Tahun 2021 tentang Reduksi, Saunan Organisasi, Tugas Pokok dan Fungsi serta Tata Kerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Jombang;
8. Peraturan Bupati Nomor 41 Tahun 2022 tentang Pedoman Penyelenggaraan Sistem Manajemen Kinerja Internal Pemerintah di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Jombang;

1.A. Struktur Organisasi

Berdasarkan Peraturan Daerah Nomor 3 Tahun 2021 tentang Perubahan dan Peraturan Daerah Kabupaten Jombang Nomor 5 Tahun 2016 tentang Perubahan dan Saunan Perangkat Daerah Kabupaten Jombang, Dinas Dasa Tenaga Kerja akan diukur ulang ke 5 yang menyelenggarakan urusan pemerintahan bidang tenaga kerja dan bidang transmigrasi. Lebih lanjut dalam Peraturan Bupati Jombang Nomor 80 Tahun 2021 tentang Reduksi, Saunan Organisasi, Tugas Pokok dan Fungsi serta Tata Kerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Jombang, meratakan pada Bab II Pasal 2 Ayat (1) bahwa saunan organisasi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Jombang terdiri dari 1 unit Eselon II, 4 unit Eselon III yang terdiri dari 1 Seksi dan 3 Bidang, serta Kelompok Jabatan Fungsional sebagaimana Gambar 1.1 sebagai berikut:

GAMBAR 1
Struktur Organisasi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Jombang



Sumber: Dinas Tenaga Kerja Kab. Jombang (2024)

1.3. Tugas Pokok dan Fungsi

Caraan Peraturan Bupati Jombang Nomor 81 Tahun 2021 mengatur bahwa tugas pokok Dinas Tenaga Kerja adalah membantu Bupati melaksanakan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan Pemerintah Daerah di bidang tenaga kerja dan bidang ketrampilan, dengan susunan organisasi sebagai berikut:

- a. Kepala Dinas
- b. Sekretaris, membawahi:
 1. Sub Bagian Umum, Kepegawaian, Keuangan dan Aset
 2. Kelompok Jabatan Fungsional
- c. Bidang Pelatihan dan Produktivitas Kerja, membawahi:
 1. Kelompok Jabatan Fungsional
- d. Bidang Pengabdian, Perluasan Kerja dan Ketrampilan, membawahi:
 1. Kelompok Jabatan Fungsional
- e. Bidang Hubungan Industrial dan Pergerakan Kerja, membawahi:
 1. Kelompok Jabatan Fungsional

Berikutnya pada Pasal 11 Pasal 11 ayat (2) disebutkan bahwa Dinas Tenaga Kerja menyelenggarakan fungsi:

- a. Penurusan kebijakan di bidang tenaga kerja dan bidang ketrampilan
- b. Pelaksanaan kebijakan di bidang tenaga kerja dan bidang ketrampilan
- c. Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan di bidang tenaga kerja dan bidang ketrampilan
- d. Pelaksanaan administrasi Dinas Tenaga Kerja
- e. Penyelenggaraan fungsi-fungsi pelayanan urusan pemerintahan daerah sesuai dengan tugas pokoknya
- f. Penyelenggaraan fungsi-fungsi pelayanan urusan pemerintahan daerah sesuai dengan tugas pokoknya
- g. Penyelenggaraan fungsi-fungsi pelayanan urusan pemerintahan daerah sesuai dengan tugas pokoknya

Tugas pokok masing-masing unit kerja pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Jombang adalah sebagai berikut:

- a. Sekretaris

Sekretaris mempunyai tugas pokok melaksanakan sebagai tugas Dinas Tenaga Kerja dalam melaksanakan, melaksanakan, mengkoordinasikan, mengorganisir kegiatan administrasi umum, kepegawaian, keuangan dan

2021, penyusunan program dan inovasi. Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud, Sekretaris mempunyai tugas:

- a. Pelaksanaan dan penyusunan kebijakan serta pedoman operasional pelaksanaan dan evaluasi kegiatan administrasi umum dan pelaksanaan, administrasi dan penyelenggaraan pejabat, penyusunan rencana dan evaluasi program dan anggaran rumah tangga, serta koordinasi anggaran;
- b. Pelaksanaan koordinasi pelaksanaan program, kegiatan, anggaran dan penatausahaan anggaran;
- c. Pelaksanaan koordinasi penyelenggaraan tugas tugas umum;
- d. Penyelenggaraan pelayanan administrasi umum;
- e. Penyelenggaraan administrasi kepegawaian, keuangan, perlengkapan dan urusan rumah tangga;
- f. Pelaksanaan koordinasi dan pembinaan urusan siskamhimpun;
- g. Pelaksanaan monitoring dan evaluasi organisasi dan tata laksana serta pelayanan publik;
- h. Penyelenggaraan:
1. Penyelenggaraan koordinasi;
2. Pelaksanaan koordinasi pengumpulan data dan nilai informasi;
3. Pelaksanaan monitoring dan evaluasi terhadap pelaksanaan kegiatan strategis dan pelaksanaan program, kegiatan dan realisasi anggaran secara internal dan eksternal;
- i. Penyelenggaraan pengujian konsep berbasis dan koordinasi penyusunan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD), Rencana Strategis (Rencana, Rencana Kerja/Renja, Rencana Kerja dan Anggaran, Dokumen Pelaksanaan Anggaran, Peraturan Kinerja (RKA), Indikator Kinerja Utama (IKU), Laporan Keuangan LK, Laporan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah (LPPD), dan Laporan Kinerja instansi Pemerintahan (LJKP) di tingkat Umar;
- j. Penyelenggaraan pengujian nilai kebijakan serta penyusunan rencana operasional berupa rencana kerja dan standar operasional prosedur (SOP) serta Standar Pelayanan Publik (SPP);
- k. Pelaksanaan dan penyelenggaraan urusan kementerian/korupsi sebagai kementerian dan kementerian Bakti; dan
- l. Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Dinas.

11. Biro Dagang Umum, Koperasi, Keuangan, dan Asat

Biro Dagang Umum, Koperasi, Keuangan, dan Asat merupakan tugas

- a. Menyajikan data dan informasi guna penyusunan kebijakan teknis dan operasional;
- b. Memfasilitasi administrasi perdagangan, melaksanakan pembinaan, pengujian disiplin dan pengertayaan harga barang;
- c. Menetapkan standar administrasi umum, rumah tangga, kesehatan, dan keselamatan kerja, melaksanakan audit menyeluruh dan lengkap;
- d. Menyusun rencana dan melaksanakan rencana, pengawasan dan evaluasi serta penyelenggaraan lain;
- e. Memfasilitasi kegiatan perdagangan melalui dalam lingkup Daya Tarik Kerja;
- f. Memfasilitasi kegiatan administrasi dan keuangan Daya Tarik Kerja;
- g. Mengontrol dan evaluasi pelaksanaan Standar Pelayanan Internal, Standar Operasional Prosedur, Standar Pelayanan Publik dan inovasi pendukung kebijakan dasar;
- h. Menangani pengaduan masyarakat terkait dengan pelaksanaan tugas;
- i. Melakukan pembinaan dalam melaksanakan koordinasi teknis dengan pelaksanaan tugas tugas organisasi dan tata laksana aparatur;
- j. Melakukan pemantauan kegiatan, meliputi pengawasan anggaran, penyusunan rencana, pelaksanaan administrasi/pembinaan, pengawasan disiplin dan verifikasi serta pelaksanaan pembinaan anggaran;
- k. Memfasilitasi pelayanan bagi pegawai dan pembangunan nilai-nilai keluarga lainnya;
- l. Menyusun, melaksanakan dan mengawasi anggaran anggaran;
- m. Menyusun rencana tahunan barang, pembelian dan mengelola barang-barang mutiara. Order;
- n. Menetapkan syarat pengontrol kepatuhan pegawai dan;
- o. Memfasilitasi tugas lain yang diberikan dan diketahui.

12. Bidang Pelatihan dan Produktivitas Kerja

Bidang Pelatihan dan Produktivitas Kerja melaksanakan berbagai tugas (tugas) Kerja yang akan ini penerapan di bidang pelatihan dan produktivitas Kerja untuk melaksanakan tugas, kewajiban, tanggung jawab, Bidang Pelatihan dan Produktivitas Kerja mempunyai tugas:

- a. Pengkoordinasian penyelenggaraan kegiatan bertaraf kompetensi
 - b. Pengkoordinasian penyelenggaraan pemagangan dalam negeri
 - c. Pelaksanaan Pelatihan kerja penyaluran tenaga kerja pemuda bertaraf kompetensi
 - d. Pelaksanaan pelatihan informasi-regulasi bidang pelatihan kerja penyaluran tenaga kerja Lembaga Pelatihan Kerja Swasta
 - e. Pelaksanaan sosialisasi regulasi pelatihan kerja
 - f. Pelaksanaan peningkatan kompetensi sumber daya manusia lembaga pelatihan kerja
 - g. Pelaksanaan pemetaan kompetensi dan syarat Lembaga Pelatihan Kerja Swasta
 - h. Penyediaan informasi produktivitas kepada perusahaan kecil
 - i. Pengkoordinasian pemberi informasi produktivitas kepada perusahaan kecil
 - j. Pengkoordinasian pemetaan dan analisis tingkat produktivitas
 - k. Pembinaan, pelatihan, pengujian, peningkatan produktivitas kerja bagi masyarakat, perusahaan dan lembaga kerja
 - l. Pelaksanaan kegiatan di bidang standarisasi kompetensi dan program pelatihan, pembinaan institusi dan lembaga kepelatihan, lembaga dan sarana pelatihan kerja, pemagangan serta produktivitas
 - m. Pelaksanaan standar, norma, prosedur, kriteria dan prosedur di bidang standarisasi kompetensi dan program pelatihan, pembinaan institusi dan lembaga kepelatihan, lembaga dan sarana pelatihan kerja, pemagangan serta produktivitas
 - n. Pemberian bimbingan kerja dan evaluasi di bidang standarisasi kompetensi dan program pelatihan, pembinaan institusi dan lembaga kepelatihan, lembaga dan sarana pelatihan kerja, pemagangan serta produktivitas
 - o. Pelaksanaan kegiatan Penelitian Pusat dan Penelitian Provinsi di bidang pembinaan pelatihan produktivitas tenaga kerja dan
 - p. Pelaksanaan tugas yang dipercayakan oleh kepala Dinas
5. Bidang Peningkatan, Perlindungan Kerja, dan Transmigrasi
- Bidang Peningkatan Perlindungan Kerja dan Transmigrasi melaksanakan kegiatan tugas Dinas Tenaga Kerja dalam hal pelayanan di bidang pemeliharaan kerja, perbaikan hubungan kerja, dan transmigrasi. Urutan

koordinasi kupa sebagai mitra. Penerimaan, Penyaluran, dan Transmigrasi mempunyai fungsi:

- a. Pengkoordinasian pemberian dan penyebarluasan informasi pada kerja dalam pelayanan antar kerja kepada pencari kerja dan pemberi kerja serta pelayanan kewirausahaan kerja dan transmigrasi kepada masyarakat;
- b. Pengkoordinasian penyediaan dan distribusi jabatan dalam pelayanan antar kerja serta pelayanan transmigrasi kerja dan transmigrasi kepada masyarakat;
- c. Pengkoordinasian penempatan kerja dalam pelayanan antar kerja serta pelayanan kewirausahaan kerja dan transmigrasi kepada masyarakat;
- d. Pengkoordinasian pemberian dan penyebarluasan informasi kepada masyarakat dalam transmigrasi serta pelayanan status dalam transmigrasi, kemitraan antara pemerintah;
- e. Pelaksanaan penerimaan angkutan kerja melalui kegiatan pelayanan kewirausahaan kerja melalui media pelatihan vokasi informal;
- f. Pelaksanaan promosi dan penyebarluasan informasi resmi- resmi dan non resmi tentang peluang kerja dan transmigrasi kepada masyarakat;
- g. Pengkoordinasian pendataan, pendistribusian dan seleksi;
- h. Pengkoordinasian pelayanan dan welfare tenaga kerja dalam ketrampilan kejuruan kerja;
- i. Pengkoordinasian pelayanan penempatan pekerjaan kerja bagi Calon Pekerja Migran Indonesia;
- j. Pengkoordinasian penyediaan pemukiman Pekerja Migran Indonesia pra, selama dan purna penempatan;
- k. Pengkoordinasian pelayanan penempatan dan tenaga kerja Pemukiman Indonesia;
- l. Pelaksanaan pemberdayaan Pekerja Migran Indonesia purna penempatan;
- m. Pelaksanaan penelitian/ Pengkajian Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing perusahaan bagi Tenaga Kerja Asing yang telah bekerja di salah satu (satu) kabupaten/kota;
- n. Pelaksanaan Pengkajian Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing Perusahaan bagi Tenaga Kerja Asing yang bekerja di salah satu (satu) kabupaten/kota untuk menilai dalam kabupaten/ kota/ kota dan pelayanan/ Dana Korpri/ Tenaga Kerja Asing;

- c. Pengkoordinasian kegiatan antarposko serta dengan pengurus kelurahan/kelompok; dan
- d. Melaksanakan tugas lainnya yang diberikan Kepala Desa.

4. Bidang Hubungan Masyarakat dan Persiapan Kerja

Bidang Hubungan Masyarakat dan Persiapan Kerja melaksanakan sebagian tugas Desa Tenaga Kerja dalam hal pelayanan di bidang hubungan masyarakat dan persiyatan kerja untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud.

- a. Pelaksanaan pelayanan pendaftaran pencari kerja;
- b. Pelaksanaan penyusunan jeneliton dan Pengesahan surat-surat perusahaan dengan Insup Operasi di Daerah;
- c. Pelaksanaan pelayanan pendaftaran pencari kerja bersampel-pendaftaran dan Daftar Pekerja Buruh dengan Insup Operasi di Daerah;
- d. Pelaksanaan pelayanan Pendaftaran Jaminan Pensiun dan Pensiun dan Pensiun Pensiun Pensiun Pensiun;
- e. Pelaksanaan pelayanan pendaftaran Pensiun Pensiun Pensiun Pensiun;
- f. Pelaksanaan pelayanan pendaftaran Pensiun Pensiun Pensiun Pensiun;
- g. Pelaksanaan pelayanan pendaftaran dan verifikasi bentuk Pensiun Pensiun;
- h. Pelaksanaan pelayanan pendaftaran dan verifikasi pendaftaran Lembaga Kerja Sama Buruh di perusahaan;
- i. Pendaftaran dan pengkoordinasian kegiatan Lembaga Kerja Sama Buruh dan Daftar Pekerja Buruh Insup Operasi di Daerah;
- j. Pelaksanaan koordinasi dengan Pensiun Pensiun Pensiun Pensiun;
- k. Pelaksanaan pelayanan pendaftaran Pensiun Pensiun Pensiun Pensiun;
- l. Pelaksanaan pelayanan pendaftaran Pensiun Pensiun Pensiun Pensiun;
- m. Pelaksanaan pelayanan pendaftaran Pensiun Pensiun Pensiun Pensiun;
- n. Pelaksanaan tugas-tugas lain yang diberikan diberikan oleh Kepala Desa.

5. Kelompok Jabatan Fungsional

Kelempok Jabatan Fungsional merupakan tugas melakukan kegiatan sesuai dengan bidang tugas kelompok masing-masing berdasarkan ketentuan

DECEMBER 2006 • LAMONG

- a. Kelompok Jabatan Fungsional terdiri atas sejumlah tenaga fungsional yang terdapat dalam kelompok jabatan fungsional sesuai dengan tingkat kesempurnaan.
- b. Kelompok Jabatan Fungsional dipimpin oleh satu koordinator sesuai dengan ruang lingkup bidang tugas dan fungsi jabatan tersebut yang setara.
- c. Satu koordinator melaksanakan tugas membantu Pejabat koordinator dalam penyusunan rencana, pelaksanaan dan pengawasan, pertanggung jawaban evaluasi, serta pelaporan.
- d. Satu koordinator dibantu oleh pejabat pembina kepegawaian atau wakil pejabat yang setingkat.
- e. Kekuasaan mengenai pembagian tugas satu koordinator diberikan oleh Bupati.

1.2. Two Strategies

Ibu strategi adalah permasalahan utama yang dihadapi atau dihadapi untuk pengamatan secara umum waktu 5 menit atau wawancara. Untuk permasalahan dapat dijawab sebagai ibu strategi jika memiliki kriteria di antaranya (1) cakupan masalah luasnya, (2) waktu masalah masalah cenderung membesar di masa datang dan berdampak negatif, serta (3) permasalahan yang dirasakan yang kemudian dari waktu ke waktu. Ibu strategi diidentifikasi dari beberapa sumber di antaranya:

1. Isi strategi yang berwujud dan dinamis berdasarkan, nasional, dan regional yang mempengaruhi Kabupaten Jombang;
2. Isi strategi yang berwujud dan kuantitatif pembangunan daerah lainnya yang mempengaruhi Kabupaten Jombang;
3. Isi strategi yang berwujud dan kualitatif pembangunan daerah yang lebih kecil dari:
 - Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah (RPJPD);
 - Isi strategi yang diupayakan dan analisis di level dan tingkat pemerintahan, pemerintah, sosial budaya, sarana prasarana dan pemerintahan umum lain di, serta pembangunan lainnya di masa datang;
 - Struktur-susunan pembangunan yang belum dapat dipecah pada masa RPJPD sebelumnya;

tersebutnya untuk mendukung pencapaian target dan sasaran pembangunan daerah sebagaimana yang tertuang di dalam RPD Kabupaten Tangerang Tahun 2021-2026, maka Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tangerang menetapkan 10 strategi sebagai berikut:

Tabel 1.1
Daftar Strategi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tangerang

No	Isi Strategi	Pemenuhan
1	Peningkatan upaya peningkatan mutu tenaga kerja dengan pasar kerja	Masih rendahnya kuantitas dan kualitas pencari kerja sehingga kebutuhan pasar kerja
2	Meningkatkan pencari kerja yang kompeten	Perubahan pencari kerja yang mempunyai kompetensi dan berwifitua serta memiliki LPR yang terakreditasi
3	Peningkatan kualitas hubungan industrial dan kesadaran diri tenaga kerja	Tingginya potensi pelanggaran norma ketenagakerjaan serta meningkatnya kasus pelanggaran hubungan industrial
4	Tingginya angka pengangguran terapan, terpendam dan setengah terampil, kesenjangan pendapatan kabupaten dan kota Tangerang (sampai proses seleksi)	Terdapatnya kuka tatal dan pengangguran serta terpendam pemerintah pusat akan pemberian biaya belajar dan pelatihan

Sumber: Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tangerang, tahun 2021

1.1. Cascading Strategy (Jalur hubungan dengan RPD)

Dalam RPD Kabupaten Tangerang Tahun 2021-2026 sebagai perencanaan jangka menengah daerah memiliki visi misi yang akan diwujudkan. Rencana Strategis (Renstra) sebagai perencanaan jangka menengah Perangal Daerah. Hal ini merupakan mekanisme perencanaan untuk menjadi acuan dan arahan pelaksanaan pembangunan antara lain: koordinasi dengan Perangal Daerah, Sektor, Instansi dan program yang akan diimplementasikan dalam RPD sehingga menjadi pijakan dan penyusunan dokumen Rencana Strategis Perangal Daerah sebagai acuan yang akan digunakan program dan kegiatan pemerintah daerah. Prioritas dan target pembangunan dalam RPD

tersebutnya dijabarkan ke dalam dokumen Rencana Strategis Perangkat Daerah (Rencana RT) yang bertujuan agar with pelaksanaan program dan kegiatan Rencana Daerah tidak akan memberikan kontribusi secara efektif pada pencapaian target pembangunan daerah tahun 2024-2028.

Dokumen RTD Kabupaten Jombang Tahun 2024-2028, Nomor 4 (empat) tahun, salah satunya tujuan ke-4 yaitu Meningkatkan Daya Saing dan Pemasaran Ekonomi melalui Penguatan Kualitas Infrastruktur berdasarkan yang Mendukung Pengembangan Agribisnis dan Sektor Unggul Lainnya, yang salah satu indikator tujuannya adalah Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT). Pada Tujuan ke-4 dijabarkan ke dalam beberapa sasaran pembangunan salah satunya salah satunya adalah Meningkatkan Partisipasi Anggaran Kerja dengan Indikator utamanya adalah Tingkat Partisipasi Anggaran Kerja (TPAK). Untuk mencapai tujuan dan sasaran tersebut, maka Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Jombang melaksanakan salah satu program dan kegiatan selama tiga (tiga) tahun ke-depan yaitu periode 2024-2028 melaksanakan Peningkatan Daya Saing Kerja dengan RTD Kabupaten Jombang Tahun 2024-2028 dijabarkan poco gambar 2 berikut ini.

Gambar 2
Kewenangan Rencana Dinas Tenaga Kerja dengan
RTD Kabupaten Jombang Tahun 2024-2028



Sumber: Dinas Tenaga Kerja dan Jombang, Jombang, 2024

1.3. Peta Proses Export

Berdasarkan Peraturan Menteri Perindustrian Republik Indonesia Nomor 18 Tahun 2010 tentang Penyusunan Protes Bisnis dalam Perindustrian, peta proses bisnis diartikan sebagai diagram yang menggambarkan hubungan kerja yang efektif dan efisien antar unit organisasi untuk menghasilkan kinerja sesuai dengan kualifikasi standar organisasi agar menghasilkan layanan yang optimal dalam segi pelayanan kepelanggan. Melalui peta proses bisnis yang jelas, diharapkan dapat meningkatkan transparansi, akuntabilitas, serta peningkatan kualitas layanan kepada masyarakat luasnya dalam hal penggunaan tenaga kerja dan tenaga terampil yang menjadi kebutuhan dalam setiap negara. Adapun kebutuhan proses bisnis dari Peta Proses Bisnis Chain Tenaga Kerja Kabupaten Jember sebagai berikut.

Identifikasi Kebutuhan Proses (Basis Data Tenaga Kerja Kabupaten Jember)

Isa Strategis	Tipean BPH	Proses	Sub Proses	Kode Sub Proses
• Angia pengapungan yang masih bersifat • Kultur tenaga kerja yang terampil masih rendah • Belum terdistribusi rubah-pun industri yang harmonis dan linier pada yang kondusif • Peningkatan Catur Terampil dalam rubah nasional	• Meningkatkan Daya Saing dan Pemasaran • Gerakan • Individu • Peningkatan Kualitas Infrastruktur • Berkelanjutan yang Mendukung • Pengembangan Agribisnis dan Sektor Unggul Lainnya P.D	• Meningkatkan Partisipasi Tenaga Kerja P.D	• Meningkatkan Pemasaran Kerja dan • Produktivitas Tenaga Kerja • Meningkatkan Peningkatan Tenaga Kerja • Meningkatkan Akutansi Industri	• P.2.1.1 • P.2.1.2 • P.2.1.3

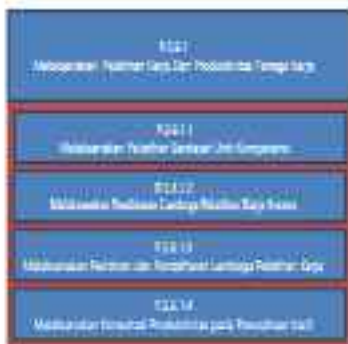
Peta alir proses merupakan pemetaan detail dari peta proses umum yang bertujuan untuk menjelaskan alir aktivitas yang terdapat dalam proses utama, proses pendukung, dan proses manajemen. Dengan kata lain, peta alir proses memberikan penjelasan lebih terperinci mengenai kegiatan spesifik yang dilakukan dalam setiap proses dasar, sehingga lebih mudah untuk dipahami dan dioperasikan.

Mapping peta alir proses dilakukan untuk dapat memastikan gambaran lebih detail terhadap aktivitas yang dilakukan dalam rangka mendukung pencapaian target organisasi. Setiap proses dasar spesifik menjadi sub-kategori proses hingga pada tingkat aktivitas yang lebih spesifik agar lebih mudah di monitor, diukur, dan diperbaiki.

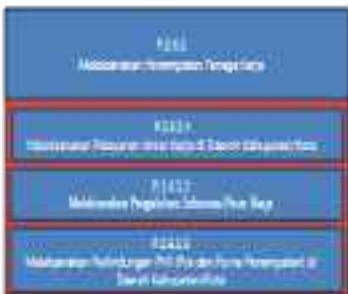
Tabel Sub Proses dari Proses P-2

8.2 Memplakat dan Label dan Penerapan Identifikasi untuk Penerapan Kualitas Internal dan Keberhasilan yang Mendukung Pengembangan Organisasi dan Sistem Manajerial
8.2.1 Memplakasi Produk dan Tenaga Kerja
8.2.1.1 Membuatkan Plakatan Kerja dan Produk dan Tenaga Kerja
8.2.2 Membuatkan Plakatan Tenaga Kerja
8.2.2.1 Membuatkan Plakatan Internal

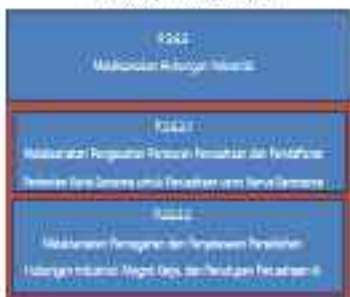
Perf. Sub Proses dan Proses P2&3



Perf. Sub Proses dan Proses P2&3



Proses Sub Proses dan Proses P.2.2.3



Untuk sub proses diatas akan menggambarkan peta sub proses dari level P.2 hingga level P.2.2.3. Namun, untuk secara keseluruhan, peta sub proses ini dapat membantu pada waktu kerja dari level 1 hingga level 2 (level 1) dapat lebih tercapai dan proses dan proses lainnya. Dengan cara melakukan survey dan proses sebelumnya.

Peta sub proses ini akan menggambarkan peta sub proses dari level P.2 hingga level P.2.2.3. Namun, untuk secara keseluruhan, peta sub proses ini dapat membantu pada waktu kerja dari level 1 hingga level 2 (level 1) dapat lebih tercapai dan proses dan proses lainnya. Dengan cara melakukan survey dan proses sebelumnya.

Peta sub proses ini akan menggambarkan peta sub proses dari level P.2 hingga level P.2.2.3. Namun, untuk secara keseluruhan, peta sub proses ini dapat membantu pada waktu kerja dari level 1 hingga level 2 (level 1) dapat lebih tercapai dan proses dan proses lainnya. Dengan cara melakukan survey dan proses sebelumnya.

Para orang penyusun peta proses bisnis di One Tenggeng Korp. sangat identifikasi dan tujuannya jika proses bisnis tidak terpadu menjadi elemen kunci dalam memfasilitasi kebutuhan untuk proses dapat dipahami dengan jelas dan sederhana. Proses bisnis di One Tenggeng Korp. merupakan sebagai fungsi atau unit kerja yang saling berkolaborasi, seperti pelayanan tenaga kerja dan bidang keuangan. Setiap fungsi memiliki peran penting dalam rangkaian kegiatan yang terintegrasi, yang pada akhirnya bertujuan untuk memberikan pelayanan yang efektif dan efisien kepada masyarakat.

Menentukan kebutuhan pada proses harus tidak hanya optimal pada pengalokasian pada setiap bagian atau aktivitas yang melibatkan lebih dari satu unit kerja. Proses ini bertujuan untuk memprediksikan pelaksanaan kerja yang melibatkan interaksi antar berbagai fungsi atau bagian, serta memodifikasi bahwa setiap proses dapat dipantau, diukur, dan diawasi dengan lebih baik. Keefektifan yang jelas membantu dalam standarisasi prosedur, memperbaiki perencanaan tanggung jawab masing-masing unit, serta meminimalkan kesalahan atau penyimpangan dalam pelaksanaan kerja. Adapun keefektifan pada proses yang terdapat fungsi dan pada proses yang terdapat bagian fungsi sebagai berikut:

Kordtjarski, Boris; Brumov, Nikita; Ljuba, Tatyana; Tsvetkov, Vadim; Sub, Katerina

Mekanisme Proses Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan
Ketrampilan bagi Penerima Kerja Efektif dan Komprehensif
Pendidikan dan Pelatihan Efektif dan Komprehensif
Ketrampilan Kerja
Ketrampilan Kerja

Date		Description		Amount		Balance	
Month	Day	Particulars	Debit	Credit	Debit	Credit	Balance
Jan	1	By Balance b/d					
Jan	2	To Cash					
Jan	3	By Cash					
Jan	4	To Cash					
Jan	5	By Cash					
Jan	6	To Cash					
Jan	7	By Cash					
Jan	8	To Cash					
Jan	9	By Cash					
Jan	10	To Cash					
Jan	11	By Cash					
Jan	12	To Cash					
Jan	13	By Cash					
Jan	14	To Cash					
Jan	15	By Cash					
Jan	16	To Cash					
Jan	17	By Cash					
Jan	18	To Cash					
Jan	19	By Cash					
Jan	20	To Cash					
Jan	21	By Cash					
Jan	22	To Cash					
Jan	23	By Cash					
Jan	24	To Cash					
Jan	25	By Cash					
Jan	26	To Cash					
Jan	27	By Cash					
Jan	28	To Cash					
Jan	29	By Cash					
Jan	30	To Cash					
Jan	31	By Cash					
Feb	1	To Cash					
Feb	2	By Cash					
Feb	3	To Cash					
Feb	4	By Cash					
Feb	5	To Cash					
Feb	6	By Cash					
Feb	7	To Cash					
Feb	8	By Cash					
Feb	9	To Cash					
Feb	10	By Cash					
Feb	11	To Cash					
Feb	12	By Cash					
Feb	13	To Cash					
Feb	14	By Cash					
Feb	15	To Cash					
Feb	16	By Cash					
Feb	17	To Cash					
Feb	18	By Cash					
Feb	19	To Cash					
Feb	20	By Cash					
Feb	21	To Cash					
Feb	22	By Cash					
Feb	23	To Cash					
Feb	24	By Cash					
Feb	25	To Cash					
Feb	26	By Cash					
Feb	27	To Cash					
Feb	28	By Cash					
Feb	29	To Cash					
Feb	30	By Cash					
Feb	31	To Cash					
Mar	1	By Cash					
Mar	2	To Cash					
Mar	3	By Cash					
Mar	4	To Cash					
Mar	5	By Cash					
Mar	6	To Cash					
Mar	7	By Cash					
Mar	8	To Cash					
Mar	9	By Cash					
Mar	10	To Cash					
Mar	11	By Cash					
Mar							

[illegible]

Unit	Topic	Learning Objectives	Assessment	Resources
Unit 1	Introduction to the course	Understand the course structure and objectives	Self-reflection	Course syllabus
Unit 2	Introduction to the course	Understand the course structure and objectives	Self-reflection	Course syllabus
Unit 3	Introduction to the course	Understand the course structure and objectives	Self-reflection	Course syllabus
Unit 4	Introduction to the course	Understand the course structure and objectives	Self-reflection	Course syllabus
Unit 5	Introduction to the course	Understand the course structure and objectives	Self-reflection	Course syllabus
Unit 6	Introduction to the course	Understand the course structure and objectives	Self-reflection	Course syllabus
Unit 7	Introduction to the course	Understand the course structure and objectives	Self-reflection	Course syllabus
Unit 8	Introduction to the course	Understand the course structure and objectives	Self-reflection	Course syllabus
Unit 9	Introduction to the course	Understand the course structure and objectives	Self-reflection	Course syllabus
Unit 10	Introduction to the course	Understand the course structure and objectives	Self-reflection	Course syllabus

Kedua Peta Proses Bisnis Utama Lintas Pagar putih, Sub Kegiatan Melaksanakan Koordinasi Lintas : sebagai dan Kerja Sama dengan Sektor swasta untuk Penerimaan Instruksi serta Jajaran dan Penerimaan Laporan Pelaporan Kerja Kegiatan Melaksanakan Pelaporan Laporan (dari Kumpulan) (dari Timor Kerja Kumpulan Jember)

[illegible]

구분	구분명	구분명	구분명
구분	구분명	구분명	구분명

Koordinator Peta Persebaran Limbah Pungut awal: Izzul Huda
Mekatronika Pendidikan Lembaga Penelitian Kerja Swasta Negeri
Mekatronika Pendidikan Lembaga Penelitian Kerja Swasta Dries Temaga
Keris Kabupaten Jember

№	Тема лекции	Содержание	Литература и источники	№
1	Введение в историю философии	1. Понятие философии 2. История философии 3. Философия и наука 4. Философия и искусство 5. Философия и религия 6. Философия и политика 7. Философия и экономика 8. Философия и социология 9. Философия и психология 10. Философия и педагогика	1. Философия: введение в историю философии 2. История философии 3. Философия и наука 4. Философия и искусство 5. Философия и религия 6. Философия и политика 7. Философия и экономика 8. Философия и социология 9. Философия и психология 10. Философия и педагогика	1

Kabupaten Peta Prowa Blana Lintas Fajari untuk: Ibu Kagarin Moksamata
Petyodan: Sumber Daya untuk: Harkati Pentan Lompas Petyodan Kaya
sewa: Harkati Pentan Lompas Petyodan Kaya
Lompas Petyodan Kaya Lompas Petyodan Kaya

Category	Item	Unit	Price	Quantity	Total
Food	Chicken	kg	12.00	1	12.00
	Beef	kg	15.00	1	15.00
	Pork	kg	10.00	1	10.00
	Lamb	kg	18.00	1	18.00
	Fish	kg	8.00	1	8.00
	Eggs	dozen	5.00	1	5.00
	Milk	liter	1.00	1	1.00
	Yogurt	liter	0.50	1	0.50
	Cheese	kg	12.00	1	12.00
	Butter	kg	10.00	1	10.00
Beverages	Tea	kg	5.00	1	5.00
	Coffee	kg	10.00	1	10.00
	Soda	liter	0.50	1	0.50
	Juice	liter	0.80	1	0.80
	Wine	liter	1.50	1	1.50
	Beer	liter	0.80	1	0.80
	Whisky	liter	2.00	1	2.00
	Vodka	liter	1.80	1	1.80
	Rum	liter	1.50	1	1.50
	Gin	liter	1.50	1	1.50
Tobacco	Cigarettes	pack	5.00	1	5.00
	Pipe	piece	1.00	1	1.00
	Shag	kg	10.00	1	10.00
	Snuff	kg	5.00	1	5.00
	Opium	kg	15.00	1	15.00
	Cocaine	kg	20.00	1	20.00
	Marijuana	kg	10.00	1	10.00
	Heroin	kg	15.00	1	15.00
	Cannabis	kg	10.00	1	10.00
	Ecstasy	kg	10.00	1	10.00

Kodifikasi Pola Proses Bisnis Lintas Fungsi untuk Sub Kegiatan Melaksanakan Penyusunan Strategi Jastan bagi Mewakili Kerja Kegiatan Melaksanakan Pelayanan Antar Kerja di Daerah Kabupaten/Kota Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Jombang

No. Urutan Kegiatan		Kategori Kegiatan		Detail Kegiatan		Keterangan
Kategori Kegiatan		Detail Kegiatan		Kategori Kegiatan		
1. Persiapan	2. Pelaksanaan	3. Evaluasi	4. Pelaporan	5. Penyelesaian	6. Penyelesaian	Keterangan
1.1. Persiapan	1.1.1. Persiapan	1.1.2. Persiapan	1.1.3. Persiapan	1.1.4. Persiapan	1.1.5. Persiapan	
1.2. Persiapan	1.2.1. Persiapan	1.2.2. Persiapan	1.2.3. Persiapan	1.2.4. Persiapan	1.2.5. Persiapan	

Kodifikasi Pola Proses Bisnis Lintas Fungsi untuk Sub Kegiatan Melaksanakan Pelayanan Kelembagaan Kerja Kegiatan Melaksanakan Pelayanan Antar Kerja di Daerah Kabupaten/Kota Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Jombang

No. Urutan Kegiatan	Nama Kegiatan	Sub Kegiatan	Indikator Keberhasilan	Indikator Keberhasilan	Indikator Keberhasilan	Indikator Keberhasilan
1. Persiapan	1.1. Persiapan	1.1.1. Persiapan	1.1.2. Persiapan	1.1.3. Persiapan	1.1.4. Persiapan	1.1.5. Persiapan
2. Pelaksanaan	2.1. Pelaksanaan	2.1.1. Pelaksanaan	2.1.2. Pelaksanaan	2.1.3. Pelaksanaan	2.1.4. Pelaksanaan	2.1.5. Pelaksanaan
3. Evaluasi	3.1. Evaluasi	3.1.1. Evaluasi	3.1.2. Evaluasi	3.1.3. Evaluasi	3.1.4. Evaluasi	3.1.5. Evaluasi
4. Pelaporan	4.1. Pelaporan	4.1.1. Pelaporan	4.1.2. Pelaporan	4.1.3. Pelaporan	4.1.4. Pelaporan	4.1.5. Pelaporan
5. Penyelesaian	5.1. Penyelesaian	5.1.1. Penyelesaian	5.1.2. Penyelesaian	5.1.3. Penyelesaian	5.1.4. Penyelesaian	5.1.5. Penyelesaian
6. Penyelesaian	6.1. Penyelesaian	6.1.1. Penyelesaian	6.1.2. Penyelesaian	6.1.3. Penyelesaian	6.1.4. Penyelesaian	6.1.5. Penyelesaian

Kodifikasi Pola Proses Bisnis Lintas Fungsi untuk Sub Kegiatan Melaksanakan Pelayanan dan Penyediaan Informasi Pasar Kerja Utama Kegiatan Melaksanakan Pelayanan Informasi Pasar Kerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Jombang

No.	Urutan Kegiatan	Kategori Kegiatan	Detail Kegiatan	Sub Detail Kegiatan	Keterangan
1.	Persiapan	1.1. Persiapan	1.1.1. Persiapan	1.1.1.1. Persiapan	
2.	Pelaksanaan	2.1. Pelaksanaan	2.1.1. Pelaksanaan	2.1.1.1. Pelaksanaan	
3.	Evaluasi	3.1. Evaluasi	3.1.1. Evaluasi	3.1.1.1. Evaluasi	
4.	Pelaporan	4.1. Pelaporan	4.1.1. Pelaporan	4.1.1.1. Pelaporan	
5.	Penyelesaian	5.1. Penyelesaian	5.1.1. Penyelesaian	5.1.1.1. Penyelesaian	
6.	Penyelesaian	6.1. Penyelesaian	6.1.1. Penyelesaian	6.1.1.1. Penyelesaian	

Kodifikasi Pola Proses Bisnis Lintas Fungsi untuk Sub Kegiatan Melaksanakan Job Fair/Bursa Kerja Kegiatan Melaksanakan Pelayanan Informasi Pasar Kerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Jombang

No. Urutan Kegiatan		Kategori Kegiatan		Detail Kegiatan		Keterangan
Kategori Kegiatan		Detail Kegiatan		Kategori Kegiatan		
1. Persiapan	2. Pelaksanaan	3. Evaluasi	4. Pelaporan	5. Penyelesaian	6. Penyelesaian	Keterangan
1.1. Persiapan	1.1.1. Persiapan	1.1.2. Persiapan	1.1.3. Persiapan	1.1.4. Persiapan	1.1.5. Persiapan	
1.2. Persiapan	1.2.1. Persiapan	1.2.2. Persiapan	1.2.3. Persiapan	1.2.4. Persiapan	1.2.5. Persiapan	

Kedua, Info Proses Bisnis Lintas Fungsi untuk sub kegiatan melaksanakan pencatatan Pengisian Kartu Kerja bagi Perusahaan Kapital dan melakukan Pengisian Kartu Kerja Persewaan dan Pendaftaran Persewaan Kerja Bersama untuk Perusahaan yang Melaya Berperesid dalam Baku Daerah Kabupaten Kota Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Jember

1. Informasi Umum							
No	Nama	Alamat	Telepon	Fax	Website	E-mail	Alamat
1	PT. Jember Raya	Jember	0331-831111				Jember
2	PT. Jember Raya	Jember	0331-831111				Jember
3	PT. Jember Raya	Jember	0331-831111				Jember
4	PT. Jember Raya	Jember	0331-831111				Jember
5	PT. Jember Raya	Jember	0331-831111				Jember
6	PT. Jember Raya	Jember	0331-831111				Jember
7	PT. Jember Raya	Jember	0331-831111				Jember
8	PT. Jember Raya	Jember	0331-831111				Jember
9	PT. Jember Raya	Jember	0331-831111				Jember
10	PT. Jember Raya	Jember	0331-831111				Jember
11	PT. Jember Raya	Jember	0331-831111				Jember
12	PT. Jember Raya	Jember	0331-831111				Jember
13	PT. Jember Raya	Jember	0331-831111				Jember
14	PT. Jember Raya	Jember	0331-831111				Jember
15	PT. Jember Raya	Jember	0331-831111				Jember
16	PT. Jember Raya	Jember	0331-831111				Jember
17	PT. Jember Raya	Jember	0331-831111				Jember
18	PT. Jember Raya	Jember	0331-831111				Jember
19	PT. Jember Raya	Jember	0331-831111				Jember
20	PT. Jember Raya	Jember	0331-831111				Jember
21	PT. Jember Raya	Jember	0331-831111				Jember
22	PT. Jember Raya	Jember	0331-831111				Jember
23	PT. Jember Raya	Jember	0331-831111				Jember
24	PT. Jember Raya	Jember	0331-831111				Jember
25	PT. Jember Raya	Jember	0331-831111				Jember
26	PT. Jember Raya	Jember	0331-831111				Jember
27	PT. Jember Raya	Jember	0331-831111				Jember
28	PT. Jember Raya	Jember	0331-831111				Jember
29	PT. Jember Raya	Jember	0331-831111				Jember
30	PT. Jember Raya	Jember	0331-831111				Jember
31	PT. Jember Raya	Jember	0331-831111				Jember
32	PT. Jember Raya	Jember	0331-831111				Jember
33	PT. Jember Raya	Jember	0331-831111				Jember
34	PT. Jember Raya	Jember	0331-831111				Jember
35	PT. Jember Raya	Jember	0331-831111				Jember
36	PT. Jember Raya	Jember	0331-831111				Jember
37	PT. Jember Raya	Jember	0331-831111				Jember
38	PT. Jember Raya	Jember	0331-831111				Jember
39	PT. Jember Raya	Jember	0331-831111				Jember
40	PT. Jember Raya	Jember	0331-831111				Jember
41	PT. Jember Raya	Jember	0331-831111				Jember
42	PT. Jember Raya	Jember	0331-831111				Jember
43	PT. Jember Raya	Jember	0331-831111				Jember
44	PT. Jember Raya	Jember	0331-831111				Jember
45	PT. Jember Raya	Jember	0331-831111				Jember
46	PT. Jember Raya	Jember	0331-831111				Jember
47	PT. Jember Raya	Jember	0331-831111				Jember
48	PT. Jember Raya	Jember	0331-831111				Jember
49	PT. Jember Raya	Jember	0331-831111				Jember
50	PT. Jember Raya	Jember	0331-831111				Jember
51	PT. Jember Raya	Jember	0331-831111				Jember
52	PT. Jember Raya	Jember	0331-831111				Jember
53	PT. Jember Raya	Jember	0331-831111				Jember
54	PT. Jember Raya	Jember	0331-831111				Jember
55	PT. Jember Raya	Jember	0331-831111				Jember
56	PT. Jember Raya	Jember	0331-831111				Jember
57	PT. Jember Raya	Jember	0331-831111				Jember
58	PT. Jember Raya	Jember	0331-831111				Jember
59	PT. Jember Raya	Jember	0331-831111				Jember
60	PT. Jember Raya	Jember	0331-831111				Jember
61	PT. Jember Raya	Jember	0331-831111				Jember
62	PT. Jember Raya	Jember	0331-831111				Jember
63	PT. Jember Raya	Jember	0331-831111				Jember
64	PT. Jember Raya	Jember	0331-831111				Jember
65	PT. Jember Raya	Jember	0331-831111				Jember
66	PT. Jember Raya	Jember	0331-831111				Jember
67	PT. Jember Raya	Jember	0331-831111				Jember
68	PT. Jember Raya	Jember	0331-831111				Jember
69	PT. Jember Raya	Jember	0331-831111				Jember
70	PT. Jember Raya	Jember	0331-831111				Jember
71	PT. Jember Raya	Jember	0331-831111				Jember
72	PT. Jember Raya	Jember	0331-831111				Jember
73	PT. Jember Raya	Jember	0331-831111				Jember
74	PT. Jember Raya	Jember	0331-831111				Jember
75	PT. Jember Raya	Jember	0331-831111				Jember
76	PT. Jember Raya	Jember	0331-831111				Jember
77	PT. Jember Raya	Jember	0331-831111				Jember
78	PT. Jember Raya	Jember	0331-831111				Jember
79	PT. Jember Raya	Jember	0331-831111				Jember
80	PT. Jember Raya	Jember	0331-831111				Jember
81	PT. Jember Raya	Jember	0331-831111				Jember
82	PT. Jember Raya	Jember	0331-831111				Jember
83	PT. Jember Raya	Jember	0331-831111				Jember
84	PT. Jember Raya	Jember	0331-831111				Jember
85	PT. Jember Raya	Jember	0331-831111				Jember
86	PT. Jember Raya	Jember	0331-831111				Jember
87	PT. Jember Raya	Jember	0331-831111				Jember
88	PT. Jember Raya	Jember	0331-831111				Jember
89	PT. Jember Raya	Jember	0331-831111				Jember
90	PT. Jember Raya	Jember	0331-831111				Jember
91	PT. Jember Raya	Jember	0331-831111				Jember
92	PT. Jember Raya	Jember	0331-831111				Jember
93	PT. Jember Raya	Jember	0331-831111				Jember
94	PT. Jember Raya	Jember	0331-831111				Jember
95	PT. Jember Raya	Jember	0331-831111				Jember
96	PT. Jember Raya	Jember	0331-831111				Jember
97	PT. Jember Raya	Jember	0331-831111				Jember
98	PT. Jember Raya	Jember	0331-831111				Jember
99	PT. Jember Raya	Jember	0331-831111				Jember
100	PT. Jember Raya	Jember	0331-831111				Jember

Product Name	Product Description	Product Category	Product Price	Product Weight	Product Length	Product Width	Product Height
Product A	Product A Description	Product A Category	Product A Price	Product A Weight	Product A Length	Product A Width	Product A Height
Product B	Product B Description	Product B Category	Product B Price	Product B Weight	Product B Length	Product B Width	Product B Height
Product C	Product C Description	Product C Category	Product C Price	Product C Weight	Product C Length	Product C Width	Product C Height
Product D	Product D Description	Product D Category	Product D Price	Product D Weight	Product D Length	Product D Width	Product D Height
Product E	Product E Description	Product E Category	Product E Price	Product E Weight	Product E Length	Product E Width	Product E Height
Product F	Product F Description	Product F Category	Product F Price	Product F Weight	Product F Length	Product F Width	Product F Height
Product G	Product G Description	Product G Category	Product G Price	Product G Weight	Product G Length	Product G Width	Product G Height
Product H	Product H Description	Product H Category	Product H Price	Product H Weight	Product H Length	Product H Width	Product H Height
Product I	Product I Description	Product I Category	Product I Price	Product I Weight	Product I Length	Product I Width	Product I Height
Product J	Product J Description	Product J Category	Product J Price	Product J Weight	Product J Length	Product J Width	Product J Height

Kadiknas Kota Probolinggo Ganda Lintas Fungsi untuk Ibu Kabinet
Kelembagaan Peningkatan Pendidikan dan Informasi, Jaringan Hubungan
Sosial dan Jaringan, akan menjadi karya serta Penguatan Kabinet
Mendukung Penguatan Penguatan Penguatan dan Penguatan
Penguatan karya bersama untuk Penguatan yang hanya berpedas dalam
sistem dan Kabinetnya dan akan menjadi karya Kabinetnya.

[illegible]

KODIRIAH PATA PIRANG BIRAH LINTAS PANGKALAN, SUB KEGIATAN
MELAKSANAKAN PENCEGAHAN PERSEKUTUAN HUBUNGAN INDUSTRIAL, MOGOT
KERJA, DAN PERUBAHAN PERUSAHAAN YANG BERAKHIR TERDAMPIL PADA
KEPERINGKATAN DI JALAN DUA BEL KATUPAN WILAYAH KEGIATAN MELAKSANAKAN
PENCEGAHAN DAN PENERAPAN PERSEKUTUAN HUBUNGAN INDUSTRIAL, MOGOT
KERJA, DAN PERUBAHAN PERUSAHAAN DI JALAN KATUPAN WILAYAH (DINAS
TANPA KERJA KATUPAN JOMBANG

Question	Answer	How to answer	What to avoid	Notes
What is the purpose of the study?	The purpose of the study is to investigate the relationship between the independent variable (X) and the dependent variable (Y).	State the purpose of the study in a clear and concise manner.	Do not state the purpose of the study in a vague or general manner.	
What is the research question?	The research question is to determine whether there is a significant difference in the mean scores of the two groups.	State the research question in a clear and concise manner.	Do not state the research question in a vague or general manner.	
What is the hypothesis?	The hypothesis is that there is a significant difference in the mean scores of the two groups.	State the hypothesis in a clear and concise manner.	Do not state the hypothesis in a vague or general manner.	
What is the significance level?	The significance level is set at 0.05.	State the significance level in a clear and concise manner.	Do not state the significance level in a vague or general manner.	
What is the power of the study?	The power of the study is 0.80.	State the power of the study in a clear and concise manner.	Do not state the power of the study in a vague or general manner.	

Kontribusi Pola Proses Bisnis Lahan Tani di Desa Kertanegara Kecamatan Persepetan Kabupaten Karangasem
Maulana Kary, dan Pendidikan Perikanan yang terdapat di dalam jilid ke-10
Kepertanian di (Jilid) Daerah Kabupaten/Kota Kabupaten Mekar
Perikanan dan Perikanan Perikanan di Daerah Kabupaten/Kota
Kertanegara Kecamatan Perikanan di Daerah Kabupaten/Kota
Jilid 10 Kabupaten Karangasem

Question	Answer	Correctly answered	Wrong	Time taken to answer (seconds)
1. Which of the following is not a type of...?	...	...	...	...

Kualifikasi Peta Proses Bisnis Utama Fungsi untuk Sub Kegiatan
Mekanisasi Pengembangan Perekonomian Jember, Sub Kegiatan
Karya dan Fasilitas Konektivitas Perkeras Jalan dan Mekanisasi
Pengolahan dan Penyediaan Irigasi dan Hubungan Roadnet,
Mogok Kerja, dan Penetapan Perawatan di Daerah Kabupaten Kota
Daerah Tenaga Kerja Kabupaten Jember

No	Kategori	Nama	Jenis Kegiatan	Nama Kegiatan	Nama Kegiatan	Nama Kegiatan
1	Kategori 1	Kategori 1	Kategori 1	Kategori 1	Kategori 1	Kategori 1
2						
3	Kategori 2	Kategori 2	Kategori 2	Kategori 2	Kategori 2	Kategori 2
4						
5	Kategori 3	Kategori 3	Kategori 3	Kategori 3	Kategori 3	Kategori 3
6						
7	Kategori 4	Kategori 4	Kategori 4	Kategori 4	Kategori 4	Kategori 4
8						
9	Kategori 5	Kategori 5	Kategori 5	Kategori 5	Kategori 5	Kategori 5
10						
11	Kategori 6	Kategori 6	Kategori 6	Kategori 6	Kategori 6	Kategori 6
12						
13	Kategori 7	Kategori 7	Kategori 7	Kategori 7	Kategori 7	Kategori 7
14						
15	Kategori 8	Kategori 8	Kategori 8	Kategori 8	Kategori 8	Kategori 8
16						
17	Kategori 9	Kategori 9	Kategori 9	Kategori 9	Kategori 9	Kategori 9
18						
19	Kategori 10	Kategori 10	Kategori 10	Kategori 10	Kategori 10	Kategori 10
20						

Peta proses (aliran) kerja adalah peta yang menggambarkan dan menunjukkan pola-pola yang terdiri dari setiap proses yang terkandung pada peta proses bisnis. Dalam konteks Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Jember, peta kerja ini menggambarkan bagaimana alir-unik kerja, aliran, dan stakeholder yang berhubungan dalam kegiatan proses pekerjaan publik, seperti pengurusan layanan tenaga kerja dan tenaganya. Stakeholder memiliki dua kategori utama, yaitu stakeholder internal dan eksternal. Stakeholder internal merupakan pihak-pihak yang berada di dalam organisasi Dinas Tenaga Kerja, seperti unit kerja, divisi, atau individu yang bekerja langsung terlibat dalam pelaksanaan proses internalnya, seperti yang bertanggung jawab atas pelatihan tenaga kerja, penempatan kerja, hubungan industrial, serta pelayanan dan dan teknologi informasi. Selanjutnya adalah stakeholder eksternal yaitu pihak-pihak di luar organisasi yang memiliki peran penting dalam mendukung atau menghambat hasil proses. Stakeholder eksternal ini meliputi instansi pemerintah pusat, pemerintah daerah lain, perusahaan, masyarakat, lembaga pelatihan kerja, dan akademisi/perguruan tinggi.

Kolaborasi peta misi bertujuan untuk menyediakan aliran informasi, dokumen, dan sumber daya antara stakeholder-stakeholder tersebut yang terlibat dalam setiap tahapan proses bisnis. Dengan memvisualisasikan hubungan-hubungan ini, dapat lebih mudah diperoleh bagaimana proses tersebut berlangsung secara keseluruhan, siapa saja yang berperan, serta bagaimana berinteraksi dan kontribusi untuk fungsi atau stakeholder tersebut. Hal ini penting untuk mengidentifikasi potensi hambatan atau ketidakakuratan dalam rencana atau capaian yang dapat mempengaruhi

kegiatan produksi. Adapun matriks peta road dan Matrik Bontolok Teta go korp. Koperasi Jombang sebagai berikut.



Diagram 3.1 Matriks Bontolok Teta go korp

3.3 Sumber Daya

a. Sumber Daya Manusia (SDM)

Sumber Daya Manusia (SDM) dalam hal ini pegawainya yang merupakan elemen terpenting dalam sebuah organisasi. Pegawai-pegawai memiliki peran strategis dan signifikan pada pencapaian tujuan perusahaan tersebut. Oleh karena itu, manajemen sumber daya manusia sangat penting dan harus sangat diperhatikan.

agar dapat memberikan kontribusi positif bagi kemajuan dan perbaikan pendidikan, kepala sekolah berperan dalam melaksanakan tugasnya sebagai kepala sekolah untuk melakukan pembinaan, bimbingan, dan pengawasan, dan dalam lingkungan masing-masing maupun antar satuan kerja sekolah daerah serta dengan instansi lain di luar pemerintah daerah.

Untuk mendukung administrasi pemerintahan yang mampu membangun kewilayahan dan melaksanakan pemerintahan, tugas dan tanggungjawab Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Jombang sampai dengan akhir Bulan Desember 2024 diuraikan oleh 21 orang yang terdiri dari 6 orang pejabat Aparatur Sipil Negara (ASN) dan 15 orang berkedudukan ASN (Tenaga Honorer), komposisi kepegawaian pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Jombang terbagi pada tabel berikut.

Tabel 1.1.
Komposisi Pegawai Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Jombang Tahun 2024

NO	jabatan	Jumlah
Struktur Jabatan		
1	Komisaris	1
2	Deputi	1
3	Kasubid	2
4	Kasubid	1
5	Kasubid	4
6	Pejabat	1
Jumlah		21
Struktur Organisasi		
1	Struktur I	1
2	Struktur II	12
3	Struktur III	1
4	Struktur I	-
5	Sub Area	4
Jumlah		20
Struktur Pendidikan		
1	SD/SL	1
2	SLTP	1
3	SLTA	1
Jumlah		3

Sumber Data: Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Jombang, tahun 2024

Salah sumber daya manusia dari aset Unas Tenaga Kerja juga meliputi salah satu pengurus dari perusahaan juga berperan masyarakat.

- a. Konektivitas Jempol internet yang اتصال oleh Unas Konektivitas dan Internetika Kabupaten Jombang

- b. Aplikasi dan Pused CDD

- ✓ Portal Digital Kesehatan Tenaga Kerja RI (SAPKERM) : Sistem Informasi Aktual Ketenagakerjaan
- ✓ SAPKERM ini yaitu menjadi Layanan Informasi bagi Pekerja Migran Indonesia
- ✓ Akses pelayanan Terbatas CDD PDK
- ✓ Aplikasi penanganan ayonogangvokali

- c. Sumber Daya Manusia

Dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi serta meneguhkan amanah sebagai salah satu 2024 Unas Tenaga Kerja mengupayakan program dan kegiatan dengan yang tidak anggaran sebesar Rp 8.600.944.507 (Delapan Milyar Delapan Ratuslima Ratus Dua Juta Sembilan Ratus Delapan Ratus Empat Ribu Lima Mula Tiga Ratus Tiga Mula)

4. 3.4.3.3. KINERJA DAN HASIL EVALUASI

Bersamaan saat ini juga Kabupaten Jombang tanggal 16 Agustus 2024 Nomor X.705.503.415.10.0024 tentang Laporan Hasil Evaluasi dan Implementasi SAMK melaksanakan Unas Tenaga Kerja mempunyai nilai 77,35 atau predikat BB. Rincian penilaian terdapat dalam tabel sebagai berikut.

Tabel 3.4
Hasil Evaluasi Tahun 2023 dan 2024

No	Kategori	Bobot	Nilai 2023	Nilai 2024
1	Perencanaan Kinerja	30%	25,41	24,34
2	Pengawasan Kinerja	20%	22,00	22,74
3	Pengukuran Kinerja	10%	7,88	8,00
4	Evaluasi Kinerja	40%	15,89	17,44
Total Akumulatif Kinerja		100%	70,18 840	72,52 860

Dari tabel di atas diketahui bahwa nilai AKP Unas Tenaga Kerja mengalami penurunan yang semula 70,18 menjadi 72,52 dengan kategori (BB) Buruk Baik.

Ita juga perlu diingat, meskipun seluruh portofolio terdapat dalam kelompok ARI yang dimiliki di lingkungan OPD pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Jombang dengan formula perhitungan per karyawan sebesar 50% dari UMR dan 20% dari evaluasi anggaran sesuai pada kelompok tersebut. Kelompok disamping 100% dari nilai UMR. Sedangkan yang menjadi dasar dari perhitungan adalah sebagai berikut:

1. Evaluasi atas Perencanaan Kinerja Evaluasi atas perencanaan kinerja dengan nilai 21,34 dan tingkat 30% atau dengan capaian 51,13% (55%) yang berarti bahwa perencanaan kualitas layanan antara lain akan diperbaiki, namun terdapat hal-hal yang perlu mendapat perhatian yaitu target yang ditetapkan dalam perencanaan kinerja dapat dicapai (achievability). Indikator ukuran Perencanaan perbandingan hubungan indikator yang teraspekkan pada format perhitungan yang di tetapkan akan diberikan nilai masing-masing kriteria pada penilaian sehingga hasil diolah dapat permasalahan masing-masing. Maka dari itu terdapat aspek hasil akhir yang kurang. Terdapat hal yang perlu diperhatikan akan adanya aspek yang sebagai hasil pengasil lebih banyak dalam perencanaan kinerja, namun belum terdapat pemahaman atas perencanaan yang dilakukan dengan berbagai perencanaan masalah ini dan pada akhirnya akan mencapai target signifikan. (3.00.04)
2. Evaluasi atas Pengukuran Kinerja Evaluasi atas pengukuran kinerja dengan nilai 22,74 dan tingkat 30% atau dengan capaian 71,00% (8) yang berarti bahwa perencanaan kualitas layanan antara lain akan diperbaiki. Terdapat hal yang perlu diperhatikan dalam evaluasi aspek yang hasil pengukuran dan evaluasi kinerja akan terdapat perhitungan dalam perencanaan periode berikutnya dan juga akan melakukan pengukuran kinerja hingga dapat mempertahankan capaian kinerja organisasi maka harus dilakukan perbaikan pengurangan dan nilai. (3.00.04)
3. Evaluasi atas Pelaporan Kinerja 3) Evaluasi atas pelaporan kinerja dengan nilai 3,02 dan tingkat 10% atau dengan capaian 68,12% (65%) yang berarti bahwa perencanaan kualitas layanan akan diperbaiki lebih diperbaiki. Hal-hal yang perlu mendapat perhatian yaitu aspek kinerja yang akan dibuat akan membuat tentang informasi lebih perbandingan hasil kinerja dengan standar kinerja di awal tahun/semester/kuartal/semester/kinerja. Terdapat hal yang perlu diperhatikan akan evaluasi aspek yang akan upaya peningkatan kinerja akan dibuat inovasi yang dapat memberikan manfaat kepada masyarakat dan pemberi layanan, namun sebagai pengasil belum memahami hal tersebut serta juga belum dapat nilai diberikan akan aspek kinerja. (3.00.04)

4. Evaluasi atau evaluasi kemampuan kinerja internal. Evaluasi atau evaluasi kemampuan kinerja internal dengan nilai 21,44 dan skor 25% ada dengan capaian 53,76% (88) yang berarti bahwa pemahaman kualitas sumber internal akan diperoleh. Tesis dilakukan evaluasi internal di lingkup Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Jombang, namun masih terdapat hal-hal yang perlu mendapat perhatian yaitu nilai evaluasi yang dilaksanakan kurang memadai, ke tingkat kesulitan dengan capaian kerja dan realisasi anggaran tahunan / pada masing-masing bidang kejurutannya di luar (130,84).

Dalam rangka akan memperoleh informasi dan data akurat tentang Dinas Tenaga Kerja, beberapa rekomendasi yang perlu segera dilaksanakan yaitu:

1. Menetapkan pemahaman pegawai melalui pelatihan "basic skill" untuk pegawai dan untuk karyawan atau pun sejangka akan memajukan perencanaan masa dan identifikasi masalah, pemetaan kinerja, indikator kerja hingga penetapan target anggaran kerja dengan lebih lanjut operasional.
2. Menetapkan pemahaman pegawai untuk memperoleh hasil pengajaran dan evaluasi dalam perencanaan periode selanjutnya. Selain itu, penting untuk memperoleh kinerja organisasi di dalamnya agar dapat diketahui apakah kinerja individu/Perangkat Daerah dan cukup menunjang kinerja organisasi di dalamnya. Agar dapat melakukan pemberian penghargaan dan sanksi dengan memperoleh hasil pengajaran mereka.
3. Menetapkan perbandingan indikator kerja dengan level sasaran/peningkatan kinerja dan melakukan pemetaan kinerja/ perubahan selanjutnya kepada sumber pegawai dan terus mengembangkan hasil dan terus meningkatkan kinerja organisasi untuk meningkatkan efisiensi dan efisiensi penggunaan sumber daya yang ada. Proses tersebut diharapkan pada capaian kerja sesuai proses standar yang terdapat sehingga dapat menjadi panduan untuk menyusun yang akan selanjutnya akan evaluasi dan dapat diwujudkan strategi perbaikan pada periode selanjutnya.
4. Melakukan evaluasi kemampuan kinerja lingkup Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Jombang dengan pendekatan yang memadai yaitu dengan memperhatikan kualitas dan pemahaman dokumen.

BAB II

INTILAR PERENCANAAN STRUK

2.1. Rencana Strategis

Rencana Strategis merupakan suatu proses yang berorientasi pada hasil yang ingin dicapai dalam kurun waktu 1 (satu) tahun sampai dengan 5 (lima) tahun secara sistematis dan berkesinambungan dengan memperhatikan potensi, peluang dan kendala yang ada atau yang mungkin dihadapi. Proses ini menghasilkan Rencana Strategis yang memuat visi, misi, tujuan, sasaran dan strategi yang terdiri dari kebijakan dan program serta ukuran akreditasi dan kegiatan dalam pelaksanaannya.

Berlaku pada Instruksi Menteri Dalam Negeri Nomor 52 Tahun 2022 tentang Penyusunan Diseminasi Perencanaan Pembangunan Daerah, 509 Daerah dengan nama jabatan Kepala Daerah Berdiri Pada Tahun 2022 dan Daerah Otonom Baru, maka Rencana Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Jombang Tahun 2024-2028 akan membuat Visi dan Misi Pembangunan. Hal ini dikarenakan periode Rencana Pembangunan Daerah (RPD) Kabupaten Jombang Tahun 2024-2028 yang menjadi pedoman penyusunan Rencana Strategis Perangkat Daerah Tahun 2024-2028 akan merupakan Visi dan Misi Kepala Daerah, namun dengan format berbeda.

Tujuan utama pemerintah mengelola sumber daya yang tinggi adalah dalam pembangunan, sehingga merupakan tujuan, prioritas, strategi, dan Rencana Perangkat Daerah. Formulasi tujuan menjadi dasar penyusunan strategi yang selanjutnya dipertahankan dengan beberapa sasaran strategis perangkat daerah. Tujuan ditetapkan dengan mengacu kepada analisis dan pemetaan permasalahan dan identifikasi isu-isu strategis yang ada di perangkat daerah. Sedangkan sasaran merupakan merupakan perantara dari tujuan, yaitu hasil yang diharapkan dari suatu kegiatan yang diformulasikan secara berurutan, spesifik, mudah dicapai, rasional yang dapat diukur dalam jangka waktu 1 (satu) tahun ke depan.

Revisi dan pada dokumen RPD Kabupaten Jombang Tahun 2024-2028 bahwa Dinas Tenaga Kerja bertanggung jawab untuk mendukung terwujudnya tujuan pembangunan daerah yang komprehensif, yaitu "Meningkatkan Daya Saing dan Perekonomian Daerah melalui Peningkatan Kualitas Infrastruktur dan Sumber Daya Manusia yang Berkualitas". Strategi Pengembangan Terpadu. Tujuan keempat RPD Kabupaten Jombang Tahun

2024-2026 memuat 1 (satu) sasaran, yang akan selanjut disebut "Meningkatnya Partisipasi Anggaran Desa" dengan indikator sasaran "Tingkat Partisipasi Anggaran Desa (TPAD)".

Keempat, laporan dan rencana pembangunan dengan tahun 2024-2026 selanjut, maka laporan Dinas Tenaga Kerja akan "Meningkatnya Partisipasi Anggaran Desa" dengan indikator Tujuan "Tingkat Partisipasi Anggaran Desa (TPAD)", sehingga sasaran yang akan Dinas Tenaga Kerja akan:

1. Meningkatkan Kewaspadaan Desa, dengan indikator sasaran "Tingkat Kewaspadaan Desa (TKD)".
2. Terwujudnya Hubungan Industrial yang Harmonis dan Baku Usaha yang kondusif, dengan indikator Sasaran "Pembinaan Pemeliharaan Hubungan Industrial yang Terkendali".
3. Meningkatkan Akuntabilitas dan Kinerja Perangkat Daerah, dengan indikator Sasaran "Tingkat Baku Usaha AKIP Perangkat Daerah".

Dalam rangka mendukung pencapaian sasaran strategis tersebut maka Dinas Tenaga Kerja menetapkan 4 program, 16 kegiatan dan 41 sub kegiatan, sebagai berikut:

1. PROGRAM PERLUANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH KABUPATEN SUKOHARJO

Kegiatan Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah

- ✓ Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah
- ✓ Koordinasi dan Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Rencana Pelaporan Kinerja (SKPD)

Kegiatan Administrasi Keuangan Perangkat Daerah

- ✓ Penyediaan Uraian dan Tuntutan A/R
- ✓ Pelaksanaan Penatausahaan dan Pengujian / Verifikasi Keuangan SKPD
- ✓ Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD
- ✓ Koordinasi dan Penyusunan Laporan Bulanan / Triwulan / Semester SKPD

Kegiatan Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah

- ✓ Pengadaan Pegawai Dinas bersama Kantor Kepegawaian

Kegiatan Administrasi Umum Perangkat Daerah

- ✓ Penyediaan komputer, internet, listrik, pendingin ruangan, telepon, kantor
- ✓ Penyediaan peralatan dan perlengkapan kantor
- ✓ Penyediaan Bahan Logistik Kantor
- ✓ Penyediaan barang cetak dan pengaprosesan
- ✓ Penyediaan Bahan Gizi dan Perlengkapan Perawatan Unggahan
- ✓ Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Koordinasi DPRD

Kegiatan Pengadaan Barang Milik Daerah Pemungut Utang Pemertajahan Daerah

- ✓ Penyediaan Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya

Kegiatan Penyediaan Jasa Penanggih Usaha Pemertajahan Daerah

- ✓ Penyediaan Jasa Konsultasi, Survei, Sayur, dan Lain-lain
- ✓ Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor

Kegiatan Pemertajahan Barang Milik Daerah Pemungut Utang Pemertajahan Daerah

- ✓ Penyediaan Jasa Pemertajahan, Biaya Pemertajahan dan Pajak Ketersediaan Perawatan Dinas atau Ketersediaan Dinas Lain-lain
- ✓ Penyediaan Jasa Pemertajahan, Biaya Pemertajahan, Pajak dan Perawatan Ketersediaan Dinas Operasional atau Lain-lain
- ✓ Pemertajahan dan Pemertajahan Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya
- ✓ Pemertajahan dan Pemertajahan Gedung dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya

2. PROGRAM PELATIHAN KERJA DAN PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA

Kegiatan Pelaksanaan Pelatihan Berbasis Unit Kompetensi

- ✓ Proses Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Keterampilan bagi Penerima Kerja Berbasis Unit Kompetensi
- ✓ Koordinasi untuk Lembaga dan Kerja Sama dengan Sektor Swasta untuk Penyediaan Instruktur kerja dan Prasarana Lembaga Pelatihan Kerja

Kegiatan Pemertajahan Lembaga Pelatihan Kerja Swasta

- ✓ Pemertajahan Lembaga Pelatihan Kerja Swasta

Kegiatan Pelatihan dan Pemertajahan Lembaga Pelatihan Kerja

- ✓ Penyediaan Sarana dan Prasarana Lembaga Pelatihan Kerja secara Terpadu

Kegiatan Konsultasi Produktifitas pada Perusahaan Kecil

- ✓ Pelaksanaan Konsultasi Produktifitas kepada Perusahaan Kecil

3. PROGRAM PEMBENTUKAN TENAGA KERJA

Kegiatan Pelayanan Antar Kelas di Daerah KabupatenKoba

- ✓ Penyediaan Sumber Daya Pelayanan Antar Kelas
- ✓ Pelayanan Antar Kelas
- ✓ Penyediaan Bimbingan Jelaskan bag Pekerja Kerja
- ✓ Penyediaan Bimbingan Kerja

Kegiatan Pelayanan Informasi Pasar Kerja

- ✓ Pelayanan dan Penyediaan Informasi Pasar Kerja Online
- ✓ Jasa Pasar Kerja

Kegiatan Perencanaan PIRI (Pir) dan PIRI (Pir) di Daerah KabupatenKoba

- ✓ Perencanaan Perencanaan dan Komposisi Calon Pekerja Migran Indonesia (CPMI) / Pekerja Migran Indonesia (Pir)
- ✓ Perencanaan Pekerja Migran Indonesia PIRI Perencanaan

4. PROGRAM HUBUNGAN INDUSTRIAL

Kegiatan Pengawasan, Pemantauan, Penyelesaian dan Penyelesaian Perjanjian Kerja Bersama untuk Perusahaan yang tidak terdapat dalam Satu Daerah KabupatenKoba

- ✓ Pengawasan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Bersama
- ✓ Pemantauan Perjanjian Kerja Bersama
- ✓ Penyelenggaraan Pemantauan dan Informasi Satu-Satunya Hubungan Industrial dan Jaminan Kerja Tenaga Kerja satu Perjanjian

Kegiatan Pengawasan dan Penyelenggaraan Pemantauan Hubungan Industrial, Mogok Kerja, dan Penyelesaian Perjanjian di Daerah KabupatenKoba

- ✓ Penyelenggaraan Pemantauan Hubungan Industrial, Mogok Kerja, dan Penyelesaian Perjanjian yang Berakutadibersama pada Hubungan di Satu Daerah KabupatenKoba
- ✓ Penyelenggaraan Pemantauan Hubungan Industrial, Mogok Kerja, dan Penyelesaian Perjanjian yang Berakutadibersama pada Hubungan di Satu Daerah KabupatenKoba
- ✓ Penyelenggaraan Verifikasi dan Revisi Hubungan pada Organisasi Pengusaha, Serikat, dan Organisasi Serikat Pekerja/serikat Buruh serta lain-lain

- ✓ Pelaksanaan Operasional Lembaga Keagamaan Injoni Daerah Kabupaten Kota
- ✓ Pengembangan Pelaksanaan Jumlah Sosial Tenaga Kerja dan Pustaka Keagamaan Injoni

a. Rencana Kerja Tahunan

Perencanaan kinerja merupakan proses penyusunan Rencana Kerja sebagai persiapan dan arahan dan program yang akan mencapai suatu Rencana Strategis, yang akan dilaksanakan dan internal pemerintah melalui berbagai kegiatan tahunan.

Penyusunan Rencana Kerja dilaksanakan setiap dengan agenda penyusunan dan terapan anggaran serta merupakan komitmen bagi internal untuk mencapai suatu tahun tertentu. Dokumen Rencana Kerja harus memuat minimal berikut:

- > Sasaran yang ingin dicapai dalam tahun yang bersangkutan;
- > Indikator Kinerja Utama dan
- > Rencana Capaiannya

Indikator Kinerja adalah ukuran kuantitatif dan kualitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian tujuan dan sasaran organisasi. Dokumen perencanaan kerja tahunan dalam Rencana Kerja Tahunan (RKT) yang merupakan penyusunan dan arahan dan program yang akan dijalankan dalam Rencana dan akan dilaksanakan dan Dinas Tenaga Kerja melalui berbagai kegiatan tahunan.

Penyusunan RKT Dinas Tenaga Kerja meliputi sasaran strategis, sasaran program, indikator kinerja secara menyeluruh kinerja dalam dan target yang ingin dicapai dalam tahun yang bersangkutan, sebagai berikut:

Tabel 3.1

Rencana Kinerja tahunan (RKT) Periode Tahun 2024

ALASAN STRATEGIS, PROGRAM, KEGIATAN, DAN INDIKATOR	INDIKATOR KINERJA	TARGET
1. SASARAN / MENDISPATKAN PEMERINTAH DAERAH	TINGKAT KEBERHASILAN (PIS)	85% %
PROGAM PENGALAMAN KUALITAS DAN PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA	PERSENTASE PENCAPAIAN DAN INDIKATOR KUALITAS KOMPETENSI	47,50 %
	Jumlah Uraian Tugas Tersebut	1,30 LAK
PROGAM PENGALAMAN KUALITAS KINERJA	PERSENTASE PENCAPAIAN KUALITAS YANG DITAMBAH	87,50 %

	INDIKATOR PRIORITAS TANGGUNGJAWAB KELOMPOK	AL/TA	%
2. BANGUN : SIKAPNYA MELAKUKAN SEDUTRAL, YAKNI HARMONIS DAN PUL USUNG HARMONIS	PERSENTASE PERUBAHAN INDUKSI SEDUTRAL, YAKNI TAMBAHAN	100,00	%
PROGNOSIS MELAKUKAN SEDUTRAL	PERSENTASE PERUBAHAN DAN PERUBAHAN PERUBAHAN MELAKUKAN SEDUTRAL	100,00	%
1. BANGUN : MELAKUKAN KULTURE ANALISIS DAN SEDUTRAL PENGALAMAN	MELAKUKAN SEDUTRAL	100,00	%
PROGNOSIS MELAKUKAN SEDUTRAL PENGALAMAN SEDUTRAL MELAKUKAN	PERSENTASE PERUBAHAN DAN PERUBAHAN DAN PERUBAHAN	100,00	%

Sumber: Data Data Target-Kelompok Sasaran, Januari 2021

1.1 Rancangan Kerja

Dengan pendekatan pada Rencana Strategis, Dinas Tenaga Kerja
merencanakan Rencana Kerja (Rencana Kerja) yang mencakup kegiatan, program, dan
kegiatan yang meliputi kegiatan pokok dan kegiatan pendukung (kegiatan)
untuk mencapai sasaran hasil program indikator, dan untuk mencapai sasaran
output dan outcome pada tahun rencana, program sasaran tahun berikutnya,
tahun, pada indikator sebagai indikator pada program, serta cara
pencapaiannya.

Tabel 1.1
Rencana Kerja Tahun 2021

SASARAN STRATEGIS INDUKSI STRATEGIS, S.T KELUARGA	INDIKATOR STRATEGIS	INDUKSI		INDUKSI
		TANGGUNG	PADA	
1. BANGUN : MELAKUKAN KULTURE ANALISIS DAN SEDUTRAL PENGALAMAN	TANGGUNGJAWAB KELUARGA	100,00	%	100,00%
PROGNOSIS MELAKUKAN SEDUTRAL PENGALAMAN SEDUTRAL MELAKUKAN	PERSENTASE PERUBAHAN INDUKSI SEDUTRAL TANGGUNGJAWAB	100,00	%	100,00%
	Jumlah orang yang terpapar	100	100	
Kegiatan Kegiatan Pencapaian dan Kegiatan	Indikator dan Kegiatan Kegiatan & Kegiatan	100,00	%	100,00%
	Indikator dan Kegiatan Kegiatan & Kegiatan	100,00	%	

[illegible]

Kategori: Kajian Strategi Investasi Perse- ran	Unit Kerja: Kajian Investasi Perseutan di Kawasan Perseutan	10	100%	1.12.10
Kategori: Kajian Kawasan Perseutan	Unit Kerja: Kajian Investasi Perseutan Kawasan Perseutan	10	100%	1.12.10
Kategori: Kegiatan Strategis Perseutan	Unit Kerja: Kajian Investasi Perseutan Kawasan Perseutan	10,00	5	1.12.10
Kategori: Kajian di Perseutan Perseutan Perseutan	Unit Kerja: Kajian Investasi Perseutan Perseutan Perseutan Perseutan Perseutan	10	100%	1.12.10
Kategori: Kajian Perseutan	Unit Kerja: Kajian Investasi Perseutan Perseutan Perseutan Perseutan Perseutan	10	100%	1.12.10
Kategori: Kegiatan di Perseutan Perseutan Perseutan Perseutan Perseutan	Unit Kerja: Kajian Investasi Perseutan Perseutan Perseutan Perseutan Perseutan	10,00	5	1.12.10
	Unit Kerja: Kajian Investasi Perseutan Perseutan Perseutan Perseutan Perseutan	10,00	5	
Kategori: Kegiatan Kawasan Perseutan Perseutan Perseutan Perseutan Perseutan	Unit Kerja: Kajian Investasi Perseutan Perseutan Perseutan Perseutan Perseutan	10	100%	1.12.10
Kategori: Kegiatan Kawasan Perseutan Perseutan Perseutan Perseutan Perseutan	Unit Kerja: Kajian Investasi Perseutan Perseutan Perseutan Perseutan Perseutan	10	100%	1.12.10
Kategori: Kegiatan Kawasan Perseutan Perseutan Perseutan Perseutan Perseutan		10,00	5	1.12.10
Kategori: Kegiatan Kawasan Perseutan Perseutan Perseutan Perseutan Perseutan		10,00	5	1.12.10
Kategori: Kegiatan Kawasan Perseutan Perseutan Perseutan Perseutan Perseutan	Unit Kerja: Kajian Investasi Perseutan Perseutan Perseutan Perseutan Perseutan	10,00	5	1.12.10
	Unit Kerja: Kajian Investasi Perseutan Perseutan Perseutan Perseutan Perseutan	10,00	5	
Kategori: Kegiatan Kawasan Perseutan Perseutan Perseutan Perseutan Perseutan	Unit Kerja: Kajian Investasi Perseutan Perseutan Perseutan Perseutan Perseutan	10	100%	1.12.10
Kategori: Kegiatan Kawasan Perseutan Perseutan Perseutan Perseutan Perseutan	Unit Kerja: Kajian Investasi Perseutan Perseutan Perseutan Perseutan Perseutan	10	100%	1.12.10

20. Laporan Keuangan Perusahaan dan Informasi Lainnya yang berkaitan dengan Laporan Keuangan Perusahaan	Uraian dan format Laporan (PILG, DLR, dan lain-lain) dan format dan format dan format yang berkaitan dengan Laporan	1	100%	10.00.00
21. Laporan Keuangan Perusahaan dan Informasi Lainnya yang berkaitan dengan Laporan Keuangan Perusahaan	Format dan format Perusahaan dan format Perusahaan dan format Perusahaan dan format	2,3	5	10.00.00
22. Laporan Keuangan Perusahaan dan Informasi Lainnya yang berkaitan dengan Laporan Keuangan Perusahaan	Uraian dan format Laporan	1	100%	10.00.00
23. Laporan Keuangan Perusahaan dan Informasi Lainnya yang berkaitan dengan Laporan Keuangan Perusahaan	Uraian dan format Laporan	2	100%	10.00.00
24. Laporan Keuangan Perusahaan dan Informasi Lainnya yang berkaitan dengan Laporan Keuangan Perusahaan	Uraian dan format Laporan dan format Laporan dan format Laporan dan format	1	100%	10.00.00
25. Laporan Keuangan Perusahaan dan Informasi Lainnya yang berkaitan dengan Laporan Keuangan Perusahaan	Uraian dan format Laporan dan format Laporan dan format Laporan dan format	1	100%	10.00.00
26. Laporan Keuangan Perusahaan dan Informasi Lainnya yang berkaitan dengan Laporan Keuangan Perusahaan	Uraian dan format Laporan dan format Laporan dan format Laporan dan format	1	100%	10.00.00
27. Laporan Keuangan Perusahaan dan Informasi Lainnya yang berkaitan dengan Laporan Keuangan Perusahaan	Uraian dan format Laporan dan format Laporan dan format Laporan dan format	1,2,3	100%	10.00.00
28. Laporan Keuangan Perusahaan dan Informasi Lainnya yang berkaitan dengan Laporan Keuangan Perusahaan	Uraian dan format Laporan dan format Laporan dan format Laporan dan format	1,2,3	5	10.00.00
29. Laporan Keuangan Perusahaan dan Informasi Lainnya yang berkaitan dengan Laporan Keuangan Perusahaan	Uraian dan format Laporan dan format Laporan dan format Laporan dan format	1,2,3	5	10.00.00
30. Laporan Keuangan Perusahaan dan Informasi Lainnya yang berkaitan dengan Laporan Keuangan Perusahaan	Uraian dan format Laporan dan format Laporan dan format Laporan dan format	1,2,3	5	10.00.00
31. Laporan Keuangan Perusahaan dan Informasi Lainnya yang berkaitan dengan Laporan Keuangan Perusahaan	Uraian dan format Laporan dan format Laporan dan format Laporan dan format	1	100%	10.00.00

[illegible]

[illegible]

Source: Data from the 2000 U.S. Census, American Community Survey.

2.1. Perjanjian Kewajiban

Peraturan Menteri merupakan pelaksanaan Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2018 tentang SAKIP dan sesuai dengan Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 183 dan Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 29 Tahun 2018 tentang SAKIP.

Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknik Penyusunan Perjanjian Kinerja, Dokumen Perjanjian Kinerja merupakan suatu dokumen pernyataan kinerja kewaspatan kinerja perjanjian kinerja antara pihak dan satuan untuk mewujudkan target kinerja tertentu berdasarkan pada sumber daya yang dimiliki oleh perangkat daerah dengan tujuan:

1. Sebagai alat ukur nyata komitmen antara pemberi dan penerima arahan untuk meningkatkan produktivitas, transparansi dan kinerja aparatur;
2. Menetapkan titik acur kinerja sebagai dasar evaluasi kinerja aparatur;
3. Sebagai dasar penilaian keberhasilan/kegagalan pencapaian tujuan dan sasaran organisasi dan lembaga dasar pemerintah/pengembangan swasta;
4. Sebagai dasar sistem penilaian kinerja pegawai.

Untuk menjamin tercapainya sasaran dan target secara optimal dan tepat waktu, Dinas Dinas Tenaga Kerja harus membuat sebuah strategi sebagai penyusunan strategi. Dari tujuan tersebut kemudian dirumuskan beberapa strategi yang akan menjadi bagian dari Rencana Strategis Tahun 2024-2026.

Tabel 2.1
Kewajiban Tujuan dan Sasaran pada RTO dengan Rencana
tahun 2024-2026 Urusan Kefasagatanpiah

TUJUAN RTO	Meningkatkan Daya Saing dan Penerimaan Ekonomi melalui Peningkatan Kualitas Infrastruktur Berkesinambungan yang Mendukung Pengembangan Agribisnis dan Sektor Unggulan Lainnya
SASARAN RTO	Meningkatnya Partisipasi Angkatan Kerja
TUJUAN MANDIRI	Meningkatnya Partisipasi Angkatan Kerja
SASARAN STRATEGIS	1. Meningkatkan Kemampuan Kerja 2. Meningkatkan Hubungan Industri yang harmonis dan baik Usaha yang Mandiri 3. Meningkatkan Mutabilitas dan Kinerja Perangkat Daerah (suprastruktur)

Sumber data Dinas tenaga kerja kab. Jember, tahun 2020

Dari tabel 2.1 dapat diketahui bahwa, sebagai pertimbangan dasar yang digunakan untuk 'Meningkatnya Partisipasi Angkatan Kerja', akan lebih dipertimbangkan sebagai Tujuan Dinas Tenaga Kerja.

menyusun (1) rencana strategis, yaitu (1) Meningkatkan Kemampuan Kerja, (2) Meningkatkan Hubungan Industri yang Harmonis dan Baik Usaha yang Kembangkan, dan (3) Meningkatkan Akuntabilitas dan Kinerja Perangkat Daerah.

Tabel 1.1
Perjanjian Kinerja Perangkat Tahun 2024

NO.	KEJARAN STRATEGIS	INDUKTOR KINERJA	TARGET Tahun 2024
1.	Meningkatnya Kecepatan Kerja	Tingkat Kecepatan Kerja (TKK)	87,88%
2.	Meningkatnya Hubungan Industri yang Harmonis dan Baik Usaha yang Kembangkan	Perentase Persebaran Hubungan Industri yang Tersebar	100%
3.	Meningkatnya Akuntabilitas dan Kinerja Perangkat Daerah	Nilai Efisiensi KIP Perangkat Daerah	73,28 (80%)

NO.	Sasaran program	Program	Indikator Program	TARGET	Anggaran
1.	Meningkatnya Kualitas Peningkat Usaha Pemerintahan Daerah	Peningkat Usaha Pemerintahan Daerah Kabupaten	Perentase Peta Peta Capaian Kinerja Aparatur	100%	Rp 3.881.554.401
2.	Meningkatnya Kualitas Tenaga Kerja yang Berkualitas	Peningkat Kerja dan Produktivitas Tenaga Kerja	Perentase Peningkat Kerja dan Produktivitas yang Lulus Uji Kompetensi Jumlah IPI yang Tersebar	90% 73,28	Rp 1.117.558.330
3.	Meningkatnya Peningkatan dan Kecepatan Kerja Industri	Peningkatan Tenaga Kerja	Perentase Peningkat Kerja yang Tersebar Perentase Peningkat Kerja yang Tersebar	90% 87,15%	Rp 435.848.000

4	Meningkatkan Pelayanan Pelatihan Industri dan Pemasaran	Mabuhga Industri	Pengelolaan Pemasaran Mabuhga Industri yang Terselektif	100%	Rp. 281.562.700
Jumlah Total					Rp. 281.562.700

Sumber Data: Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Jember (2023)

Sistem Pengajaran Kaderja Persewaan Tahun 2023



PT. JEMBER RAYA PERKOTAAN
Jember, 15 Mei 2023

Yang terhormat,
Kepala Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Jember

Sehubungan dengan surat perintah nomor 100/2023 tanggal 10 Mei 2023, dengan ini kami sampaikan bahwa kami telah melaksanakan kegiatan pelatihan kaderja persewaan tahun 2023 di Kabupaten Jember.

Demikian surat pemberitahuan ini kami sampaikan, dengan hormat kami ucapkan terima kasih.

PT. JEMBER RAYA PERKOTAAN
Jember, 15 Mei 2023

PT. JEMBER RAYA PERKOTAAN

Daftar Hadir

No	Nama	Tempat	Alamat	Telepon
1	...	...	...	...
2	...	...	...	...
3	...	...	...	...
4	...	...	...	...
5	...	...	...	...
6	...	...	...	...
7	...	...	...	...
8	...	...	...	...
9	...	...	...	...
10	...	...	...	...

Daftar Hadir

No	Nama	Tempat	Alamat	Telepon
1	...	...	...	...
2	...	...	...	...
3	...	...	...	...
4	...	...	...	...
5	...	...	...	...
6	...	...	...	...
7	...	...	...	...
8	...	...	...	...
9	...	...	...	...
10	...	...	...	...



PT. JEMBER RAYA PERKOTAAN

1.4 Indikator Kinerja Utama

Indikator Kinerja Utama akan menunjukkan bagaimana kami mencapai target dan mengukur kinerja kami sebagai insan dan sebagai warga perusahaan yang berkeadilan. Indikator kinerja yang baik akan menghasilkan informasi kinerja yang memberikan informasi yang lebih baik dan lebih menunjukkan rencana kinerja tahunan. Diarahkan dengan didukung mekanisme pengumpulan dan pengolahan data kinerja yang memadai maka kondisi ini akan dapat mendukung dan meningkatkan tingkat kinerja kerja pada hasil pengukuran yang sesuai, prosedur, mengolah hasil apa saja yang akan seperti rencana tahun 2024.

Indikator Kinerja Utama Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Jombang Tahun 2024 yang akan didasarkan melalui kebijakan Nomor Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Jombang Nomor 185/274/2152/2024 tanggal 4 Maret 2024 tentang Penetapan Indikator Kinerja Utama (IKU) dan Indikator Kinerja Individu (IKI) di Lingkungan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Jombang sebagai berikut:

1. Menyediakan informasi kinerja yang penting dan diperlukan dalam menyempurnakan manajemen kinerja secara baik;
2. Memperoleh status keberhasilan dan pencapaian sasaran yang diharapkan untuk pencapaian kinerja dan peningkatan kualitas kinerja.

Indikator Kinerja Utama (IKU) merupakan uraian:

- a. Perencanaan pengujian tahunan;
- b. Perencanaan tahunan;
- c. Meninjau Dokumen Perjanjian Kinerja;
- d. Pelaporan Akuntabilitas Kinerja;
- e. Evaluasi Pencapaian Kinerja;
- f. Perencanaan dan pengendalian kinerja pelaksanaan program dan kegiatan.

Sampai dengan akhir tahun 2024, berikut ini adalah Perubahan IKU Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Jombang.

Year	Country	Population (millions)	Urban population (millions)	Urban population (%)
1950	USA	150	100	67
1950	UK	55	40	73
1950	France	45	30	67
1950	Germany	50	35	70
1950	Italy	45	25	56
1950	Japan	90	40	44
1950	USSR	160	50	31
1950	China	550	100	18
1950	India	360	50	14
1950	Latin America	250	100	40
1950	Sub-Saharan Africa	250	20	8
1950	World	2500	600	24
2000	USA	280	220	79
2000	UK	60	50	83
2000	France	60	50	83
2000	Germany	80	65	81
2000	Italy	55	45	82
2000	Japan	125	100	80
2000	USSR	145	100	69
2000	China	1200	400	33
2000	India	1000	200	20
2000	Latin America	450	250	56
2000	Sub-Saharan Africa	500	50	10
2000	World	6000	2000	33

Section 1: General Information		Section 2: Financial Data		Section 3: Operational Metrics	
Item ID	Description	Value	Unit	Item ID	Description
001	Item 1 Description	100	USD	001	Item 1 Description
002	Item 2 Description	200	USD	002	Item 2 Description
003	Item 3 Description	300	USD	003	Item 3 Description
004	Item 4 Description	400	USD	004	Item 4 Description
005	Item 5 Description	500	USD	005	Item 5 Description
006	Item 6 Description	600	USD	006	Item 6 Description
007	Item 7 Description	700	USD	007	Item 7 Description
008	Item 8 Description	800	USD	008	Item 8 Description
009	Item 9 Description	900	USD	009	Item 9 Description
010	Item 10 Description	1000	USD	010	Item 10 Description
011	Item 11 Description	1100	USD	011	Item 11 Description
012	Item 12 Description	1200	USD	012	Item 12 Description
013	Item 13 Description	1300	USD	013	Item 13 Description
014	Item 14 Description	1400	USD	014	Item 14 Description
015	Item 15 Description	1500	USD	015	Item 15 Description
016	Item 16 Description	1600	USD	016	Item 16 Description
017	Item 17 Description	1700	USD	017	Item 17 Description
018	Item 18 Description	1800	USD	018	Item 18 Description
019	Item 19 Description	1900	USD	019	Item 19 Description
020	Item 20 Description	2000	USD	020	Item 20 Description
021	Item 21 Description	2100	USD	021	Item 21 Description
022	Item 22 Description	2200	USD	022	Item 22 Description
023	Item 23 Description	2300	USD	023	Item 23 Description
024	Item 24 Description	2400	USD	024	Item 24 Description
025	Item 25 Description	2500	USD	025	Item 25 Description
026	Item 26 Description	2600	USD	026	Item 26 Description
027	Item 27 Description	2700	USD	027	Item 27 Description
028	Item 28 Description	2800	USD	028	Item 28 Description
029	Item 29 Description	2900	USD	029	Item 29 Description
030	Item 30 Description	3000	USD	030	Item 30 Description
031	Item 31 Description	3100	USD	031	Item 31 Description
032	Item 32 Description	3200	USD	032	Item 32 Description
033	Item 33 Description	3300	USD	033	Item 33 Description
034	Item 34 Description	3400	USD	034	Item 34 Description
035	Item 35 Description	3500	USD	035	Item 35 Description
036	Item 36 Description	3600	USD	036	Item 36 Description
037	Item 37 Description	3700	USD	037	Item 37 Description
038	Item 38 Description	3800	USD	038	Item 38 Description
039	Item 39 Description	3900	USD	039	Item 39 Description
040	Item 40 Description	4000	USD	040	Item 40 Description
041	Item 41 Description	4100	USD	041	Item 41 Description
042	Item 42 Description	4200	USD	042	Item 42 Description
043	Item 43 Description	4300	USD	043	Item 43 Description
044	Item 44 Description	4400	USD	044	Item 44 Description
045	Item 45 Description	4500	USD	045	Item 45 Description
046	Item 46 Description	4600	USD	046	Item 46 Description
047	Item 47 Description	4700	USD	047	Item 47 Description
048	Item 48 Description	4800	USD	048	Item 48 Description
049	Item 49 Description	4900	USD	049	Item 49 Description
050	Item 50 Description	5000	USD	050	Item 50 Description
051	Item 51 Description	5100	USD	051	Item 51 Description
052	Item 52 Description	5200	USD	052	Item 52 Description
053	Item 53 Description	5300	USD	053	Item 53 Description
054	Item 54 Description	5400	USD	054	Item 54 Description
055	Item 55 Description	5500	USD	055	Item 55 Description
056	Item 56 Description	5600	USD	056	Item 56 Description
057	Item 57 Description	5700	USD	057	Item 57 Description
058	Item 58 Description	5800	USD	058	Item 58 Description
059	Item 59 Description	5900	USD	059	Item 59 Description
060	Item 60 Description	6000	USD	060	Item 60 Description
061	Item 61 Description	6100	USD	061	Item 61 Description
062	Item 62 Description	6200	USD	062	Item 62 Description
063	Item 63 Description	6300	USD	063	Item 63 Description
064	Item 64 Description	6400	USD	064	Item 64 Description
065	Item 65 Description	6500	USD	065	Item 65 Description
066	Item 66 Description	6600	USD	066	Item 66 Description
067	Item 67 Description	6700	USD	067	Item 67 Description
068	Item 68 Description	6800	USD	068	Item 68 Description
069	Item 69 Description	6900	USD	069	Item 69 Description
070	Item 70 Description	7000	USD	070	Item 70 Description
071	Item 71 Description	7100	USD	071	Item 71 Description
072	Item 72 Description	7200	USD	072	Item 72 Description
073	Item 73 Description	7300	USD	073	Item 73 Description
074	Item 74 Description	7400	USD	074	Item 74 Description
075	Item 75 Description	7500	USD	075	Item 75 Description
076	Item 76 Description	7600	USD	076	Item 76 Description
077	Item 77 Description	7700	USD	077	Item 77 Description
078	Item 78 Description	7800	USD	078	Item 78 Description
079	Item 79 Description	7900	USD	079	Item 79 Description
080	Item 80 Description	8000	USD	080	Item 80 Description
081	Item 81 Description	8100	USD	081	Item 81 Description
082	Item 82 Description	8200	USD	082	Item 82 Description
083	Item 83 Description	8300	USD	083	Item 83 Description
084	Item 84 Description	8400	USD	084	Item 84 Description
085	Item 85 Description	8500	USD	085	Item 85 Description
086	Item 86 Description	8600	USD	086	Item 86 Description
087	Item 87 Description	8700	USD	087	Item 87 Description
088	Item 88 Description	8800	USD	088	Item 88 Description
089	Item 89 Description	8900	USD	089	Item 89 Description
090	Item 90 Description	9000	USD	090	Item 90 Description
091	Item 91 Description	9100	USD	091	Item 91 Description
092	Item 92 Description	9200	USD	092	Item 92 Description
093	Item 93 Description	9300	USD	093	Item 93 Description
094	Item 94 Description	9400	USD	094	Item 94 Description
095	Item 95 Description	9500	USD	095	Item 95 Description
096	Item 96 Description	9600	USD	096	Item 96 Description
097	Item 97 Description	9700	USD	097	Item 97 Description
098	Item 98 Description	9800	USD	098	Item 98 Description
099	Item 99 Description	9900	USD	099	Item 99 Description
100	Item 100 Description	10000	USD	100	Item 100 Description

Keterangan/definisi operasional dari indikator sebagai berikut:

1. **Tingkat Kecepatan Kerja (TKK)**

Kecepatan kerja adalah jumlah jumlah pekerjaan kerja yang selesai tiap hari atau setiap minggu yang mencari pekerjaan atau sebuah reaksi yang mempengaruhi jumlah lapangan kerja yang masih kosong dan siap atau para pencari kerja. Tingkat kecepatan kerja (TKK) adalah persentase efisiensi produksi atau kerja yang termasuk lapangan kerja untuk bekerja. Tingkat kecepatan kerja menggambarkan kemampuan seseorang untuk bekerja ke dalam pasar kerja.

2. **Persentase Rasio Pemutusan Hubungan Industri yang Terselesaikan**

Rasio pemutusan adalah jumlah kasus pemutusan hubungan industrial yang diselesaikan dibandingkan dengan jumlah pemutusan yang dipenda/visum. Pemutusan Hubungan Industrial adalah pemutusan pendapat yang mengakibatkan pemutusan antara pengusaha dan/atau pengusaha dengan pekerja/ buruh atau semua pemutusan buruh karena alasan pemutusan, mengantar hak, pemutusan kerja/tinggal, pemutusan pemutusan hubungan kerja, dan pemutusan atau semua pemutusan buruh.

3. **Nilai Indeks SAKP**

Nilai hasil dari analisis analisis yang sistematis, penelitian dan analisis, apresiasi, dan pengelompokan permasalahan. Nilai penelitian atau data masalah yang diberikan guru pengajaran kurikulum dan penelitian serta indeks penelitian, dengan menggunakan terapan penelitian yang meliputi Pemenuhan HPP, Pajukutan HPP, Pajukutan HPP, dan Buruh HPP.

BAB II AKUNTABILITAS KINERJA

Akuntabilitas Kinerja Internal Pemerintah adalah pertanggungjawaban penyelenggara suatu instansi pemerintah untuk mempertanggungjawabkan keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan misi organisasi dalam mencapai sasaran dan target yang telah ditetapkan melalui siklus pertanggungjawaban secara periodik, yang terdiri atas berbagai komponen yang mencakup tata kelola dan tata laksana pemerintahan, perencanaan kinerja, pengukuran kinerja dan pelaporan kinerja.

Perencanaan kinerja merupakan suatu proses yang berorientasi pada hasil yang ingin dicapai dalam kurun 1-5 tahun secara ad-hoc dan berkelanjutan, yang menghasilkan suatu rencana kinerja yang memuat visi, misi, tujuan, sasaran dan program yang realistis dan terdapatnya nilai dasar yang signifikan dan dapat. Perencanaan kinerja merupakan proses penetapan kegiatan tahunan dan indikator kinerja berdasarkan program, kebijakan, sasaran yang telah ditetapkan dalam Rencana Strategis, yang menghasilkan Rencana Kinerja Tahunan.

Dari hal akan menyajikan uraian hasil pengukuran kinerja, analisis dan evaluasi akuntabilitas kinerja termasuk di dalamnya pengukuran secara utuh dari ketercapaian dan kegagalan, pemantauan/evaluasi dan permasalahan yang dihadapi serta langkah-langkah yang diambil untuk mengatasi hambatan/kendala dan pemenuhan.

3.1. Capaian Kinerja Tahun 2024

Pengukuran capaian kinerja diperoleh atas dasar ketercapaian pelaksanaan program dan kegiatan Dinas Tenaga Kerja dalam mencapai target yang telah ditetapkan. Pengukuran capaian kinerja dilakukan dengan cara membandingkan antara target dengan realisasi terhadap indikator kinerja yang telah ditetapkan dalam Perjanjian Kinerja Tahun 2024.

Untuk mempermudah dalam interpretasi pencapaian indikator kinerja, digunakan cara penguraian indikator sebagai berikut:

Tabel 5.1
Skala Nilai Penguasaan Konsep

No.	Interval Nilai Realisasi Konsep	Skala Nilai Penguasaan Konsep
1.	+100% - 120%	Sangat Baik (Sangat Baik)
2.	+90% - 110%	Baik (Baik)
3.	+70% - 90%	Baik (Baik)
4.	+60% - 70%	Kurang
5.	0% - 60%	Sangat Kurang

Hasil pengukuran capaian konsep Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Cirebon selama tahun 2024 terdapat pada tabel berikut:

Tabel 5.2
Perbandingan antara Target dan Realisasi Konsep Tahun 2024

NO	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KONSEP	TARGET	REALISASI	PERCENTASE CAPAIAN
1.	Meningkatnya Kelembagaan Kerja (TKC)	Tingkat Kelembagaan	51,40%	56,50%	109,81%
2.	Terdapatnya Hubungan Industri yang Harmonis dan Baik (UIGI) yang Baik	Pemeriksaan Penilaian Hubungan Industri yang Terselesaikan	100%	100%	100%
3.	Meningkatnya Akutabilitas dan Kinerja Perangkat Daerah	Nilai Evaluasi RUP Perangkat Daerah	18,38 (R)	17,38 (R)	95,34%
DATA DATA CAPAIAN					99,82%

Sumber: Data BPS dan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Cirebon, tahun 2024

NO	INDIKATOR PROGRAM	INDIKATOR PROGRAM	TARGET	REALISASI	PERSENTASE CUKUP
1.	Meningkatnya Segala Peningkat Urutan Pemeliharaan Gedung	Pemeliharaan Rutin-Rutin Capaian Kinerja Aparatur	100%	100%	100%
2.	Meningkatnya Kualitas Tenaga Kerja yang Bersertifikasi	Persentase Pemasok Kaca dan material yang Lulus Uji Komparasi	87%	100%	113,69%
		Jumlah LPH yang Terakreditasi	3 LPH	4 LPH	133,33%
3.	Meningkatnya Peningkatan dan Kemampuan Kerja Mandiri	Persentase Pemasok Kaca yang Diperoleh	87%	100,71%	113,37%
		Persentase Pemasok Kaca yang Bersertifikasi Mandiri	40,32%	61,32%	152,01%
4.	Meningkatnya Penyediaan Bersertifikasi Hubungan industri di Perumahan	Persentase Pemeliharaan Hubungan Industri yang Terakreditasi	100%	100%	100%
RATA-RATA CUKUP					113,61%

Lembar Data LPH dan Urut Tenaga Kerja Kaca, diambil oleh DSKA

Berdasarkan tabel 3.2, dari ketiga tujuan strategi indikator kondisi capaian kinerja rata-rata terpenuhi nilai 88,82 ($>40\%-117\%$) sehingga telah memenuhi kriteria Baik/Berhasi. Untuk capaian Tujuan Program rata-rata sebesar 113,61%, perolehan indikator $>110\%-123$ adalah kriteria istimewa (Sangat Baik).

Pada tahun 2004, telah dilakukan pengutaran indikator 3 (tiga) sasaran strategi yang diberikan hasil capaian 3 (tiga) indikator kinerja. Secara nilai, masing-masing capaian indikator kinerja diperoleh sebagaimana berikut.

Kelembagaan Desa 1 - Meningkatkan Kesiapan Kerja

1

Sasaran Strategis 1 (SS-1) Meningkatkan Kesiapan Kerja melalui peningkatan Bidang Pertanian dan Perikanan, Karpas dan Bidang Persempatan, Pemasaran Kerja dan Transmigrasi. SS-1 ini akan menggunakan indikator kinerja Tingkat Kesiapan Kerja (TKK). Rumus indikator kinerja yang digunakan akan jumlah penduduk yang bekerja dibandingkan jumlah angkatan kerja akan dibagi dengan 100. Rumus indikator TKK adalah sebagai berikut:

$$TKK = \frac{\text{Jumlah Penduduk yang Bekerja}}{\text{Jumlah Angkatan Kerja}} \times 100\%$$

2.1.1. Perbandingan antara Target dan Realisasi Kinerja Tahun 2024

Berdasarkan data yang disampaikan oleh BPS Kabupaten Jombang, pada tahun 2024 jumlah penduduk yang bekerja di Kabupaten Jombang tercatat sebanyak 118.254 orang, sedangkan jumlah angkatan kerja sebanyak 766.852 orang sehingga TKK pada tahun 2024 adalah 96,25%.

Tabel 3.3 di bawah ini menunjukkan bahwa dari target TKK yang ditetapkan pada tahun 2024 sebesar 95,48% dan capaian realisasi kinerja sebesar 96,25% sehingga capaian kinerja adalah 101,81%. Hal ini menunjukkan bahwa capaian kinerja dari SS-1 mencapai status Baik (Bermanfaat).

Tabel 3.3
Perbandingan antara Target, Realisasi, dan Capaian Kinerja Tahun 2024
dari Rencana Strategis 1 dan Program Pendukung

Rencana Strategis Program	Indikator Kinerja	Kinerja		
		Target	Realisasi	Capaian
Visi Meningkatnya Kualitas Karya	Tingkat Kualitas Karya	95,48%	88,31%	100,00%
1. Program Peningkatan Karya dan Produktivitas Tenaga Kerja	Penilaian Pencapaian Karya dan Indikator yang Lulus di Kategori Aman UPR yang Terdistribusi	87%	100%	100,00%
		3 UPR	4 UPR	100,00%
2. Program Peningkatan Tenaga Kerja	Penilaian Pencapaian Karya yang Ditampilkan	87%	100,00%	100,00%
	Penilaian Pencapaian Karya yang Berprestasi Berkualitas	45,00%	51,00%	100,00%

Sumber: Data UPTD dan Dinas Pemasaran dan Pengembangan Wilayah, tahun 2024

3.1.2. Perbandingan antara Realisasi Kinerja Tahun ke-2 dengan 2 (dua) Tahun Tertentu

Untuk mengetahui kinerja organisasi yang telah terpenuhi atau belum terpenuhi tahun sebelumnya, maka dilakukan perbandingan antara rencana dan capaian kinerja tahun 2024 dan dua tahun terakhir sebagaimana tertera pada tabel di bawah ini :



data TIK pada tahun 2021 dan 2022 akan dapat digali dan ditindaklanjuti pada tahun tersebut. TIK akan menjadi indikator utama Dampak Terpadu Kerja. Beberapa hal yang dapat mempengaruhi TIK yaitu:

➤ **Inovasi**

Perubahan model bisnis dan teknologi dapat mendorong terciptanya lapangan kerja. Inovasi ini juga dapat digunakan untuk membuat usaha baru atau meningkatkan kapasitas usaha yang sudah ada untuk tenaga kerja.

➤ **Perubahan Ekonomi**

Perubahan ekonomi yang cepat dapat mendorong perubahan struktur dan pasar tenaga kerja. Selain itu, perubahan ekonomi yang baik dapat meningkatkan pendapatan rumah tangga dan pendapatan per kapita, mengurangi kemiskinan, meningkatkan aktivitas produksi sehingga terjadi pertumbuhan yang signifikan tenaga kerja baru.

➤ **Peningkatan Jumlah Penduduk**

Peningkatan jumlah penduduk dapat meningkatkan permintaan akan barang dan jasa. Peningkatan barang dan jasa dapat meningkatkan produktivitas sehingga nilai riil dapat meningkatkan kesempatan kerja.

2.1.3. Membandingkan antara Realisasi Kinerja Tahun ini dengan Target yang ditetapkan

Pencapaian kinerja tahun pertama (2020) ini dibandingkan dengan target yang terdapat pada dokumen Rencana Tahun 2020-2026 diposakan pada tabel di bawah ini:

Item	Unit	Quantity	Unit Price	Total Price	Remarks
1. Cement	kg	100	100	10000	
2. Sand	kg	100	100	10000	
3. Aggregate	kg	100	100	10000	
4. Water	kg	100	100	10000	
5. Labor	kg	100	100	10000	
6. Transport	kg	100	100	10000	
7. Other	kg	100	100	10000	
8. Total				80000	

kecepatan yang tinggi pada level di atas target akan dari indikator energi TK pada tahun rencana Rencma (tahun 2024) adalah 95,43%, sedangkan realisasi kinerja pada tahun 2024 adalah 90,27%, sehingga capaian kinerja tahun 2024 itu selisihnya dengan target pada tahun rencana Rencma (tahun 2024) mencapai 5,16%. Pemerintah Kabupaten Jombang melalui timas tenaga kerja baik melalui berbagai upaya agar guna meningkatkan kompetensi kerja di antaranya:

- ✓ Meningkatkan kualitas pendidikan dan pelatihan dengan cara memperbanyak pelatihan outside kompetensi dan sertifikasi BNSP
- ✓ Mendorong pendidikan keahliannya juga personal kerja yang disertai dengan pelatihan bertum pemrosesan tenaga kerja dan prosesnya produksi

2.1.4. Perbandingan antara Realisasi Kinerja Tahun ini dengan Realisasi Kinerja Level Provinsi dan Nasional

Percepatan kinerja tahun 2024 itu selisihnya dengan realisasi kinerja di level provinsi maupun nasional dijabarkan pada tabel di bawah ini:

Project Information		Project Manager		Project Sponsor		Project Steering Committee		Project Charter	
Project Name	Project ID	Project Manager	Project Sponsor	Project Manager	Project Sponsor	Project Manager	Project Sponsor	Project Manager	Project Sponsor
Project A	101	John Doe	Jane Smith	John Doe	Jane Smith	John Doe	Jane Smith	John Doe	Jane Smith
Project B	102	John Doe	Jane Smith	John Doe	Jane Smith	John Doe	Jane Smith	John Doe	Jane Smith
Project C	103	John Doe	Jane Smith	John Doe	Jane Smith	John Doe	Jane Smith	John Doe	Jane Smith
Project D	104	John Doe	Jane Smith	John Doe	Jane Smith	John Doe	Jane Smith	John Doe	Jane Smith
Project E	105	John Doe	Jane Smith	John Doe	Jane Smith	John Doe	Jane Smith	John Doe	Jane Smith
Project F	106	John Doe	Jane Smith	John Doe	Jane Smith	John Doe	Jane Smith	John Doe	Jane Smith
Project G	107	John Doe	Jane Smith	John Doe	Jane Smith	John Doe	Jane Smith	John Doe	Jane Smith
Project H	108	John Doe	Jane Smith	John Doe	Jane Smith	John Doe	Jane Smith	John Doe	Jane Smith
Project I	109	John Doe	Jane Smith	John Doe	Jane Smith	John Doe	Jane Smith	John Doe	Jane Smith
Project J	110	John Doe	Jane Smith	John Doe	Jane Smith	John Doe	Jane Smith	John Doe	Jane Smith

Dari tabel tersebut di atas diketahui bahwa TPA Kabupaten Jombang pada tahun 2024 sama besar di atas rata-rata TPA Provinsi maupun Nasional. Selain itu, dilihat, pertumbuhan ekonomi, dan peningkatan jumlah penduduk, faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat partisipasi warga yaitu pendidikan dan keterampilan yang dimiliki oleh warga kerja. Hal ini tentunya akan sangat berkaitan dengan peningkatan Kabupaten Jombang dalam mendorong kegiatan pelatihan berbasis kompetensi dengan berbagai layanan, dimana hal tersebut juga mempertimbangkan faktor kesadaran akan tujuan pelatihan yang nantinya menjadi kesadaran warga kerja dengan kebutuhan dunia industri di Kabupaten Jombang.

TPAK (Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja)

Gambar 10.11 menjelaskan bahwa Tujuan Pembangunan Daerah Tingkat Kerja adalah "Meningkatkan Partisipasi Angkatan Kerja", dengan Indikator Kerja Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK). Pada sub bab berikut ini akan disajikan data tentang besaran target dan realisasi TPAK pada tahun 2024, hasil perbandingan antara realisasi TPAK dengan target yaitu 2023-2024, hasil perbandingan realisasi TPAK tahun 2024 dengan target tahun 2024, serta perbandingan realisasi TPAK tahun 2023 dengan realisasi Provinsi dan Nasional dapat dilihat pada tabel-tabel di bawah ini.

Tabel 10.7
Perbandingan antara Target, Realisasi, dan Capaian Kinerja Tahun 2024
dari Tujuan OPD "Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK)"

Tujuan OPD	Indikator Tujuan OPD	Target	Realisasi	% Capaian
Meningkatnya Partisipasi Angkatan Kerja	Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK)	71,32%	71,88%	99,34%

Sumber: Data BPS 2024

Sama dengan dengan Rencana Pembangunan Daerah (RPD) Kabupaten Jombang Tahun 2024-2025, pada Tujuan Keempat yaitu

kebangsaan yang akan dan Penanaman Ekonomi melalui Penanaman Modal, Infrastruktur Berkelanjutan yang Mendukung Pengembangan Agribisnis dan Sektor Unggul Lainnya, antara lain cara dasarnya yaitu melalui penyediaan Anggaran Korporasi, melalui Indikator berupa Tingkat Partisipasi Anggaran Korporasi (TPAK). TPAK merupakan indikator yang menunjukkan persentase pendanaan dana korporasi yang aktif secara ekonomi (pendanaan anggaran korporasi dengan pendanaan dana korporasi).

Berdasarkan data yang disampaikan BPS pada tahun 2024, besaran angka TPAK kawasan Jombang sebesar 71,88% dari target 71,92%, sehingga diperoleh capaian kinerja sebesar 99,82%. Pertumbuhan TPAK sebesar 71,88% didapatkan dari perbandingan antara Jumlah Anggaran Korporasi sebanyak 76.632 orang dengan Jumlah Penduduk Usia Korporasi sebanyak 1.066.794 orang. Jika dibandingkan dengan capaian tahun 2023, angka TPAK pada tahun 2023 memperoleh penurunan sebesar 0,02% dari 71,91% menjadi 71,89%. Turunnya angka TPAK pada tahun 2023 menunjukkan bahwa pendanaan dana korporasi yang bukan anggaran korporasi telah yang semakin menurun, menurut tahun-tahun, dan di-bandingkan dengan tahun-tahun sebelumnya jumlah pendanaan dana korporasi yang masuk ke dalam pasar korporasi. Hal tersebut akan berkaitan dengan kondisi perekonomian, sosial, dan demografi. Dengan demikian, angka TPAK sangat dipengaruhi oleh faktor sosial, ekonomi, maupun demografi. Selain itu, TPAK, sebagai bentuk kontribusi pemerintah dalam mendukung perekonomian akan semakin tinggi, dengan realisasinya. TPAK yang semakin menunjukkan bahwa ketersediaan dana korporasi yang semakin tinggi menunjukkan pertumbuhan, serta itu akan sebagai dana korporasi yang semakin untuk memproduksi barang dan jasa yang berkualitas.

Tabel 1.8
Perbandingan antara Realisasi tahun 2024 dengan tahun 2023 dan Tahun
2022 dan Tujuan OPO "Tingkat Partisipasi Angkutan Kaki (TPAK)"

Tujuan OPO	Indikator Tujuan OPO	Target 2024	Realisasi		
			Tahun 2023	Tahun 2022	Tahun 2024
Meningkatkan Partisipasi Angkutan Kaki	Tingkat Partisipasi Angkutan Kaki (TPAK)	71,30%	66,60%	71,51%	71,80%

Sumber Data: BPS 2024

Bersamaan pula yang beresam sebagaimana pada tabel di atas, diketahui bahwa angka TPAK mengalami fluktuasi antara tahun sebelumnya 2022-2024. Dalam kurun waktu 3 (tiga) tahun tersebut, jumlah angkutan kaki maupun penduduk usia kerja sama-sama mengalami peningkatan dari tahun ke tahun. Di sisi lain, jumlah penduduk usia kerja yang bukan angkutan kaki (tidak, meliputi rumah tangga, lainnya) mengalami penurunan sejalan di sisi lain yang dari tahun 2022 sebesar 305.770 orang menjadi 296.483 orang di tahun 2023. Bergesernya jumlah penduduk dan bukan angkutan kaki ke angkutan kaki menimbulkan peningkatan TPAK sebesar 5,20% yaitu dari tahun 2022 sebesar 66,60% naik menjadi 71,81% pada tahun 2023.

Sementara itu pada tahun 2024, jumlah penduduk usia kerja yang bukan angkutan kaki (tidak, meliputi rumah tangga, lainnya) mengalami peningkatan sebanyak 3.477 orang, yaitu dari 296.483 orang di tahun 2023 menjadi 300.002 orang pada tahun 2024. Meningkatnya jumlah penduduk usia kerja yang bukan angkutan kaki tentunya dapat mempengaruhi lajunya TPAK. Beberapa tanda yang dapat diamati seperti di masyarakat yaitu ketika banyak akan foto yang banyak kelompok angkutan kaki lebih memilih untuk menggunakan kendaraan, serta berkembangnya angkutan kaki yang lebih memilih menggunakan kawat (semana ini banyak orang lebih memilih pada sektor lain).

Tabel 2.3
Perbandingan Jumlah Realisasi Tahun 2024 dan Arah Pivotal Realisasi
dari Tujuan OPD "Tingkat Partisipasi Anggaran Kerja (TPAK)"

Tujuan OPD	Indikator Tujuan OPD	Target Jumlah Realisasi	Realisasi	Tingkat Kemajuan (%)
Meningkatkan Partisipasi Anggaran Kerja	Tingkat Partisipasi Anggaran Kerja (TPAK)	72,52%	71,88%	98,12%

Sumber: Data BPS (2024)

Berdasarkan data yang disajikan dalam tabel (di atas) diketahui bahwa melalui kinerja tahun 2024 untuk Tingkat Partisipasi Anggaran Kerja (TPAK) di kabupaten Jombang mencapai 71,88%, sedangkan target yang ditetapkan di akhir tahun Rencana Pembangunan Daerah (RPD) Tahun 2024-2025 adalah 72,52%. Untuk pencapaian di tahun pertama RPD, tingkat kemajuan sebesar 98,12% menunjukkan bahwa pencapaian tersebut sudah sangat melebihi target yang diharapkan. Hal ini menunjukkan kinerja yang cukup baik dari Dinas Tenaga Kerja sebagai salah satu perangkat daerah yang bertanggung jawab atas cakupan daerah dalam meningkatkan partisipasi anggaran kerja di kabupaten Jombang. Berencana untuk langkah selanjutnya yaitu Dinas Tenaga Kerja di Jember akan melalui program pelatihan berbasis kompetensi, pelatihan teknis/otomotif, pelatihan bisnis kerja, membentuk Tim Koordinasi Daerah Vokasi (TKDV), serta berkoordinasi dengan SIMPAK dan mitra universitas untuk meningkatkan kualitas SDM kerja dengan keterampilan anggaran kerja yang ada.

Tabel 3.10
Perbandingan antara Realisasi Tahun 2024 dengan Level Prioritas dan Nasional dan Tujuan OPD "Tingkat Partisipasi Angkutan Kerja (TPAK)"

Tujuan OPD	Indikator Tujuan OPD	Kabupaten KAJ, Jombang	Realisasi Prioritas	Apresiasi Nasional
Meningkatnya Partisipasi Angkutan Kerja	Tingkat Partisipasi Angkutan Kerja (TPAK)	71,88%	73,48%	71,12%

Sumber Data: BPT 2024

Tingkat Partisipasi Angkutan Kerja (TPAK) di Kabupaten Jombang tercatat sebesar 71,88%, atau setara 1,5% jika dibandingkan dengan capaian prioritas. Namun angka tersebut sedikit lebih tinggi jika dibandingkan dengan nasional yang berada pada angka 71,12%. Artinya, dari 100 penduduk Kabupaten Jombang yang berada di atas 15 tahun terdapat sekitar 71-72 orang yang aktif di dalam perekonomian. Data ini menunjukkan bahwa tingkat partisipasi tenaga kerja di Kabupaten Jombang masih jauh dibandingkan rata-rata nasional. Tingginya TPAK di Kabupaten Jombang juga dibandingkan dengan TPAK nasional menunjukkan bahwa masih banyak penduduk usia kerja di Kabupaten Jombang yang aktif mencari pekerjaan atau sudah bekerja dibandingkan dengan penduduk usia kerja rata-rata nasional. Hal ini bisa menjadi indikator positif bahwa kesehatan akan pertumbuhannya tenaga atau ketersediaan lapangan kerja di Kabupaten Jombang sudah cukup baik. Namun, tetap diperlukan upaya lebih lanjut untuk mempertahankan dan meningkatkan kinerja tersebut, sehingga akan menghadapi tantangan ekonomi dan kesejahteraan di masa depan.

Pada tahun 2024, telah ditetapkan target Tingkat Partisipasi Angkutan Kerja (TPAK) Kabupaten Jombang sebesar 71,32%, dengan sasaran sebesar 71,88% maka didapatkan capaian kinerja sebesar 99,94%. Ini berarti dari angka tersebut sebenarnya capaian kinerja sudah sangat baik. Akan tetapi jika dibandingkan dengan sasaran kinerja tahun 2023, angka TPAK Kabupaten Jombang mengalami penurunan sebesar 0,32%. Lebih lanjut, angka TPAK pada tahun 2023 lebih tinggi daripada tahun sebelumnya ada penurunan sebesar 0,36% dari tahun 2022 ke 2023 dan terjadi penurunan sebesar 0,02% dari tahun 2023 ke 2024. Hal ini tentunya perlu

mendapat perhatian dari Pemerintah Daerah mengingat sektor peternakan masih menjadi salah satu lini bisnis utama peternak-peternak daerah.

Kasus-kasus agresi sapi di Kabupaten Jombang dapat dilihat dari 2 jenis aspek, yaitu aspek kesehatan (*puppy*) dan aspek kesehatan lingkungan. Masalah kasus agresi terdapat berasal dari jenis yang liar, yang berarti bahwa jumlah kesehatan ternak sapi dapat berkurang dari jumlah ternak sapi yang tersedia, sehingga akan ada pengurangan nilai ternak sapi tahun 2024, karena ternak yang mengalami masalah belum dapat ternak. Masih banyak pengurangan di Kabupaten Jombang meliputi kesehatan ternak karena dari tahun ke tahun akan ada lebih banyak ketidakseimbangan antara kesehatan dan kesehatan ternak sapi akan lebih penurunan ekonomi yang lebih cepat dengan kemampuan ternak sapi yang berkurang. Sementara itu, pemerintah juga memperhatikan masalah kesehatan ternak peternak peternak atau ternak ternak yang akan mendapatkan pekerjaan yang berkurang, serta adanya peternak ada sekitar yang masuk kategori agresi ternak.

Terdapat angka TRAI pada tahun 2024 menunjukkan bahwa peternak ada ternak yang harus agresi ternak sapi yang tidak, menurut tahun ternak, dan jumlah jumlahnya akan lebih signifikan jumlah peternak ada ternak yang masuk ke dalam pasar ternak.

2.1.1. Analisis atas Perilaku Kibaya (Perilaku Ketidaksihinggaan dan Pengabaian Perawatan Kibaya serta Identifikasi Lokasi yang Telah Diketahui)

Pertanian dengan kondisi dan ada ketidaksihinggaan yangnya akan sangat merugikan peternak ternak ternak dan ternak yang agresi, karena akan sangat sulit dengan The Labor Force Concept yang diadopsi dari International Labor Organization, maka peternak ternak ternak dan ternak, yaitu Peternak Ternak Ternak dan Peternak Ternak Ternak. Sehingga Peternak Ternak Ternak akan menjadi dua kelompok, yaitu Peternak Ternak Ternak dan Peternak Ternak Ternak. Definisi akan dengan ternak ternak ternak.

1. Penduduk desa Kaga adalah penduduk berumur 15 tahun keatas.
2. Penduduk yang termasuk Angkatan Kerja adalah penduduk usia kerja (15 tahun keatas) yang
 - bekerja
 - punya pekerjaan namun sementara tidak bekerja
 - pengangguran
3. Penduduk yang bukan Angkatan Kerja adalah penduduk usia kerja (15 tahun keatas) yang
 - bekerja
 - Mengurus rumah tangga
 - Melaksanakan kegiatan lainnya masih kegiatan produktif
4. Bekerja adalah kegiatan ekonomi yang dilakukan dengan maksud memperoleh dan membantu memperoleh pendapatan atau keuntungan, paling sedikit 1 jam dalam seminggu secara teratur, kegiatan tersebut termasuk pada kegiatan pokok atau sampingan dari suatu kegiatan ekonomi.
5. Punya pekerjaan tetapi sementara tidak bekerja adalah mereka dan sekerangnya yang mempunyai pekerjaan, tetapi selama seminggu terakhir sementara tidak bekerja karena berbagai alasan, seperti : sakit, cuti, menunggu proses, mogok dan sebagainya.
6. Pengangguran, berarti dan penduduk usia kerja yang
 - a. Tidak punya pekerjaan dan sedang mencari pekerjaan
 - b. Tidak punya pekerjaan dan sedang memperoleh gaji
 - c. Tidak punya pekerjaan dan lain mencari pekerjaan, karena mereka tidak mungkin mendapatkan pekerjaan
 - d. Sudah punya pekerjaan namun tidak dapat atau tidak dapat bekerja
7. TPK (Tingkat Pengangguran Terbatas) adalah persentase jumlah pengangguran terhadap jumlah angkatan kerja
8. TPAK (Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja) angka yang menggambarkan perbandingan angkatan kerja dengan penduduk dalam usia kerja. Sehingga, TPAK juga merupakan angka yang menggambarkan penyediaan atau penawaran tenaga kerja.
9. TKA (Tingkat Kelempahan Kerja) adalah persentase jumlah penduduk yang bekerja dibandingkan dengan angkatan kerja.

Secara umum kondisi pembangunan di Kabupaten Jombang masih mengalami pola permasalahan yang cukup kompleks, seperti halnya di Badan Pusat Statistik (BPS) berikut ini.

Dari data statistik ketenagakerjaan yang dimiliki Badan Pusat Statistik (BPS) selama tahun 2022-2024 tersebut di atas dapat dilihat sebagai berikut:

- ✓ Jumlah Penduduk Usia Kerja tahun 2022 sebanyak 1.089.307 orang
Jumlah Penduduk Usia Kerja tahun 2024 sebanyak 1.088.704 orang
Mengalami peningkatan sebesar 1,02% atau sebanyak 11.491 orang
- ✓ Jumlah Angkatan Kerja tahun 2022 sebanyak 368.822 orang
Jumlah Angkatan Kerja tahun 2024 sebanyak 368.832 orang
Mengalami peningkatan sebesar 1,02% atau sebanyak 5.210 orang
- ✓ Jumlah orang yang bekerja tahun 2022 sebanyak 272.488 orang
Jumlah orang yang bekerja tahun 2024 sebanyak 273.034 orang
Mengalami peningkatan sebesar 2,02% atau sebanyak 14.906 orang
- ✓ Jumlah Pengangguran tahun 2022 sebanyak 36.334 orang
Jumlah Pengangguran tahun 2024 sebanyak 35.738 orang
Mengalami penurunan sebesar 16,51% atau sebanyak 6.596 orang
- ✓ Jumlah Bekerja Angkatan Kerja tahun 2022 sebanyak 296.457 orang
Jumlah Bekerja Angkatan Kerja tahun 2024 sebanyak 298.812 orang
Mengalami peningkatan sebesar 1,16% atau sebanyak 2.447 orang

Dari data statistik tersebut, TRAF Kabupaten Jombang Tahun 2023 sebesar 71,01% mengalami penurunan 0,02% pada tahun 2024 yang menjadi 71,08%. Sementara TRAF pada tahun 2024 akan berdasarkan dari perhitungan yang dapat signifikan dari kategori jumlah penduduk usia kerja, jumlah angkatan kerja, maupun jumlah penduduk yang bekerja dan tahun 2022 ke 2023. Kondisi ini sangat diperkuat dengan penurunan secara signifikan dari jumlah bekerja angkatan kerja di tahun 2022 ke 2023, sehingga TRAF pada tahun 2022 ke 2023 mengalami peningkatan yang cukup signifikan.

Hal tersebut dapat di tahun 2022 ke 2024, dimana jumlah penduduk usia kerja, jumlah angkatan kerja, maupun jumlah penduduk yang bekerja mengalami peningkatan dari tahun 2022 ke 2024, namun tidak adanya peningkatan di tahun 2022 ke 2023. Di sisi lain, jumlah bekerja angkatan kerja di tahun 2024 justru mengalami peningkatan sebanyak 2.447 (1,16%), sehingga ini tidak yang menjadi salah satu faktor penyebab terjadinya TRAF pada tahun 2024. Di sisi lain, jumlah penduduk usia kerja, jumlah angkatan kerja, maupun jumlah penduduk yang bekerja mengalami peningkatan yang tidak terlalu signifikan, di sisi lain justru terjadi penurunan dari jumlah bekerja angkatan kerja.

kecepatan penurunan THAK dari tahun 2024 ke 2025 bisa terjadi signifikan (3,33%), akan tetapi hal ini perlu mendapat perhatian yang cukup luas dari Pemerintah Daerah karena kondisi tersebut dapat mengakibatkan beberapa hal, antara lain:

- ✓ Turunnya THAK dapat diartikan bahwa banyak orang yang berhenti menabung ke PTAs karena dan akibatnya, hal ini bisa menjadi petanda bahwa apungan korpis berkurang, sehingga banyak orang berhenti untuk mencari pekerjaan, atau akibat adanya PHK dimana pekerja yang kawatiran sehingga bisa terjadi banyak pemutusan kerja.
- ✓ Turunnya THAK juga dapat disebabkan oleh berkurangnya jumlah orang yang tidak bekerja sehingga jumlah tidak angkutan kerja, yaitu berkurangnya jumlah pekerja dan mahasiswa. Bisa terbentarnya jumlah di rumah tangga yang memang masih memilih untuk tidak bekerja.

Hal ini dapat mengurangi lapangan pekerjaan maupun adanya PHK yang dapat mengakibatkan Pemerintah Daerah agar kondisi keberlangsungan di Kabupaten Jombang tidak semakin memburuk. Beberapa upaya yang akan dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja dalam mengurangi jumlah pengangguran yaitu melalui pendekatan, pelatihan, maupun lapangan dengan para stakeholder dalam hal pelatihan bagi pencari kerja, serta upaya lain yang dapat meningkatkan jumlah tenaga kerja. Langkah lain yang bisa diambil antara lain:

1. Meningkatkan upaya pelatihan kerja berbasis kompetensi bekerjasama dengan Lembaga Pelatihan Kerja dengan input sumber yang berkualitas BCP.
2. Meningkatkan upaya kerja dengan perusahaan untuk penempatan tenaga kerja baru dan kegiatan pelatihan berbasis kompetensi.
3. Memaksimalkan upaya pelatihan kewirausahaan bagi mandiri dengan sasaran utama PHK pengangguran, Purna Pekerja Migran Indonesia (PMI), dan keluarga PHK melalui kegiatan pelatihan kewirausahaan yang melibatkan ekspatriate para pebisnis yang mampu membuka lapangan di era digitalisasi 4.0 (Jurnal, Jaringan Digital Kemandirian, Content Creator dan Social Media-Broadcaster).
4. Memaksimalkan peran Tim Koordinasi Daerah Tenaga (TKDT) guna menyebarkan informasi di wilayah-wilayah kabupaten/kota masing-masing.
5. Meningkatkan upaya Job Creation, yaitu pelatihan informal lapangan kerja yang dilakukan oleh perusahaan dengan pencari kerja yang mendapat lapangan pekerjaan.

6. Meningkatkan pembinaan timbal anggotanya kerja khususnya aspek (SW) melalui kegiatan Penyusunan Organisasi, Jajaran (FSJ), dan Koordinasi Internal Antar Kerja Area Daerah (KID).
7. Meningkatkan pembinaan dan bimbingan bagi Para PM melalui kegiatan pelatihan.
8. Meningkatkan kontrol dan kontrol dengan memberikan Heterogenitas dan Dispersitas Frontal Jawa Timur akan tercapai pencapaian kegiatan pelatihan kerja, pengawasan, maupun penilaian dan pemantauan kerja.

Program/Kegiatan yang Mendukung Keberhasilan dalam Kegiatan Pemecatan Penyediaan Kerja

Jajaran (Strategi 1) diantaranya peningkatan kerja dengan indikator ukuran Target, kemampuan kerja (TWC) dan lain-lain (juga) program sebagai berikut:

1. Program Pelatihan Kerja dan Produktifitas Tenaga Kerja

Program ini adalah dengan 4 jenis kegiatan dan 5 jenis sub kegiatan. Pada bagian ini akan diberikan secara lengkap dari masing-masing sub kegiatan yang mendukung pencapaian kinerja. Berikut Strategi 1, yaitu:

 1. Sub Kegiatan Proses Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan

Keterampilan bagi Pemecatan Lembaga pelatihan kerja swasta, dengan indikator ukuran Jumlah Tenaga Kerja yang Menempati Pelatihan Berbasis kompetensi pada Tahun n dengan target 225 Orang dan realisasi sebesar 225 Orang sehingga capaian kinerja sebesar 100%.
 2. Sub Kegiatan Koordinasi Lintas Lembaga dan Kerja Sama

dengan sektor swasta untuk peningkatan indikator kerja secara dan Pemasaran Lembaga Pelatihan Kerja, dengan indikator ukuran Jumlah Kelembagaan / Koordinasi dalam rangka Optimalisasi kapasitas indikator dan Peningkatan Jumlah Pemecatan Pelatihan Internal dan Produktifitas pada Tahun n dengan target 30 Orang dan realisasi sebesar 30 Orang sehingga capaian kinerja sebesar 100%.
 3. Sub Kegiatan Pemecatan Lembaga Pelatihan Kerja Swasta

dengan indikator ukuran Jumlah Lembaga pelatihan kerja swasta

yang Dina dengan target 120 Lontara dan mencapai sebesar 120 Lontara sehingga capaian kerja sebesar 100%.

4. Sub Kegiatan Penyediaan Sarana Daya Peluhan Lembaga Pelatihan Kerja sesuai tembagama, dengan indikator kuantitas Jumlah Sarana Daya Peluhan Lembaga Pelatihan Kerja sesuai tembagama dengan target 15 Lontara dan mencapai sebesar 25 Lontara sehingga capaian kerja sebesar 166,67%.
5. Sub Kegiatan Pelaksanaan Kemitraan Produktifitas kepada Perusahaan Raut, dengan indikator kuantitas Jumlah Perusahaan Raut yang Mendapat Kemitraan Produktifitas dengan target 20 Perusahaan dan mencapai sebesar 20 Perusahaan sehingga capaian kerja sebesar 100%.

Untuk dapat melaksanakan seluruh sub kegiatan tersebut di atas, Program Pelatihan Kerja dan Produktifitas Tenaga Kerja melalui sumber daya anggaran sebesar Rp 1.117.828.248,00 dengan nilai ekuitas Rp 1.117.817.181,00 atau capaian anggaran sebesar 99,97%. Program Pelatihan Kerja dan Produktifitas Tenaga Kerja memiliki 2 (dua) indikator kinerja sebagai berikut:

1. Peningkatan Pencari Kerja dan Industri yang Latih MP Kompetensi dengan target 57% dan mencapai sebesar 100% sehingga capaian kerja sebesar 100,00%. Peningkatan sebesar 100% diperoleh dari pencapaian jumlah pencari kerja dan industri yang Latih di/lingkungan/strategi jumlah pencari kerja dan industri yang Didan dapat 100%. Pada tahun 2024, jumlah pencari kerja yang sudah sebanyak 228 orang dengan jumlah pencari kerja yang Latih a) kompetensi sebanyak 228 orang, sedangkan jumlah industri yang sudah sebanyak 50 orang dengan jumlah industri yang Latih a) kompetensi sebanyak 50 orang. Sehingga pencapaian indikator kinerja menjadi

$$\left(\frac{228 - 10}{228 - 10} \right) \times 100\% = 100\%$$

2. Jumlah LPK yang Berkinerja dengan target 3 LPK dan mencapai 4 LPK sehingga capaian kerja sebesar 100,00%. Pada tahun 2024, LPK yang diberikan kutu arakda ada 5 lembaga, namun hanya 4 LPK yang diberikan kutu arakda, yaitu LPK Bangun Karya, BLAK Kalimantan, BLAK An-Gita, dan LPK Sekeloa Put

Revisi skema konsep dalam catatannya dengan prosedur Lampiran Pelatihan Kerja, portofolio Timaga Kerja hanya memberikan LPI untuk kualitas ke prima sebagai fasilitas pengaman daerah kabupaten Jember dan akan diarahkan sebagai jurnal pengantar. Rata yang diberikan dan proses untuk aktivitas lampiran hanya di bagian lainnya dan diarahkan sebagai yang akan pernah mengikut sertakan. Artinya penjelasan untuk revisi menjadi menjadi yang cukup baik bagi LPI di Kabupaten Jember, mengingat masa selama untuk aktivitas hanya 1 (satu) tahun. Dengan adanya keterbatasan dan proses serta masa selama ke final aktivitas yang cukup singkat, maka dengan adanya LPI yang ada di bagian dua Timaga akan diharapkan pengantar akan akan dengan proses aktivitas yang lampiran. Di lampiran akan diberikan dan proses tersebut, maka yang diharapkan akan menjadi dan lampiran juga merupakan masa banyaknya LPI di Kabupaten Jember yang akan akan aktif.

Dari 2 (dua) indikator kinerja program tersebut di atas, maka perhitungan capaian kinerja program adalah sebagai berikut:

Capaian Kinerja Program	Capaian Kinerja Indikator 1	x 100%
	Capaian Kinerja Indikator 2	

Dengan demikian maka sebagai berikut:

$$\left(\frac{115,00\% + 118,21\%}{2} \right) \times 100\% = 116,61\%$$

Pada bagian sebelumnya disebutkan bahwa Program Pelatihan Kerja dan Prosedur Timaga Kerja didukung jumlah biaya anggaran sebesar Rp.1.117.500.250 dengan realisasi sebesar Rp.1.117.817.150 atau capaian anggaran sebesar 99,87%. Dengan capaian kinerja program sebesar 116,61% maka tingkat efisiensi pelaksanaan program sebesar 18,34%.

2. Program Penyaluran Tenaga Kerja

Program ini didukung oleh 2 (dua) kegiatan dan 2 (dua) sub kegiatan, pada bagian ini akan diberikan secara terperinci dan masing-

masing dari kegiatan yang mendukung pencapaian kerja. Secara Strategi 1 yaitu:

1. Sub Kegiatan Penyediaan Sumber Daya Pelaksana Jarak Kerja, dengan indikator keluaran Jumlah SDM Pelayan Jarak Kerja yang Mendapatkan Pelatihan Melalui Bimtek dan lain-lain untuk Peningkatan Kompetensi dengan target 60 Orang dan realisasi sebesar 60 Orang sehingga capaian kerja sebesar 100%.
2. Sub Kegiatan Pelayanan Jarak Kerja, dengan indikator keluaran Jumlah Tenaga Kerja yang Mendapatkan Melau Layanan JKK dan AII, dengan target 342 Orang dan realisasi sebesar 342 Orang sehingga capaian kerja sebesar 100%.
3. Sub Kegiatan Penyediaan Bimbingan Jabatan bagi Penerima Kerja, dengan indikator keluaran Jumlah Penerima Kerja yang Mendapatkan Penyuluhan dan Bimbingan Jabatan dengan target 100 Orang dan realisasi sebesar 100 Orang sehingga capaian kerja sebesar 100%.
4. Sub Kegiatan Perluasan Kelempakan Kerja, dengan indikator keluaran Jumlah Tenaga Kerja yang Dilaksanakan Melalui program Perluasan Kelempakan Kerja dengan target 140 Orang dan realisasi sebesar 140 Orang sehingga capaian kerja sebesar 100%.
5. Sub Kegiatan Pelayanan dan Penyediaan Informasi Pasar Kerja Online, dengan indikator keluaran Jumlah Penerima dan Pemberi Kerja yang Terdaftar dalam Pasar Kerja Melalui Online (Kartu Induk) dengan target 770 Orang dan realisasi sebesar 770 Orang sehingga capaian kerja sebesar 99,33%.
6. Sub Kegiatan Job Fair/Bursa Kerja, dengan indikator keluaran Jumlah Penerima Kerja yang Mendapatkan Pelajaran Melalui Job Fair/Bursa Kerja dengan target 100 Orang dan realisasi sebesar 104 Orang sehingga capaian kerja sebesar 104%.
7. Sub Kegiatan Peningkatan Partisipasi dan Kompetensi Calon Pekerja Migran Indonesia, dengan indikator keluaran Jumlah Uluh/PM yang Didukung dan Organisasi Kompetensinya dengan target 50 Orang dan realisasi sebesar 50 Orang sehingga capaian kerja sebesar 100%.
8. Sub Kegiatan Peningkatan Pekerja Migran Indonesia Purna Penempatan, dengan indikator keluaran Jumlah PM Purna yang

Ditanyakan orang-orang di Orong dan didapat sebesar 11 Orong sehingga capaian tenaga sebesar 100%.

Untuk dapat melaksanakan kegiatan ini, satu reguler berkedudukan di atas, Program Penempatan Tenaga Kerja didukung jumlah biaya anggaran sebesar Rp 322.842.000 dengan realisasi sebesar Rp 328.842.200 atau capaian anggaran sebesar 99,21%. Program Penempatan Tenaga Kerja memiliki 2 (dua) indikator kinerja sebagai berikut:

1. Penempatan Pencari Kerja yang Ditempatkan dengan target 87% dan realisasi sebesar 128,71% sehingga capaian tenaga sebesar 112,88%. Realisasi sebesar 128,71% diperoleh dari pembagian Jumlah Pencari Kerja yang Ditempatkan dibagi Jumlah Pencari Kerja yang Terserap dikali 100%. Maka akan didapat jumlah pencari kerja yang ditempatkan sebanyak 711 orang yang terdiri dari perempuan 306 orang, penempatan hasil rujukan sebanyak 66 orang, penempatan hasil prosedur keahliannya sebanyak 51 orang, penempatan hasil prosedur keahlian kompetensi sebanyak 158 orang, penempatan hasil perogangan dari negeri sebanyak 16 orang, dan penempatan perogangan di luar negeri sebanyak 67 orang. Sedangkan jumlah pencari kerja yang terserap pada tahun berjalan dari 611 orang. Maka Pencari Kerja sebesar 711 orang, sehingga perhitungan realisasi tenaga menjadi:

$$\left(\frac{711}{560} \times 100\% \right) = 128,71\%$$

Jumlah pencari kerja yang ditempatkan akan terus ditandingkan dengan jumlah pencari kerja yang terdaftar di database tenaga kerja (I) sehingga jumlah penempatan dan serapan tenaga BKK (DAN) serta (II) sebagai persamaan yang akan menghasilkan calon pencari kerja menyerahkan Kartu AK. I II dalam pernyataan administrasi, sehingga jumlah pencari kerja terserap pada tahun yang telah terintegrasi dengan JAWA-Kepa Kemaker II tidak menimbulkan kendala yang sesungguhnya.

2. Penempatan Pencari Kerja yang Berkecukupan Mendapat target 45,17% dan realisasi sebesar 51,18% sehingga capaian tenaga sebesar 122,37%. Realisasi sebesar 51,18% diperoleh dari pembagian Jumlah Pencari Kerja yang Berkecukupan dengan

2004 jumlah Pekerja Korp yang bermitrasasi oleh 100%. Pada tahun 2014, Dinas Tenaga Kerja melaksanakan kegiatan/Pelatihan Pemasyarakatan kepada 180 orang. Dari jumlah tersebut, yang sebagai bermitrasasi/berkorp sebanyak 85 orang. Artinya, dari 85 orang yang sudah bermitrasasi/berkorp tersebut, 50 di antaranya berhasil mendirikan usaha secara mandiri. Sehingga perhitungan menjadi seperti berikut:

$$\left(\frac{50}{85} \times 100\% \right) = 58,82\%$$

Dari 2 (dua) indikator kinerja program tersebut di atas, maka perhitungan secara korp program adalah sebagai berikut:

Capaian Kinerja Program	Capaian Kinerja Indikator 1	x 100%
	Capaian Kinerja Indikator 2	

Sehingga diperoleh hasil sebagai berikut:

$$\left(\frac{110,00\% + 100,00\%}{2} \times 100\% \right) = 105,00\%$$

Maka dapat disimpulkan diwujudkan bahwa Program Pemasyarakatan Tenaga Kerja didukung sumber daya anggaran sebesar Rp.625.848.580 dengan realisasi sebesar Rp.620.947.200 atau capaian anggaran sebesar 99,24%. Dengan capaian kinerja program sebesar 105,00% maka tercapai efisiensi pelaksanaan program sebesar 20,11%.

2

Sasaran Strategi 2: Terwujudnya Hubungan Industrial yang Harmonis dan Utuh Usaha yang Kondusif

Sasaran Strategi 2 (S2) yaitu Terwujudnya Hubungan Industrial yang harmonis dan Utuh Usaha yang Kondusif didukung oleh Bidang Hubungan Industrial dan Penyerapan Korp. Sasaran ini diukur menggunakan indikator **Persentase Penyelesaian Hubungan Industrial yang Terselesaikan**. Rumus indikator kinerja yang digunakan adalah Jumlah Penyelesaian Hubungan Industrial yang Terselesaikan dibandingkan Jumlah

Persentase Hubungan Industri yang diwujudkan dapat dinilai persen, sebagai berikut:

$$\% \text{ Persentase Hubungan Industri yang Terwujud} = \frac{\text{Jumlah Hubungan Industri yang Terwujud} \times \text{Jumlah Persentase Hubungan Industri yang diwujudkan}}{n} \times 100\%$$

2.11. Perbandingan antara Target dan Realisasi Kinerja Tahun Ini

Perbandingan antara target dan realisasi kinerja dari sasaran Terwujudnya Hubungan Industri yang Harmonis dan Kemitraan yang Kondusif dapat dilihat pada tabel di bawah.

Tabel 2.10
Perbandingan antara Target, Realisasi, dan Capaian Kinerja Tahun 2024 dari Satuan Strategi 2 dan Program Pembinaan

Satuan Strategi Program	Indikator Kinerja	Kinerja		
		Target	Realisasi	Capaian
Satuan Terwujudnya Hubungan Industri yang Harmonis dan Kemitraan yang Kondusif	Persentase Perwujudan Hubungan Industri yang Terwujud	100%	100%	100%
1. Program Hubungan Industri	Persentase Perwujudan dan Penguatan Hubungan Industri	100%	100%	100%

Sumber: Data Dinas Tenaga Kerja-Kec. Jombang, Oktober 2024

Perbandingan data yang dimiliki oleh Dinas Tenaga Kerja pada tahun 2024 untuk pencapaian hubungan industri yang diwujudkan mencapai 100% atau 100% dari jumlah target seluruhnya dapat diwujudkan, sehingga didapatkan realisasi kinerja sebesar 100%. Hal ini menunjukkan bahwa capaian kinerja dari satuan 2 memiliki efek yang baik (Berhasil).

gar 10 kasus yang masuk ke dalam pada tahun 2014, dapat dilihat menjadi 2 (dua) jenis pemukiman yaitu pemukiman rak sebanyak 5 kasus dan pemukiman pemukiman hutungan rak (PHK) sebanyak 12 kasus. Dari 18 kasus tersebut, dapat dibedakan menjadi beberapa jenis bentuk yaitu:

- (1) Bentuk perumahan berkarakteristik sebagai 7 kasus.
- (2) Medan jalur dan pemukiman sebanyak 10 kasus.
- (3) Lainnya sebanyak 1 kasus dimana bentuk rumah dengan pencahayaan dan tata letak pemukiman rak PHK pada 10.

3.1.2. Perbandingan antara Realisasi Kinerja Tahun ini dengan 2 (dua) Tahun Terakhir

Untuk mengetahui kinerja dengan membandingkan data tahun ini dengan tahun sebelumnya, maka dilakukan perbandingan antara realisasi dan capaian kinerja tahun 2014 dan dua tahun terakhir sebagai mana tertera pada tabel di bawah ini

Category	Item	Quantity	Unit	Value	Remarks
Material	Concrete	100	m ³	10000	
	Steel	50	kg	5000	
	Brick	1000	no.	10000	
	Sand	200	m ³	20000	
Labor	Worker	10	no.	10000	
	Supervisor	5	no.	5000	
	Driver	2	no.	2000	
	Helper	3	no.	3000	
Equipment	Excavator	1	no.	10000	
	Truck	2	no.	20000	
	Generator	1	no.	10000	
	Tool	10	no.	10000	

姓名	性别	年龄	职业	住址	联系电话	电子邮箱	身份证号	银行卡号	支付宝账号	微信账号	QQ账号	其他联系方式
张三	男	25	程序员	北京市朝阳区	13800000000	zhangsan@163.com	110101199801010001	62284801010101010101	15888888888	zhangsan	123456789	
李四	女	30	教师	北京市海淀区	13900000000	lisi@163.com	110102196805050002	62284801010101010101	15888888888	lisi	123456789	
王五	男	35	医生	上海市浦东新区	13700000000	wangwu@163.com	310101196301010003	62284801010101010101	15888888888	wangwu	123456789	
赵六	女	40	律师	广东省广州市	13600000000	zhaoliu@163.com	440101195801010004	62284801010101010101	15888888888	zhaoliu	123456789	
孙七	男	45	工程师	浙江省杭州市	13500000000	sunqi@163.com	330101195301010005	62284801010101010101	15888888888	sunqi	123456789	
周八	女	50	会计	江苏省南京市	13400000000	zhouba@163.com	320101194801010006	62284801010101010101	15888888888	zhouba	123456789	
吴九	男	55	教授	北京市西城区	13300000000	wujiu@163.com	110103194301010007	62284801010101010101	15888888888	wujiu	123456789	
郑十	女	60	退休	山东省济南市	13200000000	zhengshi@163.com	370101193801010008	62284801010101010101	15888888888	zhengshi	123456789	
冯十一	男	65	退休	河南省郑州市	13100000000	fengshi1@163.com	410101192801010009	62284801010101010101	15888888888	fengshi1	123456789	
陈十二	女	70	退休	四川省成都市	13000000000	chenshi2@163.com	510101191801010010	62284801010101010101	15888888888	chenshi2	123456789	

Uji coba di atas dapat diartikan bahwa indikator sasaran sesuai indikator program pada tahun 2022-2023 berbeda dengan tahun 2021, sehingga tidak bisa dibandingkan. Pertimbangan bahwa semua kebijakan penerapan hubungan industri sangat bergantung dari keputusan para pihak yang berelasi, apakah nantinya dilaksanakan secara resmi, masih merencanakan sebagai rencana yang umum.

3.1.3. Perbandingan antara Realisasi Kinerja Tahun Ini dengan Target Jangka Menengah

Pencapaian kinerja tahun pertama (2024) juga dibandingkan dengan target yang tertera pada dokumen Rencana Tahun 2024-2026 di bawah pada tabel di bawah ini.

Tabel 3.13
Perbandingan antara Target, Realisasi, dan Capaian Kinerja Tahun 2024
s.d. UMR Periode Rencana dan Rencana Strategis 2 dan Program Pendukung

Isi dari Kategori - Program	Indikator Kinerja	Tahun Pertama (2024)			Aksi Periode Rencana (Tahun 2026)		
		Target	Realisasi	Capaian	Target	Realisasi	Capaian
Sasaran: Terdapatnya hubungan industri yang harmonis dan adil serta yang inovatif	Persentase Penyelesaian Hubungan Industri yang Terselesaikan	100%	100%	100%	100%	100%	100%
	Persentase Penyelesaian dan Promosi Penyelesaian Hubungan Industri	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Sumber: Data Diri Target Kinerja dan Jangka Menengah (2024)

Seperti yang tertera pada tabel di atas, target aksi dari industri secara Persentase Penyelesaian Hubungan Industri yang Terselesaikan pada tahun pertama Rencana (tahun 2024) adalah 100%, sedangkan realisasi kinerja pada tahun 2024 adalah 100%, sehingga capaian kinerja tahun 2024 juga dibandingkan dengan target pada tahun pertama Rencana adalah 100%.

Date		Time		Location		Weather		Wind		Sea		Visibility		Remarks	
1	10/10/2023	08:00	09:00	10/10/2023	09:00	10/10/2023	09:00	10/10/2023	09:00	10/10/2023	09:00	10/10/2023	09:00	10/10/2023	09:00
2	10/10/2023	09:00	10:00	10/10/2023	10:00	10/10/2023	10:00	10/10/2023	10:00	10/10/2023	10:00	10/10/2023	10:00	10/10/2023	10:00
3	10/10/2023	10:00	11:00	10/10/2023	11:00	10/10/2023	11:00	10/10/2023	11:00	10/10/2023	11:00	10/10/2023	11:00	10/10/2023	11:00
4	10/10/2023	11:00	12:00	10/10/2023	12:00	10/10/2023	12:00	10/10/2023	12:00	10/10/2023	12:00	10/10/2023	12:00	10/10/2023	12:00
5	10/10/2023	12:00	13:00	10/10/2023	13:00	10/10/2023	13:00	10/10/2023	13:00	10/10/2023	13:00	10/10/2023	13:00	10/10/2023	13:00
6	10/10/2023	13:00	14:00	10/10/2023	14:00	10/10/2023	14:00	10/10/2023	14:00	10/10/2023	14:00	10/10/2023	14:00	10/10/2023	14:00
7	10/10/2023	14:00	15:00	10/10/2023	15:00	10/10/2023	15:00	10/10/2023	15:00	10/10/2023	15:00	10/10/2023	15:00	10/10/2023	15:00
8	10/10/2023	15:00	16:00	10/10/2023	16:00	10/10/2023	16:00	10/10/2023	16:00	10/10/2023	16:00	10/10/2023	16:00	10/10/2023	16:00
9	10/10/2023	16:00	17:00	10/10/2023	17:00	10/10/2023	17:00	10/10/2023	17:00	10/10/2023	17:00	10/10/2023	17:00	10/10/2023	17:00
10	10/10/2023	17:00	18:00	10/10/2023	18:00	10/10/2023	18:00	10/10/2023	18:00	10/10/2023	18:00	10/10/2023	18:00	10/10/2023	18:00
11	10/10/2023	18:00	19:00	10/10/2023	19:00	10/10/2023	19:00	10/10/2023	19:00	10/10/2023	19:00	10/10/2023	19:00	10/10/2023	19:00
12	10/10/2023	19:00	20:00	10/10/2023	20:00	10/10/2023	20:00	10/10/2023	20:00	10/10/2023	20:00	10/10/2023	20:00	10/10/2023	20:00
13	10/10/2023	20:00	21:00	10/10/2023	21:00	10/10/2023	21:00	10/10/2023	21:00	10/10/2023	21:00	10/10/2023	21:00	10/10/2023	21:00
14	10/10/2023	21:00	22:00	10/10/2023	22:00	10/10/2023	22:00	10/10/2023	22:00	10/10/2023	22:00	10/10/2023	22:00	10/10/2023	22:00
15	10/10/2023	22:00	23:00	10/10/2023	23:00	10/10/2023	23:00	10/10/2023	23:00	10/10/2023	23:00	10/10/2023	23:00	10/10/2023	23:00
16	10/10/2023	23:00	00:00	10/10/2023	00:00	10/10/2023	00:00	10/10/2023	00:00	10/10/2023	00:00	10/10/2023	00:00	10/10/2023	00:00
17	10/10/2023	00:00	01:00	10/10/2023	01:00	10/10/2023	01:00	10/10/2023	01:00	10/10/2023	01:00	10/10/2023	01:00	10/10/2023	01:00
18	10/10/2023	01:00	02:00	10/10/2023	02:00	10/10/2023	02:00	10/10/2023	02:00	10/10/2023	02:00	10/10/2023	02:00	10/10/2023	02:00
19	10/10/2023	02:00	03:00	10/10/2023	03:00	10/10/2023	03:00	10/10/2023	03:00						

dan bisa menjadi di atas kepala oleh Pemerintah. Perbaikan hubungan industri yang terbentuk di Kabupaten Jombang tahun 2024 akan dengan upaya Proaktif, sementara untuk kerja di Jawa Tengah sampai dengan saat ini belum dapat dibandingkan dikarenakan belum adanya informasi terkait data dan kemakluman RI. Rasio antara kabupaten Jombang sebesar 100% berada dan 18 kasus yang masih dihadapi, semuanya dapat diatasi. Sedangkan untuk kerja Proaktif sebesar 100% berada dan 818 kasus yang masih dihadapi, dan semuanya dapat diatasi.

3.1.5. Kualitas atau Persepsi Kerja (Persepsi Masyarakat/pekerjaan atau Persepsi/Persepsi Kerja oleh Adhikar/ sosial yang Tidak Diketahui)

Persepsi Persepsi Hubungan Industri yang terbentuk merupakan pandangan atau jumlah persepsi hubungan industri yang berwujud dengan jumlah persepsi hubungan industri yang masih dihadapi. Rasio antara data yang masuk ke dalam Terapi Kerja pada tahun 2024 adalah 18 kasus yang masih dihadapi, semuanya dapat diatasi. Dalam hal penyelesaian kasus, Dinas Tenaga Kerja mengorganisir tenaga-tenaga terlatih atau pihak-pihak yang berkepentingan untuk bisa mengidentifikasi masalah dan penyelesaian kasus yang ada. Rasio kerja pada tahun 2024 sebesar 100% sedang dan sedang teratasi semua.

1. Adanya pemahaman, pengakuan dan peran terhadap perubahan persepsi hubungan masyarakat.
2. Adanya hubungan industri yang harmonis antara Pemerintah, pengusaha, dan Pekerja sampai saat penyelesaian yang masih dapat diatasi dengan baik.
3. Adanya kerjasama yang harmonis antara Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Jombang dengan Tenaga Mediasi Proaktif Jaka Timur untuk penyelesaian hubungan industri.

Selanjutnya adalah yang harus akan upaya penyelesaian kerja indikator secara jitu oleh semua pemerintah dan pekerja di wilayah Kabupaten Jombang melalui upaya penuh dalam penyelesaian hubungan industri. Penyelesaian Hubungan Kerja (PHK) juga akan menjadi salah satu dalam menciptakan kontribusi masyarakat di Kabupaten Jombang.

terhadap orang atau badan usaha, termasuk ada tidak orang yang mempunyai PHK di kabupaten Jombang.

Beberapa hal sebagai upaya tidak terjadi yang dapat dilakukan untuk meminimalkan dampak yang dihadapi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Jombang sebagaimana tersebut di atas antara lain:

1. Melakukan upaya pemantauan secara cergas terhadap PHK melalui pembinaan secara reguler, termasuk meningkatkan cakupan pemantauan yang dapat dilakukan melalui pemantauan berkala/kontinuasi;
2. Melakukan koordinasi dengan BP JAMSOSTEK, dalam rangka pemberian bantuan terhadap perusahaan bagi pekerja yang ter-PHK;
3. Melakukan sinkretisasi berbagai kebijakan yang melibatkan unsur terkait yaitu Pemerintah, Perguruan, dan Serikat Pekerja/Orbita Buruh (SP-OB) dalam rangka pelaksanaan kebijakan pengupahan, pemberian THR, dan pemberian uang bagi tenaga kerja;
4. Melakukan koordinasi Tim Dasa Dwi Kabupaten/Kota yang terdiri atas unsur Pemerintah, Perguruan, TRSD, Serikat Buruh, dan Tim dalam upaya mengenal potensi permasalahan/masalah-masalah pada perusahaan;
5. Melakukan pemantauan secara BP JAMSOSTEK dan BPJS Kesehatan dalam rangka kegiatan pemantauan bagi tenaga kerja di perusahaan.

Program/Kegiatan yang Melibatkan Kabupaten sebagai Kegiatan Pemantauan Perjanjian Kerja

Sesuai Pasal 2 (35-2) yang terdapatnya hubungan industrial yang harmonis dan adil yang didukung dengan indikator sebagai Peningkatan Pemeliharaan Hubungan Industrial yang Terselesaikan dituangkan dalam 1 (satu) program yaitu Program Hubungan Industrial yang dituangkan dalam 2 (dua) kegiatan dan 4 (empat) sub kegiatan, berikut penjelasan kegiatan dan masing-masing sub kegiatan yaitu:

1. Sub Kegiatan Penguatan Peraturan Perusahaan bagi Perusahaan, dengan indikator sebagai Jumlah Perusahaan yang melaksanakan Peraturan Perusahaan Pemeliharaan yang Tertutup dengan Hubungan Industrial dan Persentase di HUKA-citra dengan target 10 Perusahaan dan minimal sebesar 30 Perusahaan sehingga capaian kinerja sebesar 100%.

2. Sub Kegiatan Pencapaian Pengapian Kerjasama bagi Perusahaan dengan indikator ukuran Jumlah Perusahaan yang Berpartisipasi Berjasa Bersama dengan target 2 Perusahaan dan realisasi sebesar 1 Perusahaan sehingga capaian kinerja sebesar 50%.
3. Sub Kegiatan Penyelenggaraan Pendidikan dan Informasi dalam Hubungan Industri dan Jaringan Industri Tenaga Kerja serta Pengapian dengan indikator ukuran Jumlah Grup dan Informasi Berjasa HI (PPKIB, Divisi Daya Ulah, dan LKS Bina) dan Pekerja yang Terjadi sebagai Peserta dan/atau pada Pengapian dengan target 5 Laporan dan realisasi sebesar 5 Laporan sehingga capaian kinerja sebesar 100%.
4. Sub Kegiatan Pencapaian Penanaman Hubungan Industri, Rangkap Kerja, dan Pengapian Perusahaan yang Berasosiasi Berasosiasi pada Keperlingan di (Jalur Daerah Kabupaten) Kota dengan indikator ukuran Jumlah Perusahaan yang Disusun dengan target 1 Perusa dan realisasi 1Perusa sehingga capaian kinerja sebesar 10%.
5. Sub Kegiatan Penyelenggaraan Pendidikan Hubungan Industri, Rangkap Kerja, dan Pengapian Perusahaan yang Berasosiasi Berasosiasi pada Keperlingan di (Jalur Daerah Kabupaten) Kota dengan indikator ukuran Jumlah Pekerja Pendidikan yang Terseleksi dengan target 12 Pekerja dan realisasi sebesar 18 Pekerja sehingga capaian kinerja sebesar 150%.
6. Sub Kegiatan Penyelenggaraan Vertifikasi dan Registrasi Keanggotaan pada Organisasi Perusaha, Pedesa, dan Koordinasi tingkat Pengapian/terkait dengan serta via Aktual dengan indikator Jumlah Asosiasi Perusaha dan Serikat Pekerja yang Disertifikasi dengan target 2 Asosiasi dan Serikat Pekerja dan realisasi sebesar 6 Asosiasi dan Serikat Pekerja sehingga capaian kinerja sebesar 30%. Perlu diinformasikan bahwa realisasi sangat bergantung dari acutannya Serikat Pekerja (SP/terkait Buruh (SB) yang mencatatkan keanggotaannya pada masa.
7. Sub Kegiatan Pelaksanaan Operasional Lembaga Keperanga Terpadu Daerah Kabupaten/Kota, dengan indikator ukuran Jumlah LKS Tipikal yang Ditua dengan target 1 Lembaga dan realisasi sebesar 1 Lembaga sehingga capaian kinerja sebesar 100%.

4. Sub Kegiatan Pengembangan Pelaksanaan Jalinan Sosial Terapi Kerja dan Fasilitas Kesejahteraan Pekerja, dengan indikator output: Tercapainya Program Jalinan Sosial Terapi Kerja dan Fasilitas Kesejahteraan Pekerja dengan target 11.221 Orang dan realisasi sebesar 13.350 Orang sehingga capaian kinerja sebesar 100%.

Program Hubungan Industri didukung untuk biaya anggaran sebesar Rp.3.038.962.700 dengan realisasi Rp.3.214.172.290 sehingga capaian anggaran sebesar 95,84%, dengan indikator kinerja Program Jalinan Persentase Penyelesaian dan Penyelidikan Persewaan Hubungan Industri dengan target 100% dan realisasi sebesar 100% sehingga capaian kinerja sebesar 100%. Realisasi sebesar 100% diperoleh dari pertambahan jumlah Penyelesaian dan Penyelidikan Persewaan Hubungan Industri sebagai jumlah Penyelesaian dan Penyelidikan Persewaan Hubungan Industri yang ditangani sesuai ketentuan di atas 100%.

Terdapat 2024 jumlah penyelesaian penyelesaian hubungan industri yang tercatat adalah 3 kasus, sedangkan jumlah penyelesaian penyelesaian hubungan industri yang tercatat sebanyak 18 kasus, sehingga pertambahan realisasi kinerja menjadi:

$$\left\{ \frac{2024}{2023} \times 100\% \right\} = 100\%$$

Output Realisasi kinerja sebesar 100% dan target 100% maka capaian kinerja sebesar 100%. Dengan demikian capaian anggaran sebesar 95,84% dan capaian kinerja program sebesar 100% maka terdapat efisiensi pelaksanaan program sebesar 4,16%.

3

Sasaran Strategis 2 Meningkatkan Kualitas Administrasi Kinerja Instansi Pemerintah

Sasaran Strategis 2 (S1-2) yaitu Meningkatkan Kualitas Administrasi Kinerja Instansi Pemerintah didukung dari beberapa dan tujuan berikut. Sasaran ini diukur menggunakan Indikator Nilai Efisiensi SAKIP. Rincian indikator kinerja yang diperlihatkan sesuai Nilai Efisiensi SAKIP pada Tahun 2024 dengan persentase Peningkatan Kinerja (30%), Pengukuran Kinerja (30%), Penguasaan Kinerja (10%), dan Efisiensi Kinerja (30%).

1.3.1. Perbandingan antara Target dan Realisasi Kinerja Tahun ini

Perbandingan antara target dan realisasi kinerja dari SS-2 menunjukkan kualitas horizontal kinerja nasional Pemerintah dapat dinilai pada level di bawah.

Tabel 3.15
Perbandingan antara Target, Realisasi, dan Capaian Kinerja Tahun 2024 dari Sistem Strategi 2 dan Program Pendukung

Sistem Strategi-Program	Indikator Kinerja	Grafik		
		Target	Realisasi	Capaian
Sistem Manajemen Kualitas horizontal kinerja nasional Pemerintah	Indikator Kinerja	78,38 (80)	77,36 (80)	85,94%
Program Pemungutan Uang Perantara Daerah Kabupaten	Perantara Rata-Rata Capaian Kinerja Aparatur	100%	100%	100%

Sumber: Data, Dinas Tenaga Kerja dan Pelatihan, tahun 2024.

Dari tabel, tabel tersebut di atas, maka dari target realisasi kinerja secara kinerja yang ditetapkan pada tahun 2024 sebesar 78,38 (80) didapatkan realisasi kinerja sebesar 77,36 (80) sehingga capaian kinerja adalah 85,94%. Hal ini menunjukkan bahwa capaian kinerja dari SS-2 memiliki kinerja yang positif. Jika dibandingkan dengan nilai realisasi tahun 2023 dimana nilai SAKR sebesar 75,25 (80), maka terjadi peningkatan nilai sebesar 0,79 poin di tahun 2024.

Dari 4 komponen yang deviasi, nilai 77,36 (80) terdiri dari nilai:

1. Penguasaan kinerja sebesar 20%, nilai hasil evaluasi 24,34
2. Penguasaan kinerja sebesar 30%, nilai hasil evaluasi 22,74
3. Penguasaan kinerja sebesar 15%, nilai hasil evaluasi 9,02
4. Evaluasi kinerja sebesar 15%, nilai hasil evaluasi 21,44

2.1.1. Pertandingan antara Kejuaraan Juara Tahun III dengan 2 (Dua) Tim Terkuat

Untuk mengetahui kemendangannya masing-masing atau menang dan kalah sebelumnya, maka dilakukan pertandingan antara Juara I dan Juara II serta Juara II dan Juara III tahun-tahun sebelumnya. Hasil pertandingan ini akan dipakai sebagai acuan untuk pertandingan final pada tahun di tahun ini.



THE FUTURE OF THE FUTURE

Category	Item	Value	Unit	Item	Value	Unit	Item	Value	Unit	Item	Value	Unit	Item	Value	Unit	Item	Value	Unit	Item	Value	Unit
Category 1	Item 1.1	100	kg	Item 1.2	200	kg	Item 1.3	300	kg	Item 1.4	400	kg	Item 1.5	500	kg	Item 1.6	600	kg	Item 1.7	700	kg
	Item 1.8	800	kg	Item 1.9	900	kg	Item 1.10	1000	kg	Item 1.11	1100	kg	Item 1.12	1200	kg	Item 1.13	1300	kg	Item 1.14	1400	kg
Category 2	Item 2.1	150	kg	Item 2.2	250	kg	Item 2.3	350	kg	Item 2.4	450	kg	Item 2.5	550	kg	Item 2.6	650	kg	Item 2.7	750	kg
	Item 2.8	850	kg	Item 2.9	950	kg	Item 2.10	1050	kg	Item 2.11	1150	kg	Item 2.12	1250	kg	Item 2.13	1350	kg	Item 2.14	1450	kg
Category 3	Item 3.1	200	kg	Item 3.2	300	kg	Item 3.3	400	kg	Item 3.4	500	kg	Item 3.5	600	kg	Item 3.6	700	kg	Item 3.7	800	kg
	Item 3.8	900	kg	Item 3.9	1000	kg	Item 3.10	1100	kg	Item 3.11	1200	kg	Item 3.12	1300	kg	Item 3.13	1400	kg	Item 3.14	1500	kg
Category 4	Item 4.1	250	kg	Item 4.2	350	kg	Item 4.3	450	kg	Item 4.4	550	kg	Item 4.5	650	kg	Item 4.6	750	kg	Item 4.7	850	kg
	Item 4.8	950	kg	Item 4.9	1050	kg	Item 4.10	1150	kg	Item 4.11	1250	kg	Item 4.12	1350	kg	Item 4.13	1450	kg	Item 4.14	1550	kg
Category 5	Item 5.1	300	kg	Item 5.2	400	kg	Item 5.3	500	kg	Item 5.4	600	kg	Item 5.5	700	kg	Item 5.6	800	kg	Item 5.7	900	kg
	Item 5.8	1000	kg	Item 5.9	1100	kg	Item 5.10	1200	kg	Item 5.11	1300	kg	Item 5.12	1400	kg	Item 5.13	1500	kg	Item 5.14	1600	kg
Category 6	Item 6.1	350	kg	Item 6.2	450	kg	Item 6.3	550	kg	Item 6.4	650	kg	Item 6.5	750	kg	Item 6.6	850	kg	Item 6.7	950	kg
	Item 6.8	1050	kg	Item 6.9	1150	kg	Item 6.10	1250	kg	Item 6.11	1350	kg	Item 6.12	1450	kg	Item 6.13	1550	kg	Item 6.14	1650	kg
Category 7	Item 7.1	400	kg	Item 7.2	500	kg	Item 7.3	600	kg	Item 7.4	700	kg	Item 7.5	800	kg	Item 7.6	900	kg	Item 7.7	1000	kg
	Item 7.8	1100	kg	Item 7.9	1200	kg	Item 7.10	1300	kg	Item 7.11	1400	kg	Item 7.12	1500	kg	Item 7.13	1600	kg	Item 7.14	1700	kg
Category 8	Item 8.1	450	kg	Item 8.2	550	kg	Item 8.3	650	kg	Item 8.4	750	kg	Item 8.5	850	kg	Item 8.6	950	kg	Item 8.7	1050	kg
	Item 8.8	1150	kg	Item 8.9	1250	kg	Item 8.10	1350	kg	Item 8.11	1450	kg	Item 8.12	1550	kg	Item 8.13	1650	kg	Item 8.14	1750	kg
Category 9	Item 9.1	500	kg	Item 9.2	600	kg	Item 9.3	700	kg	Item 9.4	800	kg	Item 9.5	900	kg	Item 9.6	1000	kg	Item 9.7	1100	kg
	Item 9.8	1200	kg	Item 9.9	1300	kg	Item 9.10	1400	kg	Item 9.11	1500	kg	Item 9.12	1600	kg	Item 9.13	1700	kg	Item 9.14	1800	kg
Category 10	Item 10.1	550	kg	Item 10.2	650	kg	Item 10.3	750	kg	Item 10.4	850	kg	Item 10.5	950	kg	Item 10.6	1050	kg	Item 10.7	1150	kg
	Item 10.8	1250	kg	Item 10.9	1350	kg	Item 10.10	1450	kg	Item 10.11	1550	kg	Item 10.12	1650	kg	Item 10.13	1750	kg	Item 10.14	1850	kg

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa realisasi kinerja pada tahun 2022-2024 sangat fluktuatif dimana terjadi peningkatan realisasi kinerja pada tahun 2022 ke 2023, namun pada tahun 2023 ke 2024 terjadi penurunan realisasi kinerja. Untuk itu realisasi kinerja pada tahun 2024 diharapkan akan melalui evaluasi SAKIP yang dilakukan pada tahun tersebut bersama dengan tahun-tahun sebelumnya. Dimana tahapan evaluasi dilaksanakan 2 (dua) kali yaitu evaluasi dokumen dan evaluasi lapangan. Nilai Evaluasi AKIP sebesar 77,55/80 dengan kategori Target Baik merupakan jumlah persentase tercapainya seluruh komponen AKIP yang diukur di lingkungan CPS, dengan formula perhitungan per komponen sebesar 80% nilai IAI dan 20% hasil evaluasi lapangan, kecuali pada komponen Evaluasi Kinerja yang bobotnya 10% dari nilai IAI.

8.1.3. Pertanggung Jaban Realisasi Kinerja Tahun ini dengan Target Jangka Menengah

Pertanggung Jaban tahun pertama (2024) ini ditanggung dengan target yang tertera pada dokumen Rencana Tahun 2024-2026 diuraikan pada tabel di bawah ini.

[illegible]

keagamaan yang layak pada level di atas, target awal dari indikator kinerja Misi Evaluasi SAKIP pada tahun terakhir Rencana (tahun 2023) adalah 82,24 %, sedangkan realisasi kinerja pada tahun 2023 adalah 77,25 (88) sehingga capaian kinerja tahun 2023 itu dibandingkan dengan target pada tahun terakhir Rencana sebesar 92,12%.

3.1.4. Indeks atau Realisasi Kinerja (Perubahan Pelaksanaan/Kegiatan atau Peningkatan/Pemenuhan Kinerja serta Efisiensi Sumber yang Telah Diketahui)

Misi Evaluasi SAKIP merupakan peningkatan nilai evaluasi berdasarkan output laporan periode dari Peningkatan Kinerja, Penguatan Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Evaluasi Kinerja. Berdasarkan hasil rapat koordinasi Jarkas tanggal 16 Agustus 2023 Nomor A.70006/401.15/2023 tentang Laporan Hasil Evaluasi dan Implementasi SAKIP menunjukkan bahwa Desa Teranga Kerja mencapai nilai 77,55 dari produk 88, dengan skor rating masih adalah Peraporn Kinerja sebesar 500 dan nilai 10%. Secaraanya hal ini yang perlu diperhatikan pada peningkatan output nilai evaluasi SAKIP pada periode berikutnya 2024.

1. Berkoordinasi hasil evaluasi dan implementasi SAKIP Tahun 2023;
2. Menetapkan koordinasi dan kerjasama dengan seluruh unit eselon;
3. Melakukan monitoring secara dan capaian kinerja program, kegiatan dan sub-kegiatan.

3.2. Realisasi Anggaran

Rap anggaran Desa Teranga Kerja pada tahun 2023 adalah Rp.8.892.864.807 dengan realisasi di 2023 tahun anggaran Rp.8.473.708.887,57 atau 95,27%. Untuk lebih jelasnya, realisasi anggaran Desa Teranga Kerja tahun 2023 terbagi pada tabel berikut.

[illegible]

Kategori Kemampuan Dasar Siswa dan Penguasa Guru Sekolah Masyarakat	Unit Layanan Utama Guru/Guru dan Guru Lainnya yang Ditunjuk/Dimutasi	1000	4.25.2018	10.00
Jumlah (1000)		1000.00	4.25.2018	10.00

Asumsi data Unit Layanan Kerja saat Januari, bulan 2018

2.1.1. Pertumbuhan Realisasi Kinerja dengan Realisasi Anggaran

Selama tahun 2014, dengan pagu anggaran sebesar Rp 8.252.804.557 dan realisasi s.d akhir tahun sebesar Rp 8.471.738.987,31 atau 81,72%. Dinas Tenaga Kerja telah melaksanakan 4 (empat) program yang terbagi menjadi 15 kegiatan dan 41 sub kegiatan. Dari keempat program yang sudah dilaksanakan, 2 (dua) program mencapai target, sedangkan 2 (dua) program yang lain pencapaiannya melampaui target. Untuk lebih detail bentuk perbandingan antara realisasi kinerja dengan realisasi anggaran selama tahun 2014, berikut pada tabel berikut:

Tabel 2.11
Perbandingan antara Realisasi Kinerja dengan Realisasi Anggaran
Tahun 2014

Kategori Kemampuan Dasar Siswa dan Penguasa Guru Sekolah Masyarakat	Kategori Kinerja	Target			Realisasi		
		Target	Realisasi	% Sisa Anggaran	Target	Realisasi	% Realisasi Anggaran
Kemampuan Dasar Siswa dan Penguasa Guru Sekolah Masyarakat	Kemampuan Dasar Siswa dan Penguasa Guru Sekolah Masyarakat	1000	817	81,72	1000	817	81,72
	Kemampuan Dasar Siswa dan Penguasa Guru Sekolah Masyarakat	1000	817	81,72	1000	817	81,72
	Kemampuan Dasar Siswa dan Penguasa Guru Sekolah Masyarakat	1000	817	81,72	1000	817	81,72
	Kemampuan Dasar Siswa dan Penguasa Guru Sekolah Masyarakat	1000	817	81,72	1000	817	81,72
Kemampuan Dasar Siswa dan Penguasa Guru Sekolah Masyarakat	Kemampuan Dasar Siswa dan Penguasa Guru Sekolah Masyarakat	1000	817	81,72	1000	817	81,72
	Kemampuan Dasar Siswa dan Penguasa Guru Sekolah Masyarakat	1000	817	81,72	1000	817	81,72
	Kemampuan Dasar Siswa dan Penguasa Guru Sekolah Masyarakat	1000	817	81,72	1000	817	81,72
	Kemampuan Dasar Siswa dan Penguasa Guru Sekolah Masyarakat	1000	817	81,72	1000	817	81,72

[illegible]

[illegible]

- Jumlah LPH yang dilaksanakan, dimana besaran target adalah 4 entitas dengan realisasi mencapai 4 entitas atau capaian kinerja sebesar 100,00%. Perhitungan indikator seperti dan perbandingan antara Jumlah LPH yang dilaksanakan (H LPH) dengan Jumlah LPH yang Ditentukan Alotitas (D LPH).
- g. Program Peningkatan Tenaga Kerja, merupakan program strategis yang dipimpin oleh Bidang Peningkatan, Pemasaran Kerja, dan Transmigrasi. Program ini terdiri dari 2 kegiatan dan 8 sub kegiatan dengan 2 (dua) indikator program, yaitu:
 - Persentase Pemasaran Kerja yang Diterima, dimana besaran target adalah 87% dengan realisasi sebesar 100,71% atau capaian kinerja sebesar 112,08%. Perhitungan indikator seperti dan perbandingan antara Jumlah Pemasaran Kerja yang Diterima (Ti) dengan Jumlah Pemasaran Kerja yang Tersedia (Tt) yang. Realisasi yang jauh melebihi besaran target disebabkan karena tidak semua Pemasaran memanfaatkan pernyataan kerja bagi penerima beasiswa menjadi Kerja As. 1, sehingga jumlah pemasaran kerja yang tersedia di dalam beasiswa memisahkan kondisi ini, sehingga jumlah pemasaran kerja yang diterima lebih besar dibandingkan dengan jumlah pemasaran kerja.
 - Persentase Pemasaran Kerja yang Berhasil atau Manah, dimana besaran target adalah 80,13% dengan realisasi sebesar 81,38% atau capaian kinerja sebesar 102,68%. Perhitungan indikator seperti dan perbandingan antara Jumlah Pemasaran Kerja yang Berhasil atau Manah (Si) dengan Jumlah Pemasaran Kerja yang Berencana atau Manah (Tt) yang.
- h. Program Hubungan Industri, merupakan program strategis yang dipimpin oleh Bidang Hubungan Industri dan Pemasaran Kerja. Program ini terdiri dari 2 kegiatan dan 8 sub kegiatan dengan 1 (satu) indikator program, yaitu:
 - Persentase Penempatan dan Penyerapan Pemukiman Hubungan Industri, dimana besaran target adalah 100% dengan realisasi sebesar 100% atau capaian kinerja 100%. Perhitungan indikator seperti dan perbandingan antara Jumlah Penempatan dan Penyerapan Pemukiman Hubungan Industri yang Terselesaikan (H pertama) dengan Jumlah Penempatan dan Penyerapan Pemukiman Hubungan Industri yang Masih Ditentukan (H pertama).

dan seluruh unit, maka pelaksanaan program dan kegiatan dapat dilaksanakan dengan baik sesuai dengan target yang akan dicapai. Kondisi existing dengan jumlah penduduk SDAD pada Dinas Tenaga Kerja diupayakan selengkap-lengkapnya pada saat ini.

Tabel 3.31
Daftar Ketersediaan dan Kebutuhan Pegawai Tahun 2024

No	Nama Jabatan	Status Jabatan	Tipe	Kad. an.	Jumlah Paga an.	Kebutuhan Pegawai	Sal. an.
1	Kejaka Dinas	Struktural	Struktural	14	1	1	0
2	Debidan	Kejaka Dinas	Struktural	12	1	1	0
3	Kejaka Sub. Bidang Jarak Jarak, Penjualan & Jasa	Struktural	Struktural	8	1	1	0
4	Penjualan	Kejaka Sub. Bidang Jarak Jarak	Struktural	4	1	1	0
5	Penjualan/Kejaka	Kejaka Sub. Bidang Jarak Jarak	Struktural	8	1	1	0
6	Penjualan/Kejaka	Kejaka Sub. Bidang Jarak Jarak	Struktural	2	2	1	-1
7	Penjualan/Kejaka	Kejaka Sub. Bidang Jarak Jarak	Struktural	5	3	2	0
8	Penjualan/Kejaka	Kejaka Sub. Bidang Jarak Jarak	Struktural	2	2	1	-1
9	Kejaka	Kejaka Sub. Bidang Jarak Jarak	Struktural	4	2	1	-1
10	Kejaka/Kejaka	Kejaka Sub. Bidang Jarak Jarak	Struktural	1	2	1	-1
11	Kejaka/Kejaka	Kejaka Sub. Bidang Jarak Jarak	Struktural	4	2	1	-1
12	Kejaka/Kejaka	Kejaka	Struktural	8	1	1	0
13	Kejaka/Kejaka/Kejaka	Kejaka	Struktural	7	2	2	0
14	Kejaka/Kejaka	Kejaka	Struktural	4	2	1	-1
15	Kejaka/Kejaka/Kejaka	Kejaka	Struktural	11	1	1	0
16	Kejaka/Kejaka/Kejaka	Kejaka/Kejaka	Struktural	6	1	2	-1
17	Kejaka/Kejaka/Kejaka	Kejaka/Kejaka	Struktural	7	2	1	-1
18	Kejaka/Kejaka/Kejaka	Kejaka/Kejaka	Struktural	4	1	1	0
19	Kejaka/Kejaka/Kejaka	Kejaka/Kejaka	Struktural	6	3	1	-1
20	Kejaka/Kejaka/Kejaka	Kejaka/Kejaka	Struktural	6	3	1	-1
21	Kejaka/Kejaka	Kejaka/Kejaka	Struktural	6	3	1	-1
22	Kejaka/Kejaka/Kejaka	Kejaka/Kejaka	Struktural	11	1	1	0
23	Kejaka/Kejaka/Kejaka	Kejaka/Kejaka	Struktural	6	2	2	0
24	Kejaka/Kejaka/Kejaka	Kejaka/Kejaka	Struktural	4	1	1	0
25	Kejaka/Kejaka/Kejaka	Kejaka/Kejaka	Struktural	4	2	2	-1

1	Melelahkan Pengembangan	Kepala Bidang	Perak	1	1	2	-1
2	Informasi Data Kaki	FOKUS	Perak				
3	Keperawatan/Keperawatan	Kepala Bidang	Perak	2	2	1	-1
4	Program/Keperawatan	FOKUS	Perak				
5	Keperawatan	Kepala Bidang	Perak	4	2	1	-1
6	FOKUS	FOKUS	Perak				
7	Keperawatan	Kepala Bidang	Perak	2	2	1	-1
8	Kepala Bidang	FOKUS	Perak				
9	Kepala Bidang	Kepala Bidang	Perak	11	1	1	2
10	Keperawatan/Keperawatan	FOKUS	Perak				
11	Keperawatan/Keperawatan	Kepala Bidang	Perak	4	1	2	-1
12	Kepala Bidang	FOKUS	Perak				
13	Keperawatan/Keperawatan	Kepala Bidang	Perak	1	4	1	-1
14	Keperawatan/Keperawatan	FOKUS	Perak				
15	Keperawatan/Keperawatan	Kepala Bidang	Perak	1	1	1	2
16	Keperawatan/Keperawatan	FOKUS	Perak				
17	Keperawatan/Keperawatan	Kepala Bidang	Perak	4	2	2	2
18	Keperawatan/Keperawatan	FOKUS	Perak				
19	Keperawatan/Keperawatan	Kepala Bidang	Perak	4	4	1	-1
20	Keperawatan/Keperawatan	FOKUS	Perak				
Jumlah Total Jumlah				11	22	24	

Jumlah Data Data Tengah Kaki dan Jember, 2021

Dari data tersebut di atas, diketahui bahwa jumlah pegawai yang dimiliki Dinas Tenaga Kerja sampai dengan akhir tahun 2020 sebanyak 17 orang dan 13 orang yang dibuktikan. Dengan segala keterbatasan UDI yang dimiliki, seluruh jajaran aparatur di lingkup Dinas Tenaga Kerja berupaya semaksimal mungkin dalam menjalankan tugas sesuai dan tanggung jawab masing-masing, dan yang menjadi tanggung jawab pelaksanaan utama maupun upaya pembinaan yang diberikan dan adanya masing-masing. Dengan demikian, hasil jumlah pegawai yang ada saat ini bisa sampai 10%, dan kebutuhan yang sebenarnya, dengan jumlah komitmen dan tanggung jawab dari setiap individu, maka Dinas Tenaga Kerja telah mampu menjalankan tugasnya dalam membantu Kepala Daerah melaksanakan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan Pemerintah Daerah di bidang tenaga kerja dan bidang ketrampilan dengan efektivitas keterbatasan UDI jika pelaksanaan belum kerja sebesar 10,5% untuk pelaksanaan di lingkup Dinas. Dengan demikian, maka keterbatasan, kebutuhan, dan kekurangan jumlah pegawai serta efektivitas dan keterbatasan UDI yang ada pada Dinas yang menangani program kegiatan, dan lain kegiatan yang mendukung pelaksanaan tugas sesuai dengan prosedur sebagai berikut:

1. Gambaran:

- Kebutuhan Pegawai sebanyak 18 orang
- Keterbatasan Pegawai saat ini sebanyak 4 orang
- Jumlah Data yang kurang 10 orang
- Efektivitas pelaksanaan saat ini belum kerja = 10,5%

10	Adult Supportive Care	0	0	0	
11	Adult Support	0	0	0	
12	Adult Support	1	1	1	
13	Adult Support	1	1	1	
14	Adult Support	0	0	0	
15	Adult Support	11	11	11	
16	Adult Support	0	0	0	
17	Adult Support	0	0	0	
18	Adult Support	1	1	1	
19	Adult Support	0	0	0	
20	Adult Support	1	1	1	
21	Adult Support	0	0	0	
22	Adult Support	0	0	0	
23	Adult Support	0	0	0	
24	Adult Support	0	0	0	
25	Adult Support	0	0	0	
26	Adult Support	0	0	0	
27	Adult Support	0	0	0	
28	Adult Support	0	0	0	
29	Adult Support	0	0	0	
30	Adult Support	0	0	0	
31	Adult Support	0	0	0	
32	Adult Support	0	0	0	
33	Adult Support	0	0	0	
34	Adult Support	0	0	0	
35	Adult Support	0	0	0	
36	Adult Support	0	0	0	
37	Adult Support	0	0	0	
38	Adult Support	0	0	0	
39	Adult Support	0	0	0	
40	Adult Support	0	0	0	
41	Adult Support	0	0	0	
42	Adult Support	0	0	0	
43	Adult Support	0	0	0	
44	Adult Support	0	0	0	
45	Adult Support	0	0	0	
46	Adult Support	0	0	0	
47	Adult Support	0	0	0	
48	Adult Support	0	0	0	
49	Adult Support	0	0	0	
50	Adult Support	0	0	0	
51	Adult Support	0	0	0	
52	Adult Support	0	0	0	
53	Adult Support	0	0	0	
54	Adult Support	0	0	0	
55	Adult Support	0	0	0	
56	Adult Support	0	0	0	
57	Adult Support	0	0	0	
58	Adult Support	0	0	0	
59	Adult Support	0	0	0	
60	Adult Support	0	0	0	
61	Adult Support	0	0	0	
62	Adult Support	0	0	0	
63	Adult Support	0	0	0	
64	Adult Support	0	0	0	
65	Adult Support	0	0	0	
66	Adult Support	0	0	0	
67	Adult Support	0	0	0	
68	Adult Support	0	0	0	
69	Adult Support	0	0	0	
70	Adult Support	0	0	0	
71	Adult Support	0	0	0	
72	Adult Support	0	0	0	
73	Adult Support	0	0	0	
74	Adult Support	0	0	0	
75	Adult Support	0	0	0	
76	Adult Support	0	0	0	
77	Adult Support	0	0	0	
78	Adult Support	0	0	0	
79	Adult Support	0	0	0	
80	Adult Support	0	0	0	
81	Adult Support	0	0	0	
82	Adult Support	0	0	0	
83	Adult Support	0	0	0	
84	Adult Support	0	0	0	
85	Adult Support	0	0	0	
86	Adult Support	0	0	0	
87	Adult Support	0	0	0	
88	Adult Support	0	0	0	
89	Adult Support	0	0	0	
90	Adult Support	0	0	0	
91	Adult Support	0	0	0	
92	Adult Support	0	0	0	
93	Adult Support	0	0	0	
94	Adult Support	0	0	0	
95	Adult Support	0	0	0	
96	Adult Support	0	0	0	
97	Adult Support	0	0	0	
98	Adult Support	0	0	0	
99	Adult Support	0	0	0	
100	Adult Support	0	0	0	

17	Kelembutan pendapatan	1	1	0	
18	Kelembutan dan Lembut Kualitas Energi	1	1	0	
19	Kualitas	1	1	1	Apakah ini kompetensi

Sumber: Data, Dinas Tenaga Kerja Kota Klaten, Januari 2024

Dua orang sarana prasarana merupakan sumber air yang sangat penting agar aktivitas operasional dapat dilakukan dengan baik dan efisien. Dengan pemeliharaan yang cukup dan fungsi yang mencapai standar yang telah ditetapkan, diharapkan ketersediaan sarana dan prasarana yang ada dapat digunakan secara efektif dan efisien. Dalam hal keterbatasan anggaran, maka pengadaan sarana dan prasarana tidak dapat dipenuhi secara keseluruhan sesuai dengan kebutuhan. Oleh karena itu, diperlukan adanya pola prioritas dalam pengadaan sarana dan prasarana yang menunjang kantor. Dengan demikian, pengadaan energi sarana tidak dapat tercapai secara maksimal dengan dukungan sarana dan prasarana yang memiliki anggaran.

1.1 Daya Fasilitasi Kinerja

Dinas Tenaga Kerja melaksanakan proses evaluasi secara berkala yang dilakuk dengan organ-organ badan yang telah dibuat yang menunjukkan menjadi salah satu sarana pemantauan dan kontrol dalam upaya untuk memperoleh kinerja selanjutnya dalam upaya pencapaian tujuan nasional. Implementasi pelaksanaan proses Administrasi Kinerja Internal Pemerintah (IAKIP) Tahun 2024. Setelah berakhirnya tahun anggaran 2023 telah ada hal-hal yang perlu diperhatikan dalam implementasi pelaksanaan kinerja. Melalui dan hasil laporan dan analisis kinerja sudah mendapatkan input berharga, namun proses evaluasi kinerja masih membutuhkan dan dapat meningkatkan secara nyata dan signifikan.

Keterbatasan dalam pencapaian akurabilitas dan nilai kinerja sehingga akurabilitas kinerja dalam mencapai prestasi besar dan meningkatkan intensitasnya proses penyusunan laporan kinerja, perbaikan kinerja dan perbaikan akurabilitas kinerja pada tahun berjalan. Dengan berakhirnya Periode Penilaian ke. 30 Tahun 2023 tentang Perilaku Kinerja Regulasi Kerja. Oleh karena itu, diharapkan Dinas Manajemen Kinerja dapat berjalan lebih optimal lagi. Sehingga pencapaian kinerja, pelaksanaan, pemantauan dan pemantauan kinerja berjalan kinerja, fungsi lanjut dan sistem informasi kinerja mampu

- n. Kegiatan pameran dapat juga di peragakan untuk meningkatkan pemasaran perusahaan maupun sebagai cara mempromosikan pelayanan hubungan industri dan mempromosikan PTIC.
- o. Kegiatan pameran Tim Dekasi Di perusahaan atau yang terdiri atas unsur pemasaran, keuangan, SPIC, hubungan dan tim dalam rangka mengetahui potensi pemasaran hubungan industri pada perusahaan.
- p. Dokumentasi industri/produk unggulan yang termasuk unsur Tripartit yaitu Pemerintah, Perusahaan, dan Serikat Pekerja/Gesin/Gesin (SPIC) dalam rangka pelaksanaan kegiatan perusahaan, pameran, THT, dan pameran lain yang terdapat juga.
- q. Kegiatan koordinasi, komunikasi, koordinasi, pemasaran dan evaluasi dengan semua pihak terkait yang meliputi koordinasi koordinasi, koordinasi data dan PPT, dokumentasi, PPT, Jasa Tim: seluruh peserta di Kabupaten Jember, serta stakeholders dalam rangka peningkatan kinerja produksi, pemasaran, pelayanan dan pemasaran juga, industri, maupun hubungan industri dan perusahaan juga.

BAB III PENUTUP

Dalam menyusun perencanaan strategi maupun dalam Rencana Kerja Tahunan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Karangasem Tahun 2021, akan diwujudkan sebagai wujud pembangunan daerah sesuai “Meningkatkan Daya Saing dan Penguatan Ekonomi melalui Penguatan Kualitas Infrastruktur Berdaya-guna yang Mendukung Penguatan Agribisnis dan Sektor Unggul Lainnya” dengan salah satu isinya yaitu: “Meningkatnya Partisipasi Angkatan Kerja”, selanjutnya dijabarkan sebagai Tujuan Dinas Tenaga Kerja, dengan 3 (tiga) cabang strategi, yaitu (1) Meningkatkan Ketersediaan Kerja (2) Memperkuat Hubungan Industrial yang Harmonis dan Kemitraan yang Kondusif dan (3) Meningkatkan Kualitas Akuntabilitas Kinerja Internal Pemerintah. Ketiga Sasaran Strategi tersebut memiliki indikator masing-masing yang kemudian sebagai Indikator Kinerja Utama (IKU) OPD. Selanjutnya sesuai dengan yang terdapat dalam dokumen Horizontal Rencana Kerja Tahun 2021, Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Karangasem melaksanakan 4 program, 16 kegiatan, dan 41 sub kegiatan yang dilaksanakan dalam rangka mendukung pencapaian Tujuan dan Sasaran Strategi tersebut melalui kinerja Kinerja Utama yang akan dijabarkan:

Selajutnya ini Badan Pusat Statistik (BPS) bahwa Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) Tahun 2020 sebesar 1,75% dan Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) sebesar 71,88%. Untuk pemantauan Laporan Kinerja ini dapat dilihat pada bahwa Sasaran Strategi dengan IKU yang dimiliki Dinas Tenaga Kerja, selanjutnya berikut mendapat predikat pencapaian Kinerja Baik (Baik++) dengan capaian kinerja >80% -100%. Penguatan laporan data capaian kerja dan laporan strategi akan sebagai berikut:

1. Tujuan OPD “Meningkatnya Partisipasi Angkatan Kerja” dengan indikator “Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja” dengan target 71,52% tercapai minimal 71,88%, sehingga capaian kinerja sebesar 100,54%.
2. Sasaran Strategi “Meningkatnya Ketersediaan Kerja (TPAK)”, dengan indikator “Tingkat Ketersediaan Kerja” dan target yang ditetapkan pada tahun 2021 sebesar 85,45%, tercapai minimal kinerja sebesar 86,21%, sehingga capaian kinerja akan 100,61%.
3. Sasaran Strategi “Memperkuat Hubungan industrial yang Harmonis dan Kemitraan yang Kondusif” dengan indikator “Peningkatan Perekaitan Hubungan Industrial yang Tersejahterakan”, dan target yang ditetapkan pada tahun 2021 sebesar 100% tercapai minimal kinerja sebesar 100% sehingga capaian kinerja akan 100%.

4. Capaian Strategi “Meningkatkan Kualitas Akutabilitas Kinerja Internal Pemerintah” dengan indikator “Nilai Efisiensi 3A/5P”, dan target yang ditetapkan pada tahun 2024 sebesar 73,33 (BB) disuplai nilai aktual kinerja sebesar 71,55 (BB) sehingga capaian kinerja adalah 97,54%;

Penyusunan Laporan Kinerja Internal Pemerintah (LUP) Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Jombang ini merupakan bentuk pertanggung jawaban dan identifikasi dalam pelaksanaan program dan kegiatan yang berkaitan dengan tercapainya pelaksanaan misi dalam rangka mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan dalam Misi, Visi, Maksud, Tujuan, Sasaran, dan Penetapan Kinerja Tahun 2024, serta sebagai bahan evaluasi dan pertimbangan dalam pengantian kebijakan selanjutnya.

Dalam rangka mempertahankan capaian kinerja yang telah dicapai masa yang lalu dilakukan di antaranya peningkatan koordinasi, komunikasi, kolaborasi, sinergisasi dan evaluasi dengan semua pihak baik dengan Perangkat Daerah terkait dan yang paling penting dengan seluruh unit kerja guna meningkatkan implementasi dalam akuntabilitas kinerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Jombang yang lebih baik.

LAMPIRAN

1. PERJALANAN KEMERUA
2. DASARAN KEMERUA PEDAGANG (DKP)
3. PESACARA, UKD PESACARA KEMERUA
4. MONITORING DAN EVALUASI PESACARA UKD
5. PENGOBURAN KEMERUA