

LKJIP

LAPORAN KINERJA INSTANSI PEMERINTAH

TAHUN 2025



DINAS TENAGA KERJA
KABUPATEN MOJOKERTO
TAHUN 2026



disnaker.kabmojokerto



<http://disnaker.mojokertokab.go.id/>



disnaker_kabmojokerto

-- KATA PENGANTAR --

Dengan rahmat Tuhan Yang Maha Esa, Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKJIP) Tahun 2025 pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Mojokerto dapat diselesaikan dengan baik.

Disusunnya Laporan Kinerja Instansi Pemerintah ini merupakan amanat dari TAP MPR RI Nomor XI/MPR/1998 serta Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 28 Tahun 1999 tentang Penyelenggara Negara yang Bersih dan Bebas dari Korupsi, Kolusi dan Nepotisme. Dalam pasal 3 Undang-Undang tersebut dinyatakan bahwa asas-asas umum penyelenggaraan Negara meliputi asas kepastian hukum, asas tertib penyelenggara Negara, asas kepentingan umum, asas keterbukaan, asas proporsionalitas, asas profesionalitas dan asas akuntabilitas. Dalam penjelasan mengenai pasal tersebut dirumuskan bahwa asas akuntabilitas adalah asas yang menentukan bahwa setiap kegiatan dan hasil akhir dari kegiatan penyelenggaraan Negara harus dapat dipertanggungjawabkan kepada masyarakat dan rakyat sebagai pemegang kedaulatan tertinggi Negara sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Laporan Kinerja Instansi Pemerintah ini merupakan bagian dari Implementasi Sistem Kinerja Instansi Pemerintah diharapkan dapat menjadi bahan evaluasi bagi instansi dilingkungan Pemerintah Kabupaten Mojokerto, untuk meningkatkan kinerja organisasinya sesuai dengan visi, misi, tujuan, sasaran, program dan kebijakan yang telah ditetapkan dalam rangka mewujudkan Kepemerintahan yang baik, bersih dan berwibawa (*Good Governance and Clean Government*).

Akhirnya Laporan Kinerja Instansi Pemerintah ini diharapkan dapat menjadi landasan fundamental bagi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Mojokerto yang selanjutnya bisa meningkatkan kualitas kerjanya pada tahun mendatang.

Mojokerto, 2 Februari 2026

KEPALA DINAS TENAGA KERJA
KABUPATEN MOJOKERTO,



Drs. YO'IE AFRIDA SOESETYO DJATI, SH., M.Si
Pembina Utama Muda (IV/c)
NIP. 19680207 198809 1 001

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	ii
IKHTISAR EKSEKUTIF	iii
DAFTAR TABEL	v
DAFTAR GAMBAR	vi

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang	1
1.2 Gambaran umum	2
1.3 Isu-isu strategis	5
1.4 Sistematika penulisan	9

BAB II PERENCANAAN KINERJA

2.1 Penjenjangan strategis	11
2.2 Indikator kinerja utama	22
2.3 Perjanjian Kinerja	23

BAB III AKUNTABILITAS KINERJA

3.1 Pengukuran kinerja	26
3.2 Analisis kinerja	28
3.3 Prestasi kinerja lainnya	38
3.4 Akuntabilitas anggaran	40

BAB IV PENUTUP

4.1 Kesimpulan	42
4.2 Upaya perbaikan kinerja ke depan	43

LAMPIRAN

IKHTISAR EKSEKUTIF

Laporan Kinerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Mojokerto Tahun 2025 menyajikan capaian kinerja atas Perjanjian Kinerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Mojokerto Tahun 2025. Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Mojokerto Tahun 2025 menyusun 2 Perjanjian Kinerja, yaitu Perjanjian Kinerja yang disusun sesuai kinerja periode perencanaan 2021-2025 dan Perjanjian Kinerja Perubahan yang disusun setelah penetapan periode perencanaan baru 2025-2029. Perjanjian Kinerja Tahun 2025 memiliki 2 (dua) sasaran strategis dengan total 2 (dua) indikator kinerja dan 2 (dua) target kinerja yang harus dicapai, sedangkan Perjanjian Kinerja Perubahan Tahun 2025 memiliki 3 (tiga) sasaran strategis dan dengan 3 (tiga) indikator kinerja dan 3 (tiga) target kinerja yang harus dicapai.

Dari hasil pengukuran realisasi Perjanjian Kinerja Tahun 2025 sesuai kinerja periode perencanaan 2021-2025, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Capaian realisasi di atas 100% sebanyak 3 indikator;
2. Capaian realisasi tepat 100% sebanyak 3 indikator;
3. Capaian realisasi di bawah 100% sebanyak 1 indikator;
4. Capaian yang tidak dapat diperoleh hasil pengukurannya sebanyak 1 indikator

Dan Perjanjian Kinerja Perubahan Tahun 2025 sesuai kinerja periode perencanaan 2025-2029, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Capaian realisasi di atas 100% sebanyak 1 indikator;
2. Capaian realisasi tepat 100% sebanyak 1 indikator;
3. Capaian realisasi di bawah 100% sebanyak 0 indikator;
4. Capaian yang tidak dapat diperoleh hasil pengukurannya sebanyak 0 indikator.

Rincian realisasi masing-masing target indikator kinerja indikator kinerja pada masing-masing sasaran strategis yang diperjanjikan pada Perjanjian Kinerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Mojokerto Tahun 2025 dapat dilihat pada tabel-tabel berikut ini:

1. Perjanjian Kinerja Tahun 2025 (sesuai dokumen perencanaan periode 2021-2025):

NO.	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	TARGET	REALISASI	% CAPAIAN
1	Meningkatnya penempatan tenaga kerja	Persentase penempatan tenaga kerja	86.50%	86,56	100,6
2	Meningkatnya Kondisi Hubungan Industrial Yang Harmonis, Dinamis Dan Kondusif	Persentase tingkat perselisihan hubungan industrial di perusahaan	1,50%	1,32	112

Selain kinerja strategis di Perjanjian Kinerja periode 2021-2025 juga terdapat kinerja tambahan berupa kinerja lainnya, yaitu:

NO.	KINERJA LAINNYA	INDIKATOR KINERJA		TARGET	REALISASI	% CAPAIAN
1	Meningkatnya Tatakelola Birokrasi Pemerintahan yang Efektif, Efisien dan Akuntabel	1.1	Nilai SAKIP Perangkat Daerah	81,45	83,79	102,8
		1.2	Persentase Realisasi Anggaran Perangkat Daerah	90,80%	97,61%	107,5
		1.3	Indeks Profesionalitas ASN	86,15	86,58	100,49
2	Optimalisasi Kualitas Pelayanan melalui Pembangunan Inovasi yang Mempunyai Nilai Tambah	Jumlah Inovasi yang terinternalisasi dan tersosialisasi serta berkelanjutan		2 Inovasi	2 Inovasi	100

2. Perjanjian kinerja Perubahan tahun 2025 (sesuai dokumen perencanaan periode 2025-2029) :

NO.	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	TARGET	REALISASI	% CAPAIAN
1	Meningkatnya penempatan tenaga kerja	Persentase penempatan tenaga kerja	86,50%	86,56	100,6
2	Meningkatnya Kondisi Hubungan Industrial Yang Harmonis, Dinamis Dan Kondusif	Persentase tingkat perselisihan hubungan industrial di perusahaan	1,49%	1,32	112
3	Meningkatnya Kualitas Tata Kelola Penunjang Pencapaian Kinerja Perangkat Daerah	Nilai SAKIP Perangkat Daerah	81,45	83,79	102,8

Kinerja keuangan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Mojokerto, tahun 2025 menunjukkan realisasi sebesar Rp. 9.682.269.030 atau 97,61% dari total pagu anggaran sebesar Rp. 9.919.154.200

Capaian kinerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Mojokerto diharapkan dapat terus meningkat dari tahun ke tahun. Untuk itu, diperlukan upaya bersama untuk dapat mewujudkan harapan tersebut.

DAFTAR TABEL

Tabel	1.2.1	Kelompok bidang dan jabatan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Mojokerto	3
Tabel	1.2.2	Jumlah ASN Dinas Tenaga Kerja Kab. Mojokerto berdasarkan golongan	4
Tabel	1.2.3	Aset Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Mojokerto	4
Tabel	1.3.1	Perkembangan kondisi ketenagakerjaan di Kabupaten Mojokerto 3 (tiga) tahun terakhir	7
Tabel	2.1.1	Matriks keselarasan tujuan dan sasaran rencana kerja perangkat daerah periode 2021-2026	11
Tabel	2.1.2	Matriks keselarasan tujuan dan sasaran rencana kerja perangkat daerah periode 2025-2029	16
Tabel	2.2.1	Indikator Kinerja Utama	22
Tabel	2.3.1	Formulir indikator kinerja APBD dan PAPBD Tahun 2025	24
Tabel	2.3.2	Kondisi anggaran kinerja APBD dan PAPBD	25
Tabel	3.1.1	Matriks pengukuran kinerja	26
Tabel	3.1.2	Capaian perjanjian kinerja tahun 2025 (sesuai dokumen perencanaan periode 2021-2026)	27
Tabel	3.1.3	Capaian perjanjian kinerja lainnya tahun 2025 (sesuai dokumen perencanaan periode 2021-2026)	27
Tabel	3.1.4	Capaian perjanjian kinerja tahun 2025 (sesuai dokumen perencanaan periode 2025-2029)	28
Tabel	3.2.1	Capaian perjanjian kinerja sasaran strategis tahun 2025 (sesuai dokumen perencanaan periode 2021-2026 dan 2025-2029)	28
Tabel	3.2.2	Capaian perjanjian kinerja lainnya tahun 2025 / formulasi / target dan realisasi (sesuai dokumen perencanaan periode 2021-2026)	30
Tabel	3.2.3	Pencapaian kinerja sasaran strategis periode 2021-2026 dan 2025-2029 selama 5 (lima) tahun	31
Tabel	3.2.4	Capaian kinerja lainnya periode 2021-2026 selama 5 (lima) tahun	36
Tabel	3.3.1	Perbandingan capaian kinerja sasaran strategis dengan provinsi dan pusat	28
Tabel	3.4.1	Realisasi anggaran tahun 2025	40
Tabel	3.4.2	Perbandingan capaian kinerja dengan anggaran	41

DAFTAR GAMBAR

Gambar	1.2.1	Struktur organisasi	2
Gambar	1.2.2	Diagram pegawai ASN Disnaker kab. Mojokerto	4
Gambar	3.2.1	Pencapaian kinerja sasaran strategis tahun 2025 (Periode 2021-2026 dan 2025-2029)	29
Gambar	3.2.2	Pencapaian sasaran kinerja lainnya tahun 2025 (periode 2021-2026)	30
Gambar	3.2.3	Diagram perbandingan capaian kinerja utama Disnaker 5 (lima) tahun	34
Gambar	3.2.4	Grafik ketercapaian sasaran kinerja lainnya selama 5 (lima) tahun	38
Gambar	3.3.1	Grafik perbandingan kinerja sasaran strategis Kab/Kota, Provinsi dan Pusat	39

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. LATAR BELAKANG

Dalam rangka mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik (good governance) serta meningkatkan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah, diperlukan suatu sistem pelaporan kinerja yang terukur, transparan, dan dapat dipertanggungjawabkan. Akuntabilitas kinerja merupakan salah satu prinsip utama dalam penyelenggaraan pemerintahan yang berorientasi pada hasil (resultoriented government), sebagaimana diamanatkan dalam peraturan perundang-undangan terkait Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP).

Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKJIP) disusun sebagai bentuk pertanggungjawaban atas pelaksanaan tugas dan fungsi instansi pemerintah selama satu tahun anggaran. Sesuai amanat Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah menegaskan bahwa setiap instansi pemerintah wajib menyusun dan menyampaikan laporan kinerja sebagai bagian dari penerapan SAKIP. LKJIP memuat informasi mengenai capaian kinerja yang dihasilkan berdasarkan perencanaan strategis, perjanjian kinerja, serta penggunaan sumber daya yang telah dialokasikan. Dengan demikian, LKJIP menjadi instrumen penting dalam menilai tingkat keberhasilan instansi dalam mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan.

. Selanjutnya, ketentuan teknis mengenai penyusunan laporan kinerja diatur dalam Peraturan Menteri Pelayanan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja, dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah. Peraturan ini mengatur secara rinci substansi, sistematika, serta mekanisme penyusunan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKJIP), sehingga laporan yang disusun dapat memenuhi prinsip akuntabilitas, transparansi, dan keandalan informasi kinerja

Penyusunan LKJIP juga bertujuan untuk memberikan gambaran yang jelas dan objektif mengenai kinerja instansi kepada para pemangku kepentingan (stakeholders), baik internal maupun eksternal. Selain itu, LKJIP berfungsi sebagai bahan evaluasi dan umpan balik dalam rangka perbaikan kinerja secara berkelanjutan, peningkatan efektivitas dan efisiensi program/kegiatan, serta pengambilan kebijakan di masa yang akan datang.

Berdasarkan hal tersebut, penyusunan LKJIP menjadi kewajiban sekaligus kebutuhan strategis bagi instansi pemerintah guna memastikan terselenggaranya

pemerintahan yang akuntabel, transparan, dan berorientasi pada hasil, sejalan dengan visi, misi, dan tujuan pembangunan yang telah ditetapkan oleh Pemerintah Kabupaten Mojokerto.

1.2. GAMBARAN UMUM

Dinas Tenaga kerja Kabupaten Mojokerto dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah No. 09 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Mojokerto. Sebagai unsur pelaksana Pemerintah Daerah yang telah ditetapkan dalam Peraturan Bupati Nomor 84 Tahun 2021 tentang Kedudukan, susunan organisasi, tugas dan fungsi serta tata kerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Mojokerto, mempunyai tugas pokok :

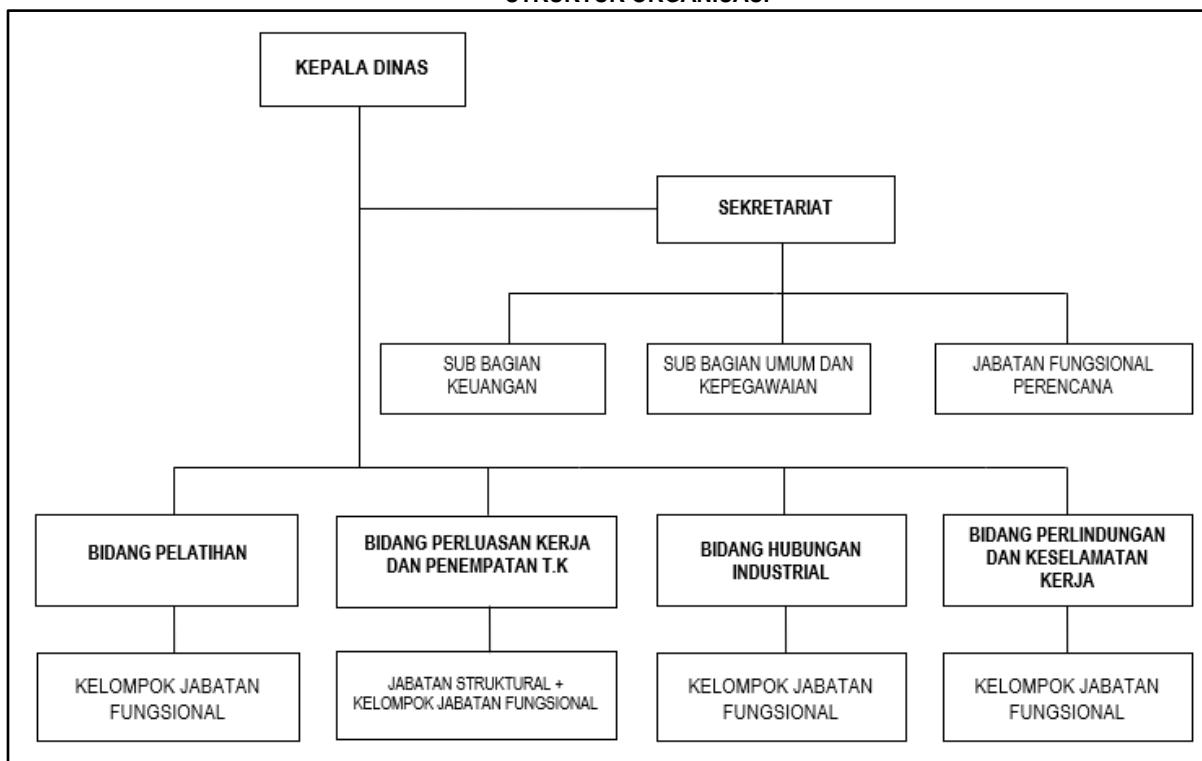
“Melaksanakan Urusan Pemerintahan Yang Menjadi Kewenangan Daerah Dan Tugas Pembantuan Di Bidang Tenaga Kerja Dan Transmigrasi “

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

- a. Perumusan kebijakan di bidang tenaga kerja dan bidang transmigrasi;
- b. Pelaksanaan kebijakan di bidang tenaga kerja dan bidang transmigrasi;
- c. Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan di bidang tenaga kerja dan bidang transmigrasi;
- d. Pelaksanaan administrasi di bidang tenaga kerja dan bidang transmigrasi; dan
- e. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Bupati terkait tugas dan fungsinya.

Secara penyelenggaraan dan pelaksanaan tugas, pokok dan fungsinya, Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Mojokerto didukung struktur organisasi, Sumber Daya Manusia dan Sarana Prasarana sebagai berikut :

**GAMBAR 1.2.1
STRUKTUR ORGANISASI**



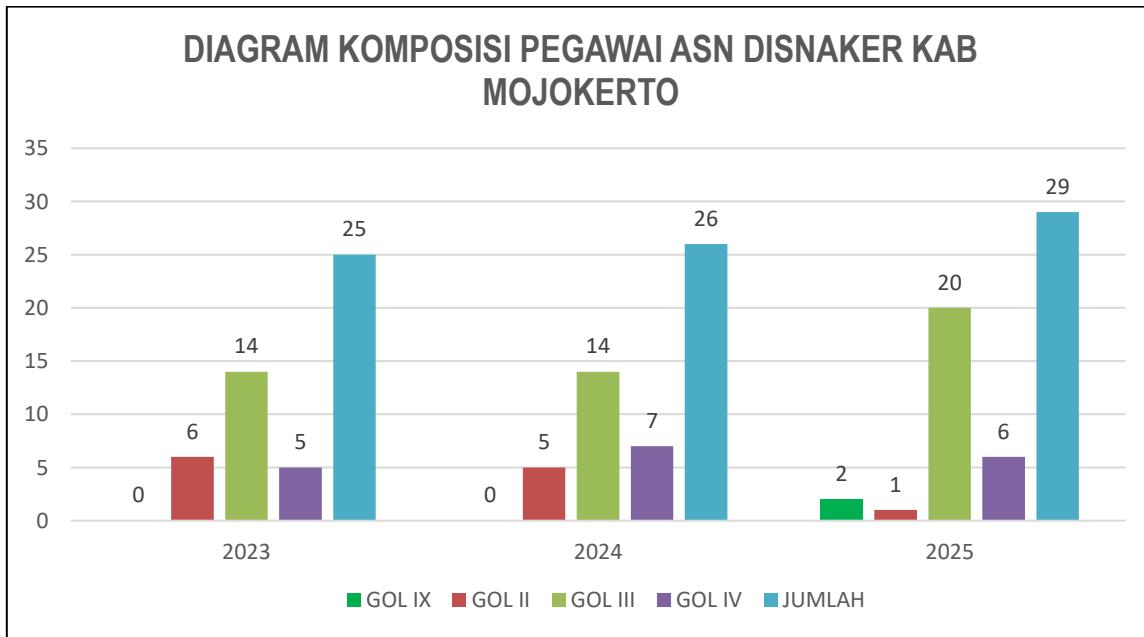
TABEL 1.2.1
KELOMPOK BIDANG DAN JABATAN DINAS TENAGA KERJA KAB. MOJOKERTO

NO	BIDANG / JABATAN	PENJELASAN SINGKAT TUPOKSI
1	Kepala Dinas Tenaga Kerja Kab. Mojokerto	Memimpin, mengkoordinasikan dan mengendalikan seluruh kegiatan Dinas Tenaga Kerja
2	Sekretaris / Sekretariat	Sekretariat, mempunyai tugas membantu Kepala Dinas dalam melaksanakan sebagian tugas Dinas Tenaga Kerja untuk mengoordinasikan bidang-bidang dan memberikan pelayanan administratif serta teknis yang meliputi urusan umum, kepegawaian, penyusunan program dan keuangan
3	Bidang Pelatihan	Bidang Pelatihan, mempunyai tugas membantu Kepala Dinas dalam melaksanakan sebagian tugas Dinas Tenaga Kerja meliputi uji keterampilan dan sertifikasi, pelatihan ketenagakerjaan serta bina lembaga pelatihan
4	Bidang Perluasan Kerja dan Penempatan TK	Bidang Perluasan Kerja dan Penempatan Tenaga Kerja mempunyai tugas membantu Kepala Dinas dalam melaksanakan sebagian tugas Dinas Tenaga Kerja meliputi penempatan tenaga kerja, perluasan kesempatan kerja dan transmigrasi
5	Bidang Hubungan Industrial	Bidang Hubungan Industrial mempunyai tugas membantu Kepala Dinas dalam melaksanakan sebagian tugas Dinas Tenaga Kerja meliputi persyaratan kerja dan pengupahan, kelembagaan hubungan industrial serta penyelesaian perselisihan.
6	Bidang Perlindungan dan Keselamatan Kerja	Bidang Perlindungan dan Keselamatan Kerja mempunyai tugas membantu Kepala Dinas dalam melaksanakan sebagian tugas Dinas Tenaga Kerja meliputi monitoring prasarana dan sarana, keselamatan dan kesehatan kerja serta perlindungan jaminan sosial
7	Jabatan Fungsional	Kelompok Jabatan Fungsional mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas Dinas Tenaga Kerja sesuai dengan keahlian dan kebutuhan.

Sumber daya manusia sebagai salah satu komponen penting dalam meningkatkan kinerja organisasi memerlukan pengembangan kompetensi dan pemberian kewenangan serta tanggung jawab yang terencana, terarah dan strategis. Pemberdayaan (*empowering*) pegawai sangat dibutuhkan dalam rangka mendukung penyelenggaraan kepemerintahan yang baik (*Good Governance*).

Sebagai gambaran berikut ini adalah jumlah PNS Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Mojokerto yang dirinci berdasarkan Pangkat/Golongan, dapat dilihat pada grafik berikut:

GAMBAR 1.2.2
DIAGRAM PEGAWAI ASN DISNAKER KAB. MOJOKERTO



TABEL 1.2.2
JUMLAH ASN DINAS TENAGA KERJA BERDASARKAN GOLONGAN

TAHUN	GOL PNS				JUMLAH
	IX	II	III	IV	
2023	0	6	14	5	25
2024	0	5	14	7	26
2025	2	1	20	6	29

Demi terciptanya profesionalisme dalam penyelenggaraan pemerintahan yang baik dan bertanggung jawab, telah dilengkapi dengan berbagai sarana dan prasarana penunjang antara lain sebagai berikut :

TABEL 1.2.3
ASET DINAS TENAGA KERJA KAB. MOJOKERTO

URAIAN	JUMLAH BARANG	NILAI (RIBUAN RP)
Tanah		
Tanah		
Bangunan		
Gedung kantor	1 unit	999.056.310
Peralatan dan Mesin		
Alat-alat Angkutan		
- Kendaraan roda 4	4 unit	710.420.000
- Kendaraan roda 2	2 unit	18.510.000
JUMLAH		1.727.986.310

Sumber data : Dinas Tenaga Kerja Kab. Mojokerto – Bag. Umum dan kepegawaian

1.3. ISU-ISU STRATEGIS

Pembangunan daerah khususnya di bidang Ketenagakerjaan merupakan proses di mana pemerintah daerah maupun masyarakatnya secara bersama-sama mengelola sumberdaya yang ada. Pemerintah daerah dengan sektor swasta membentuk pola kemitraan untuk menciptakan lapangan kerja baru dan merangsang perkembangan kegiatan ekonomi (pertumbuhan ekonomi) di dalam wilayah tersebut. Proses pembangunan sebenarnya merupakan suatu perubahan sosial budaya yang dapat bergerak maju atas kekuatan sendiri tergantung kepada manusia dan struktur sosialnya, jadi bukan hanya sebagai usaha pemerintah semata. Pembangunan memiliki berbagai tujuan, antara lain untuk mengurangi disparitas atau ketimpangan pembangunan untuk warga masyarakat demi pemerataan dan keadilan. Pembangunan bertujuan untuk memberdayakan masyarakat dan mengentaskan kemiskinan, serta menciptakan atau menambah lapangan kerja. Pembangunan juga ditujukan untuk meningkatkan pendapatan dan kesejahteraan masyarakat daerah, serta mempertahankan atau menjaga kelestarian sumber daya alam agar bermanfaat bagi generasi sekarang dan generasi masa datang (berkelanjutan). Pembangunan daerah merupakan bagian internal dan integral dari pembangunan nasional. Namun pencapaian keberhasilan pembangunan daerah harus benar-benar memperhatikan kebutuhan, kondisi dan potensi yang dimiliki masing-masing daerah. Perbedaan kondisi daerah akan mengakibatkan perbedaan dalam menerapkan corak pembangunan. Dengan demikian, pencapaian sasaran pembangunan di daerah disesuaikan dengan potensi setempat, aspirasi masyarakat, juga permasalahan pembangunan di daerah.

Jalannya roda pembangunan di Kabupaten Mojokerto tidak dapat dilepaskan dari kondisi pertumbuhan ekonomi yang ada. Ekonomi Kabupaten Mojokerto mengalami pertumbuhan positif, namun harus diakui pertumbuhan tersebut belum sepenuhnya mampu mengatasi berbagai persoalan kemiskinan, pengangguran, ketimpangan wilayah, ketimpangan pendapatan serta pertambahan penduduk.

Indonesia tengah menghadapi tantangan untuk memasuki siklus “bonus demografi”, yaitu kondisi ketika jumlah penduduk produktif (berusia 15-64 tahun) mendominasi populasi nasional. Bonus demografi menjadi dasar meningkatkan produktivitas dan memicu pertumbuhan ekonomi melalui pemanfaatan SDM. Saat tingkat fertilitas turun, pertumbuhan pendapatan per kapita untuk memenuhi kebutuhan dasar penduduk usia anak-anak dapat dialihkan untuk peningkatan mutu manusia sebagai modal pembangunan. Di saat yang sama, jumlah anak yang sedikit akan memberikan peluang bagi kaum perempuan untuk masuk pasar kerja sehingga lebih berkesempatan untuk meningkatkan tabungan keluarga. Dengan demikian, pada periode 2025 - 2035, Indonesia memiliki kesempatan besar memacu produktivitas dan

pertumbuhan ekonomi. Bonus demografi akan menjadi *windows of opportunity* bila disokong oleh SDM yang berkualitas. Jika jumlah penduduk produktif yang lebih besar dapat dioptimalkan untuk mengakumulasi pertumbuhan dan perkembangan kesejahteraan secara ekonomi, maka hasil yang diperoleh dapat dimanfaatkan untuk kemajuan bangsa di masa depan. Sebaliknya, bonus demografi bisa menjadi *windows of disaster* jika ternyata sebagian besar penduduk usia produktif berpendidikan rendah atau bahkan tak lulus pendidikan SMP atau SMA, lalu penduduk usia produktif yang banyak jumlahnya itu tidak bisa dimanfaatkan akibat kurangnya lapangan kerja, sehingga menimbulkan efek sosial yang buruk dan hilangnya momentum untuk mengumpulkan kesejahteraan. Untuk meraih keuntungan bonus demografi, ada 4 (empat) hal yang harus dipenuhi : (1) penduduk usia muda yang meledak jumlahnya itu harus mempunyai pekerjaan produktif dan bisa menabung, (2) tabungan rumah tangga dapat diinvestasikan untuk menciptakan lapangan kerja produktif, (3) ada investasi untuk meningkatkan modal manusia agar dapat memanfaatkan momentum jendela peluang (*windows of opportunity*) yang akan datang, dan (4) menciptakan lingkungan yang memungkinkan perempuan masuk pasar kerja.

Situasi tersebut hendaknya bisa dimanfaatkan sepanjang bonus demografi tidak hanya diukur dari struktur demografi (kuantitas) semata. Untuk itu, daya dukung pengembangan SDM menjadi salah satu pilar untuk meningkatkan nilai tambah. Terlebih bila dikaitkan dengan potensi Kabupaten Mojokerto yang saat ini menjadi Kabupaten penyangga untuk daerah Surabaya. Ketersediaan peran penyedia jasa, fasilitasi perdagangan yang efisien dan kepastian hukum juga menjadi faktor yang menentukan. Melihat potensi menciptakan nilai tambah dari pengembangan dan pengalihan investasi, ditambah keunggulan komparatif dan kompetitif yang dimiliki, Kabupaten Mojokerto memiliki kesiapan dan keunggulan untuk ambil bagian. Penanaman investasi baru maupun pemindahan investasi ke Kabupaten Mojokerto akan berdampak pada kebutuhan tenaga kerja dengan kompetensi atau keterampilan baru. Dunia usaha umumnya akan melaksanakan *re-engineering* dan *re-structuring* di segala bidang untuk menyesuaikan terhadap tuntutan perubahan. Kondisi tersebut akan mengakibatkan perubahan terhadap posisi permintaan (*supply*) dan penawaran (*demand*) tenaga kerja, struktur persyaratan jabatan maupun kompetensi kerja. Tenaga kerja yang dibutuhkan setidaknya untuk mengisi peluang tenaga *semi skill* dan *full skill*, baik untuk tingkatan profesional/ manajerial maupun teknisi/operator.

Beralih pada kondisi ketenagakerjaan di Kabupaten Mojokerto tahun 2025, kondisi bulan Agustus 2025, data bersumber dari Badan Pusat Statistik Kabupaten Mojokerto melansir jumlah Penduduk Usia Kerja (penduduk 15 tahun ke atas) sebanyak 912.204 orang, dengan angkatan kerjanya sebanyak 677.257 orang.

TABEL 1.3.1
PERKEMBANGAN KONDISI KETENAGAKERJAAN DI KABUPATEN MOJOKERTO 3 (TIGA) TAHUN TERAKHIR

NO	URAIAN	2023	2024	2025
1	Penduduk Usia Kerja (15 Th keatas)	893.299	908.607	912.204
2	Angkatan Kerja : - Bekerja - Penganggur	647.752 617.553 30.219	671.806 645.825 25.981	677.257 653.623 23.634
3	Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT)	4,67	3,87	3,49
4	Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK)	71,34	73,94	74,24

Sumber : diolah dari data BPS Kab. Mojokerto

Berdasarkan data di atas, pada Tahun 2025, Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) Kabupaten Mojokerto sebagai indikator capaian ketenagakerjaan adalah sebesar 3,49% telah terjadi penurunan sebesar 0,38% dari persentase 3,87% di Tahun 2024. sedangkan jumlah penduduk yang bekerja pada tahun 2025 terjadi kenaikan sebanyak 653.623 Orang (7.789 orang) dan/ atau persentase selisih kenaikan sebesar 1,20% dari tahun 2024. Sedangkan jumlah penganggur pada tahun 2025 sebanyak 23.634 orang atau mengalami penurunan sebesar 9,03% dibandingkan tahun 2024 yang jumlahnya mencapai 25.981 orang. Salah satu faktor penurunan angka Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) ini dikarenakan visi misi Kepala Daerah dan upaya-upaya Pemerintah Kabupaten Mojokerto membuka akses Pelatihan Kerja dan informasi pasar kerja seluas-luasnya. Namun keberhasilan penurunan angka TPT ini tidak serta merta memberhentikan langkah dan upaya-upaya berkelanjutan, karena hal bersifat kondisional terutama iklim investasi usaha dan kebijakan Upah Minimum Kabupaten Mojokerto, sebagaimana kita ketahui bersama semakin tingginya angka UMK Kab/Kota dapat mengakibatkan banyaknya perusahaan berhenti beroperasional atau pindah lokasi yang dampaknya ke pekerja itu sendiri yaitu terjadinya Putus Hubungan Kerja (PHK) massal, berkurangnya investor yang akan berminat untuk berusaha di wilayah Kabupaten Mojokerto dan pertambahan angkatan kerja baru sebagai dampak dari bonus demografi struktur penduduk usia muda yang cukup besar berkontribusi menambah jumlah pencari kerja. Dengan demikian, pengangguran masih menjadi isu utama yang berpotensi menimbulkan persoalan dan kerawanan yang sangat mempengaruhi sendi-sendi kehidupan sosial maupun ekonomi masyarakat.

Faktor-faktor penyebab Pengangguran terjadi antara lain disebabkan:

1. Tidak imbangnya pertumbuhan angkatan kerja dengan kesempatan kerja;
2. Terbatasnya kesempatan kerja yang dipengaruhi oleh pertumbuhan ekonomi;
3. Masih rendahnya kualitas angkatan kerja;
4. Kesenjangan persediaan tenaga kerja dengan kebutuhan akan tenaga kerja yang sesuai; dan

5. Motivasi dan jiwa kewirausahaan untuk menciptakan lapangan kerja baru masih rendah.

Pengangguran bisa bersifat sementara, terutama di kalangan yang baru lulus memerlukan waktu sebelum mereka berhasil mendapatkan pekerjaan. Diindikasikan pula bahwa pengangguran di kalangan tenaga kerja terdidik khususnya yang berpendidikan sekolah menengah ke atas cenderung terjadi karena adanya kekurangsesuaian antara isi pendidikan dengan jenis pekerjaan yang diinginkan di satu pihak, serta kebutuhan ketrampilan dengan jenis pekerjaan yang tersedia di lain pihak. Belum lagi potensi kenaikan angka pengangguran usia muda berumur 15 – 19 tahun.

Faktor lainnya yaitu Rendahnya tingkat pendidikan dan keterampilan mengakibatkan rendahnya daya saing dan kekuatan tawar di pasar kerja, terutama bagi angkatan kerja muda. Kualifikasi mereka belum mampu memenuhi tuntutan pasar kerja dan persaingan pasar global yang membutuhkan tenaga kerja profesional berbasis *knowledge, skill, attitude* (KSA) ditambah keterampilan sosial (*social skill*). Terlebih rencana penerapan perjanjian perdagangan bebas Masyarakat Ekonomi Asia (MEA), penerapan Industri 4.0 dan tantangan perubahan tatanan sosial (society) 5.0 mengakibatkan pasar kerja tidak lagi memiliki batas negara sehingga tenaga kerja yang mampu bersaing adalah tenaga kerja yang memenuhi standar profesional dan tatanan sosial kemasyarakatan yang tersistem dan baik.

Sedangkan berbicara masalah Penduduk, memiliki 2 (dua) potensi yang kontradiktif. Di satu sisi penduduk dapat menjadi beban bagi proses pembangunan, tetapi di sisi lain penduduk dapat menjadi modal pembangunan. Penduduk berjumlah besar dengan kualitas rendah lebih merupakan beban bagi pembangunan karena kapasitas produksinya melebihi kebutuhan konsumsinya. Dengan suatu keinginan untuk lebih meningkatkan kesejahteraan penduduk dan dikarenakan tingkat kepadatan penduduk Kabupaten Mojokerto yang semakin melampaui batas ideal, timbul berbagai dampak sosial seperti tingginya angka pengangguran, kemiskinan, daerah urban, krisis pangan, daya dukung alam dan tingginya tingkat kriminalitas. Sedangkan di sisi lain masih banyak daerah di luar Jawa yang kekurangan jumlah penduduk dengan tingkat kepadatan penduduk yang rendah. Dengan demikian, program transmigrasi merupakan salah satu alternatif solusi, mengingat program ini pada prinsipnya merupakan upaya untuk lebih meningkatkan kesejahteraan dan peran serta masyarakat, pemerataan pembangunan daerah, serta memperkuat persatuan dan kesatuan bangsa melalui persebaran penduduk yang seimbang dengan daya dukung alam dan daya tampung lingkungan serta nilai budaya dan adat istiadat masyarakat. Program transmigrasi sangat bersifat strategis untuk terus dijalankan karena di samping menjaga keutuhan NKRI, juga terkait kebijakan kependudukan lainnya berupa kebijakan pengendalian jumlah,

kepadatan dan laju pertumbuhan penduduk, dan pembangunan ekonomi di daerah tujuan khususnya dan di Indonesia pada umumnya.

1.4. SISTEMATIKA PENULISAN

Sistematika penulisan Laporan Kinerja (LKj) mengacu pada format yang telah ditetapkan dalam Pedoman Penyusunan Laporan Kinerja (LKj) yang diterbitkan oleh Lembaga Administrasi Negara (LAN) Republik Indonesia berdasarkan Keputusan Kepala Lembaga Administrasi Negara Nomor 239/IX/6/8/2003 yang merupakan perbaikan dari keputusan yang sama Nomor 589/IX/6/Y/99 yang terakhir diperbarui dengan Peraturan Menteri Pemberdayaan Aparatur Negara atau PERMENPAN No. 53 tahun 2014. Secara umum penyusunan Laporan Kinerja mengikuti prinsip-prinsip kejujuran, obyektif, akurat dan transparan. Format Laporan Kinerja minimal terdiri dari :

- **Ringkasan Eksekutif**

Dalam bagian ini secara umum disajikan tentang tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan dalam Rencana Strategis, sejauhmana Dinas telah mencapai tujuan dan sasaran tersebut, kendala-kendala yang dihadapi dan langkah-langkah yang telah dilakukan untuk mengatasi kendala tersebut.

- **Pendahuluan**

Pada bab ini disajikan penjelasan umum organisasi, dengan penekanan kepada aspek strategis organisasi serta permasalahan utama (*strategic issued*) yang sedang dihadapi organisasi.

- **Perencanaan Kinerja**

Pada bab ini diuraikan ringkasan/iktisar perjanjian kinerja tahun yang bersangkutan.

- **Akuntabilitas Kinerja**

- A. Capaian Kinerja Organisasi

Pada sub bab ini disajikan capaian kinerja organisasi untuk setiap pernyataan kinerja sasaran strategis Organisasi sesuai dengan hasil pengukuran kinerja organisasi. Untuk setiap pernyataan kinerja sasaran strategis tersebut dilakukan analisis capaian kinerja sebagai berikut :

1. Membandingkan antara target dan realisasi kinerja tahun ini;
2. Membandingkan antara realisasi kinerja serta capaian kinerja tahun ini dengan tahun lalu dan beberapa tahun terakhir;
3. Membandingkan realisasi kinerja sampai dengan tahun ini dengan target jangka menengah yang terdapat dalam dokumen perencanaan strategis organisasi;
4. Membandingkan realisasi kinerja tahun ini dengan standar nasional;
5. Analisis penyebab keberhasilan/kegagalan atau peningkatan/penurunan kinerja serta alternative solusi yang telah dilakukan;

6. Analisis atas efisiensi penggunaan sumber daya;
7. Analisis program/kegiatan yang menunjang keberhasilan ataupun kegagalan pencapaian pernyataan kinerja.

B. Realisasi Anggaran

Pada sub bab ini diuraikan realisasi anggaran yang digunakan dan yang telah digunakan untuk mewujudkan kinerja organisasi seusai dengan dokumen Perjanjian Kinerja.

• Penutup

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

• Lampiran

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

BAB II

PERENCANAAN KINERJA

2.1. PENJENJANGAN STRATEGIS

Dalam melaksanakan kegiatan organisasi agar lebih terarah dan berhasil guna serta berdaya guna, maka Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Mojokerto bersama-sama jajarannya telah menetapkan visi, misi, dan strategi sesuai dengan Visi dan Misi Bupati dan Wakil Bupati Mojokerto. Pada tahun perencanaan kerja di tahun 2025 terdapat perubahan secara signifikan terhadap penjenjangan kinerja karena adanya peralihan masa kepemimpinan Kepala Daerah periode 2021-2026 beralih ke periode 2025-2029. Sehingga berdampak pada perubahan struktur kinerja di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Mojokerto, berikut ini adalah penjelasannya:

➤ PERJANJIAN KINERJA AWAL

Penjenjangan strategis pada perjanjian kinerja awal Kepala Daerah periode 2021-2026 sesuai Keputusan Bupati Mojokerto Nomor 188.45/280/HK/416-012/2023 tentang Reviu Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kabupaten Mojokerto Tahun 2021-2025. Menetapkan rencana strategis (renstra) yang memuat visi, misi, sasaran, tujuan dan indikator yang nantinya akan dipergunakan oleh Perangkat Daerah sebagai fondasi tujuan dalam melaksanakan pembangunan ketenagakerjaan di wilayah Kabupaten Mojokerto. Berikut ini ditampilkan secara tabel matriks:

TABEL 2.1.1
MATRIKS KESELARASAN TUJUAN DAN SASARAN RENCANA KERJA PERANGKAT DAERAH
PERIODE 2021-2026

PEMERINTAH KABUPATEN MOJOKERTO				
VISI	MISI	TUJUAN	SASARAN	INDIKATOR SASARAN
Terwujudnya Kabupaten Mojokerto Yang Maju, Adil Dan Makmur Melalui Penguatan Infrastruktur dan Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia	Membangun Kemandirian Ekonomi Yang Berdimensi Kerakyatan			
		Mewujudkan kemandirian ekonomi berdimensi kerakyatan		Indeks GINI
			Penurunan angka pengangguran	Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT)

DINAS TENAGA KERJA KABUPATEN MOJOKERTO		
TUJUAN/SASARAN/PROGRAM/KEGIATAN/SUBKEGIATAN		INDIKATOR SASARAN
Penurunan angka pengangguran		Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT)
	Meningkatnya Tatakelola Birokrasi Pemerintahan yang Efektif, Efisien dan Akuntabel	Nilai SAKIP Perangkat Daerah
		Persentase realisasi anggaran perangkat daerah
		Indeks profesionalitas ASN dinas tenaga kerja
	Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten / Kota	Nilai SAKIP Perangkat Daerah
		Jumlah Inovasi Yang Terinternalisasi dan Tersosialisasi Serta Berkelanjutan
	Perencanaan, Penganggaran dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Persentase indikator program dinas tenaga kerja yang tercapai sesuai target
	Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	Jumlah Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah
	Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Jumlah Laporan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah
	Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	Persentase realisasi anggaran perangkat daerah
	Penyediaan Gaji dan Tunjangan PNS	Jumlah orang yang menerima gaji dan tunjangan ASN
	Penyediaan Administrasi Pelaksanaan Tugas ASN	Jumlah dokumen hasil penyediaan administrasi pelaksanaan tugas ASN
	Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah	Indeks profesionalitas ASN dinas tenaga kerja
	Pengadaan Pakaian Dinas Beserta Atribut Kelengkapannya	Jumlah paket pakaian dinas beserta atribut kelengkapan
	Administrasi Umum Perangkat Daerah	Persentase penyediaan administrasi umum perangkat daerah sesuai kebutuhan
	Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor	Jumlah paket peralatan dan perlengkapan kantor yang disediakan
	Penyediaan Bahan Logistik Kantor	Jumlah paket bahan logistik kantor yang disediakan
	Penyediaan Barang Cetakan dan Penggandaan	Jumlah paket barang cetakan dan penggandaan yang disediakan
	Penyediaan Bahan / Material	Jumlah paket bahan / material yang disediakan
	Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	Jumlah laporan penyelenggaraan rapat koordinasi dan konsultasi SKPD
	Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Persentase penyediaan jasa penunjang urusan pemerintahan daerah sesuai kebutuhan
	Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	Jumlah laporan penyediaan jasa komunikasi, sumber daya air dan listrik yang disediakan
	Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	Jumlah laporan penyediaan jasa pelayanan umum kantor yang disediakan
	Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Persentase barang milik daerah dalam keadaan baik
	Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak, dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan	Jumlah kendaraan dinas operasional atau lapangan yang dipelihara dan dibayarkan pajak dan perizinannya

DINAS TENAGA KERJA KABUPATEN MOJOKERTO				
TUJUAN/SASARAN/PROGRAM/KEGIATAN/SUBKEGIATAN				INDIKATOR SASARAN
			Pemeliharaan / Rehabilitasi Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	Jumlah sarana dan prasarana gedung kantor atau bangunan lainnya yang dipelihara/ direhabilitasi
		Program Perencanaan Tenaga Kerja		Persentase Program Dan Kegiatan Yang Mengacu Perencanaan Tenaga Kerja
		Penyusunan Rencana Tenaga Kerja (RTK)		Jumlah dokumen rencana tenaga kerja yang tersusun
		Penyusunan Rencana Tenaga Kerja Makro		Jumlah dokumen rencana tenaga kerja makro
	Meningkatnya penempatan tenaga kerja			Persentase penempatan tenaga kerja
		Program Pelatihan Kerja dan Produktivitas Tenaga Kerja		Persentase lulusan peserta pelatihan berbasis kompetensi
		Pelaksanaan Pelatihan berdasarkan Unit Kompetensi		Jumlah orang yang dilatih berdasarkan unit kompetensi
		Proses Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Keterampilan bagi Pencari Kerja berdasarkan Klaster Kompetensi		Jumlah tenaga kerja yang mendapat pelatihan berbasis kompetensi pada tahun n
		Koordinasi Lintas Lembaga dan Kerja Sama dengan Sektor Swasta untuk Penyediaan Instruktur serta Sarana dan Prasarana Lembaga Pelatihan Kerja		Jumlah kesepakatan/ Koordinasi dalam rangka optimasi/ kapasitas instruktur dan peningkatan sarana prasarana pelatihan vokasi dan produktivitas pada tahun n
		Proses Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Vokasi bagi Pencari Kerja berdasarkan Unit Kompetensi		Jumlah tenaga kerja yang mendapat pelatihan berbasis kompetensi pada tahun n
		Pengadaan Sarana Pelatihan Vokasi dan Produktivitas		Jumlah pengadaan dan pemeliharaan sarana pelatihan Vokasi dan Produktivitas
		Koordinasi Lintas Lembaga dan Kerja Sama Dengan Sektor Swasta untuk Penyediaan Instruktur serta Sarana dan Prasarana Lembaga Pelatihan Vokasi dan Produktivitas		Jumlah kesepakatan/koordinasi dalam rangka optimalisasi kapasitas instruktur dan peningkatan sarana prasarana pelatihan vokasi dan produktivitas pada tahun n
		Pembinaan Lembaga Pelatihan Kerja Swasta		Jumlah Lembaga Pelatihan Kerja yang dibina
		Pembinaan Lembaga Pelatihan Kerja Swasta		Jumlah lembaga pelatihan kerja swasta yang dibina
		Konsultansi Produktivitas pada Perusahaan Kecil		Jumlah perusahaan yang diberikan konsultasi produktivitas
		Pelaksanaan Konsultasi Produktivitas kepada Perusahaan Kecil		Jumlah perusahaan kecil yang mendapat konsultasi peningkatan produktivitas
		Program Penempatan Tenaga Kerja		Persentase perusahaan penyedia informasi lowongan kerja pada tahun N
		Pelayanan Antar Kerja di Daerah Kabupaten / Kota		Persentase Fasilitasi Pelayanan Antar Kerja Kab/ Kota yang tercapai sesuai target
		Penyediaan Sumber Daya Pelayanan Antar Kerja		Jumlah SDM Pelayanan antar Kerja yang Mendapatkan Pelatihan Melalui Bimtek dan lain-lain untuk Peningkatan Kompetensi
		Pelayanan Antar Kerja		Jumlah tenaga kerja yang ditempatkan melalui layanan AKAD dan AKL
		Perluasan Kesempatan Kerja		Jumlah tenaga kerja yang diberdayakan melalui program perluasan kesempatan kerja
		Pengelolaan Informasi Pasar Kerja		Persentase Fasilitasi pengelolaan Informasi Pasar Kerja (IPK) yang tercapai sesuai target

DINAS TENAGA KERJA KABUPATEN MOJOKERTO			
TUJUAN/SASARAN/PROGRAM/KEGIATAN/SUBKEGIATAN			INDIKATOR SASARAN
Job Fair / Bursa Kerja			Jumlah pencari kerja yang mendapatkan pekerjaan melalui job fair/ bursa kerja
Pelindungan PMI (Pra dan Purna Penempatan) di Daerah Kabupaten/Kota			Jumlah orang terfasilitasi perlindungan PMI
Peningkatan Pelindungan dan Kompetensi Calon Pekerja Migran Indonesia (PMI)/Pekerja Migran Indonesia (PMI)			Jumlah CPMI/ PMI yang dilindungi dan ditingkatkan kompetensinya
Meningkatnya Kondisi Hubungan Industrial Yang Harmonis, Dinamis Dan Kondusif			Persentase Tingkat Perselisihan Hubungan Industrial di Perusahaan
Program Hubungan Industrial			Persentase Perselisihan Hubungan Industrial Yang Diselesaikan
			Persentase Tenaga Kerja Yang Terdaftar Jaminan Sosial
Pencegahan dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja dan Penutupan Perusahaan di Daerah Kabupaten / Kota			Persentase fasilitasi pencegahan dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial, mogok kerja dan penutupan perusahaan yang tercapai sesuai target
Pencegahan Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja, dan Penutupan Perusahaan yang Berakibat / Berdampak pada Kepentingan di 1 (satu) Daerah Kabupaten / Kota			Jumlah Perselisihan yang dicegah
Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja, dan Penutupan Perusahaan yang Berakibat / Berdampak pada Kepentingan di 1 (satu) Daerah Kabupaten / Kota			Jumlah perkara perselisihan yang terselesaikan
Pelaksanaan Operasional Lembaga Kerjasama Tripartit Daerah Kabupaten / Kota			Jumlah LKS Tripartit yang dibina
Pengembangan Pelaksanaan Jaminan Sosial Tenaga Kerja dan Fasilitas Kesejahteraan Pekerja			Terlaksananya program jaminan sosial tenaga kerja dan fasilitas kesejahteraan pekerja

Penjenjangan kinerja pada periode 2021-2026 dari tabel diatas terdapat 2 (dua) sasaran strategis dengan 5 (lima) indikator kinerja, kemudian 5 (lima) program dengan 7 (tujuh) indikator kinerja, selanjutnya 14 (empat belas) kegiatan dengan 14 (empat belas) indikator kinerja dan terakhir 32 (tiga puluh dua) sub kegiatan dengan 32 (tiga puluh dua) indikator kinerja, sehingga dari keseluruhan ini dapat menjangkau semua aspek dan tepat sasaran dalam hasil pelaksanaan kinerja output dan outcome

➤ PERJANJIAN KINERJA PERUBAHAN

Tahun 2025 adalah tahun peralihan kepala daerah terpilih periode 2025-2029, menjadi waktu yang tepat untuk merumuskan kembali hierarki kinerja perangkat daerah yang termuat didalam Peraturan Daerah Kabupaten Mojokerto Nomor 6 Tahun 2025 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kabupaten Mojokerto Tahun 2025-2029, Pemerintah Kabupaten Mojokerto di tahun 2025-2029, dimana kepala daerah terpilih memiliki 1 visi yang didukung dengan 4 misi. Visi Kabupaten Mojokerto adalah

“Terwujudnya Kabupaten Mojokerto yang Lebih Maju, Adil dan Makmur”

Untuk mendukung pencapaian visi tersebut, Kabupaten Mojokerto memiliki 4 misi yang perlu dilaksanakan, yaitu:

1. Meningkatkan pelayanan kepada masyarakat dan mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik.
2. Mewujudkan SDM yang tangguh, cerdas, terampil, produktif dan berkarakter melalui peningkatan kualitas pendidikan dan kesehatan serta menjaga ketentraman masyarakat.
3. Membangun kemandirian ekonomi pada semua tingkatan, koperasi dan UM (Usaha Mikro) serta BUMDesa yang berbasis Masyarakat guna mewujudkan keluarga yang sejahtera.
4. Meningkatkan pembangunan infrastruktur sesuai kebutuhan di semua sektor untuk mendorong pertumbuhan ekonomi, pelayanan publik dan mendukung akses sosial, budaya dan pelestarian lingkungan.

Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Mojokerto dengan tugasnya yaitu ***Dinas Tenaga Kerja merupakan unsur pelaksana urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah dibidang tenaga kerja dan bidang transmigrasi.*** Untuk mencapai visi tersebut diatas, maka Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Mojokerto mengembangkan Misi Ke-3 yaitu: ***Membangun kemandirian ekonomi pada semua tingkatan, koperasi dan UM (Usaha Mikro) serta BUMDesa yang berbasis masyarakat guna mewujudkan keluarga yang sejahtera.***

Untuk mencapai kondisi tersebut, berikut matriks penjenjangan strategisnya:

TABEL 2.1.2
MATRIKS KESELARASAN TUJUAN DAN SASARAN RENCANA KERJA PERANGKAT DAERAH
PADA PERIODE 2025-2029

PEMERINTAH DAERAH			PERANGKAT DAERAH					
VISI/MISI/TUJUAN/SASARAN		INDIKATOR	TUJUAN/SASARAN/PROGRAM/KEGIATAN/SUBKEGIATAN				INDIKATOR	
Terwujudnya Kabupaten Mojokerto Yang Lebih Maju, Adil Dan Makmur		VISI						
	Membangun kemandirian ekonomi bagi industri pada semua tingkatan, koperasi dan UM (Usaha Mikro) serta BUMDesa yang berbasis Masyarakat	MISI - 3						
	Menurunkan kemiskinan dan pemerataan pendapatan	Indeks Gini						
	Menurunnya angka pengangguran	Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT)	Menurunnya angka pengangguran				Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT)	
			Meningkatnya Penempatan Tenaga Kerja				Persentase Penempatan Tenaga Kerja	
				Program perencanaan tenaga kerja			Persentase Program Dan Kegiatan Yang Mengacu Perencanaan Tenaga Kerja	
					Penyusunan Rencana Tenaga Kerja (RTK)		Jumlah Dokumen rencana tenaga kerja yang tersusun	
					Penyusunan Rencana Tenaga Kerja Makro		Jumlah Dokumen Rencana Tenaga Kerja Makro	
					Fasilitasi Penyusunan Rencana Tenaga Kerja Mikro		Jumlah SDM Perusahaan yang mampu menyusun RTK Mikro	
					Program pelatihan kerja dan produktivitas tenaga kerja			Persentase lulusan peserta pelatihan berbasis kompetensi
					Pelaksanaan Pelatihan berdasarkan Unit Kompetensi			Jumlah orang yang dilatih berdasarkan unit kompetensi
					Proses Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Keterampilan bagi Pencari Kerja berdasarkan Klaster Kompetensi			Jumlah Tenaga Kerja yang Mendapat Pelatihan Berbasis Kompetensi pada Tahun n
					Koordinasi Lintas Lembaga dan Kerja Sama dengan Sektor Swasta untuk Penyediaan Instruktur serta Sarana dan Prasarana Lembaga Pelatihan Kerja			Jumlah Kesepakatan/Koordinasi dalam rangka Optimalisasi Kapasitas Instruktur dan

PEMERINTAH DAERAH				PERANGKAT DAERAH				
VISI/MISI/TUJUAN/SASARAN			INDIKATOR	TUJUAN/SASARAN/PROGRAM/KEGIATAN/SUBKEGIATAN				INDIKATOR
								Peningkatan Sarana Prasarana Pelatihan Vokasi dan Produktivitas pada Tahun n
				Proses Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Vokasi bagi Pencari Kerja berdasarkan Unit Kompetensi				Jumlah tenaga kerja yang mendapat pelatihan berbasis kompetensi pada tahun n
				Pengadaan Sarana Pelatihan Vokasi dan Produktivitas				Jumlah pengadaan dan pemeliharaan sarana pelatihan Vokasi dan Produktivitas
				Koordinasi Lintas Lembaga dan Kerja Sama Dengan Sektor Swasta untuk Penyediaan Instruktur serta Sarana dan Prasarana Lembaga Pelatihan Vokasi dan Produktivitas				Jumlah kesepakatan/koordinasi dalam rangka optimalisasi kapasitas instruktur dan peningkatan sarana prasarana pelatihan vokasi dan produktivitas pada tahun n
				Pembinaan Lembaga Pelatihan Kerja Swasta				Jumlah Lembaga Pelatihan Kerja yang dibina
				Pembinaan Lembaga Pelatihan Kerja Swasta				Jumlah Lembaga Pelatihan Kerja Swasta yang Dibina
				Konsultansi Produktivitas pada Perusahaan Kecil				Jumlah perusahaan yang diberikan konsultasi produktivitas
				Pelaksanaan Konsultasi Produktivitas kepada Perusahaan Kecil				Jumlah Perusahaan Kecil yang Mendapat Konsultansi Peningkatan Produktivitas
				Program penempatan tenaga kerja				Persentase perusahaan penyedia informasi lowongan kerja pada tahun n
				Pelayanan antar Kerja di Daerah Kabupaten/Kota				Persentase Fasilitasi Pelayanan Antar Kerja Kab/ Kota yang tercapai sesuai target
				Pelayanan antar Kerja				Jumlah Tenaga Kerja yang Ditempatkan Melalui Layanan AKAD dan AKL
				Perluasan Kesempatan Kerja				Jumlah Tenaga Kerja yang Diberdayakan Melalui program Perluasan Kesempatan Kerja
				Pengelolaan Informasi Pasar Kerja				Persentase Fasilitasi pengelolaan Informasi Pasar Kerja (IPK) yang tercapai sesuai target
				Job Fair/ Bursa Kerja				Jumlah Pencari Kerja yang Mendapatkan Pekerjaan Melalui Job Fair/Bursa Kerja

PEMERINTAH DAERAH				PERANGKAT DAERAH				
VISI/MISI/TUJUAN/SASARAN			INDIKATOR	TUJUAN/SASARAN/PROGRAM/KEGIATAN/SUBKEGIATAN				INDIKATOR
						Pelindungan PMI (Pra dan Purna Penempatan) di Daerah Kabupaten/Kota		Jumlah orang terfasilitasi perlindungan PMI
						Peningkatan Pelindungan dan Kompetensi Calon Pekerja Migran Indonesia (PMI)/Pekerja Migran Indonesia (PMI)		Jumlah CPMI/PMI yang Dilindungi dan Ditingkatkan Kompetensinya
					Program pembangunan kawasan transmigrasi			Persentase calon transmigran yang ditempatkan
						Penataan Persebaran Penduduk yang Berasal dari 1 (Satu) Daerah Kabupaten/Kota		Persentase kegiatan fasilitasi Penataan Persebaran Penduduk yang Berasal dari 1 (Satu) Daerah Kabupaten/Kota yang tercapai sesuai target
						Koordinasi dan Sinkronisasi Kerja Sama Pembangunan Transmigrasi yang Berasal dari 1 (Satu) Daerah Kabupaten/Kota		Jumlah Laporan Hasil Koordinasi dan Sinkronisasi Kerja Sama Pembangunan Transmigrasi yang Berasal dari 1 (Satu) Daerah Kabupaten/Kota
						Pemindahan dan Penempatan Transmigran yang Berasal dari 1 (Satu) Daerah Kabupaten/Kota		Jumlah Transmigran yang Dipindahkan dan Ditempatkan
						Penyuluhan Transmigrasi		Jumlah Calon Transmigran yang Mendapatkan Penyuluhan
						Bantuan Permodalan (Dalam Bentuk Uang Saku)		Jumlah Bantuan Permodalan yang Diberikan Kepada Transmigran
						Monitoring dan Evaluasi ke Lokasi Transmigrasi		Jumlah Lokasi Transmigrasi yang Dilaksanakan Monitoring dan Evaluasi
					Meningkatnya Kondisi Hubungan Industrial Yang Harmonis, Dinamis Dan Kondusif			Persentase Tingkat Perselisihan Hubungan Industrial Di Perusahaan
					Program hubungan industrial			Persentase Perselisihan Hubungan Industrial Yang Diselesaikan
								Persentase Tenaga Kerja Yang Terdaftar Jaminan Sosial
						Pengesahan Peraturan Perusahaan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama untuk Perusahaan yang Hanya Beroperasi dalam 1 (Satu) Daerah Kabupaten/ Kota		Persentase fasilitasi Pengesahan Peraturan Perusahaan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama yang tercapai sesuai target

PEMERINTAH DAERAH				PERANGKAT DAERAH				
VISI/MISI/TUJUAN/SASARAN			INDIKATOR	TUJUAN/SASARAN/PROGRAM/KEGIATAN/SUBKEGIATAN				INDIKATOR
							Pengesahan Peraturan Perusahaan bagi Perusahaan	Jumlah Perusahaan yang Melaksanakan Pengesahan Peraturan Perusahaan yang Terkait dengan Hubungan Industrial dan Terdaftar di WLKP Online
							Pendaftaran Perjanjian Kerja Sama bagi Perusahaan	Jumlah Perusahaan yang Menyusun Perjanjian Kerja Bersama
						Pencegahan dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja dan Penutupan Perusahaan di Daerah Kabupaten/ Kota	Persentase fasilitasi pencegahan dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial, mogok kerja dan penutupan perusahaan yang tercapai sesuai target	
						Pencegahan Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja, dan Penutupan Perusahaan yang Berakibat/ Berdampak pada Kepentingan di 1 (Satu) Daerah Kabupaten/ Kota	Jumlah Perselisihan yang Dicegah	
						Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja, dan Penutupan Perusahaan yang Berakibat/ Berdampak pada Kepentingan di 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota	Jumlah Perkara Perselisihan yang Terselesaikan	
						Pelaksanaan Operasional Lembaga Kerjasama Tripartit Daerah Kabupaten / Kota	Jumlah LKS Tripartit yang Dibina	
						Pengembangan Pelaksanaan Jaminan Sosial Tenaga Kerja dan Fasilitas Kesejahteraan Pekerja	Terlaksananya Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja dan Fasilitas Kesejahteraan Pekerja	
				Meningkatnya Kualitas Tata Kelola Penunjang Pencapaian Kinerja Perangkat Daerah				Nilai SAKIP Perangkat Daerah
					Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten / Kota			Tingkat Kepuasan Pengguna Layanan Kesekretariatan
								Persentase Realisasi Anggaran Perangkat Daerah
					Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah			Persentase Kinerja PD yang tercapai Minimal 90%

PEMERINTAH DAERAH				PERANGKAT DAERAH				
VISI/MISI/TUJUAN/SASARAN			INDIKATOR	TUJUAN/SASARAN/PROGRAM/KEGIATAN/SUBKEGIATAN				INDIKATOR
				Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah				Jumlah Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah
				Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah				Jumlah Laporan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah
				Pelaksanaan Forum Perangkat Daerah Berdasarkan Bidang Urusan yang Diampu dalam Rangka Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah				Jumlah Berita Acara Hasil Forum Perangkat Daerah Berdasarkan Bidang Urusan yang Diampu dalam Rangka Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah
				Administrasi Keuangan Perangkat Daerah				Percentase Hasil Temuan Pemeriksaan Laporan Keuangan yang ditindaklanjuti
				Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN				Jumlah Orang yang Menerima Gaji dan Tunjangan ASN
				Penyediaan Administrasi Pelaksanaan Tugas ASN				Jumlah Dokumen Hasil Penyediaan Administrasi Pelaksanaan Tugas ASN
				Administrasi Umum Perangkat Daerah				Percentase Ketersediaan Sarana dan Prasarana Kantor sesuai standar
				Penyediaan peralatan dan perlengkapan Kantor				Jumlah Paket Peralatan dan perlengkapan Kantor yang disediakan
				Administrasi Umum Perangkat Daerah				Percentase Pelayanan Umum yang Terlaksana Sesuai Standar
				Penyediaan Bahan Logistik Kantor				Jumlah Paket bahan Logistik Kantor yang disediakan
				Penyediaan Barang Cetakan dan penggandaan				Jumlah Paket Barang Cetakan dan penggandaan yang disediakan
				Penyediaan Bahan/Material				Jumlah Paket Bahan/Material yang Disediakan
				Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD				Jumlah Laporan Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD
				Penyediaan Jasa Penunjang Urusan pemerintah Daerah				Percentase Pelayanan Umum yang Terlaksana Sesuai Standar

PEMERINTAH DAERAH				PERANGKAT DAERAH				
VISI/MISI/TUJUAN/SASARAN			INDIKATOR	TUJUAN/SASARAN/PROGRAM/KEGIATAN/SUBKEGIATAN				INDIKATOR
							Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	Jumlah laporan penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik yang disediakan
							Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	Jumlah laporan penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor yang disediakan
							Pemeliharaan Barang Milik Negara Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	Persentase Ketersediaan Sarana dan Prasarana Kantor sesuai standar
							Penyediaaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaaan, Pajak dan Perizinan Kenaraan Dinas Operasional atau Lapangan	Jumlah Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan yang dipelihara dan dibayarkan Pajak dan Perizinannya
							Pemeliharaan /Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya	Jumlah Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya yang dipelihara/direhabilitasi
							Pemeliharaan /Rehabilitasi Sarana dan Prasarana Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya	Jumlah Sarana dan Prasarana Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya yang dipelihara/direhabilitasi

2.2. INDIKATOR KINERJA UTAMA

Dinas Tenaga Kerja Kab. Mojokerto dalam menjalankan sasaran strategis didalam mewujudkan visi dan misi Bupati Mojokerto terakomodir beberapa Indikator Kinerja Utama yang menjadikan arah dan landasan dalam sasaran dan tujuan PD Dinas Tenaga Kerja, yaitu antara lain:

TABEL 2.2.1
INDIKATOR KINERJA UTAMA (IKU)

NO	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA UTAMA	SATUAN	PENJELASAN/FORMULASI	SUMBER DATA
1	Meningkatnya Penempatan Tenaga Kerja	Percentase penempatan tenaga kerja	Percentase	<p>Jumlah pencari kerja yang ditempatkan _____ X100 Jumlah pencari kerja yang terdata</p> <p>*Definisi operasional: <i>Untuk mengetahui persentase pencari kerja yang telah mendapatkan pekerjaan melalui fasilitasi di disnaker kab. mojokerto</i></p> <p>1. jumlah pencari kerja berdasarkan data/laporan pencari kerja yang mendapatkan pekerjaan (bekerja) dan terdaftar (kartu AK-1) dan pencari kerja yang bekerja dan/ atau mendapatkan pekerjaan setelah mengikuti pelatihan kerja di disnaker kab. mojokerto; 2. jumlah pencari kerja yang terdata adalah pencari kerja yang belum mendapatkan pekerjaan dan terdaftar di disnaker (kartu AK-1)</p>	
2	Meningkatnya Kondisi Hubungan Industrial Yang Harmonis, Dinamis Dan Kondusif	Percentase Tingkat Perselisihan Hubungan Industrial di Perusahaan	Percentase	<p>Jumlah perusahaan yang terjadi perselisihan HI tahun n _____ X100 Jumlah perusahaan yang terdata</p> <p>*Definisi operasional: <i>Untuk mengetahui tingkat kerawanan perselisihan hubungan industrial berdasarkan data perusahaan yang tercatat di wilayah kab. mojokerto</i></p> <p>1. Jumlah perusahaan yang terjadi perselisihan berdasarkan pelaporan perselisihan hubungan industrial pihak pengusaha/ dan atau pekerja/ serikat pekerja yang bekerja pada suatu perusahaan yang tercatat di disnaker kab. Mojokerto; 2. Jumlah perusahaan yang terdata adalah jumlah keseluruhan perusahaan yang tercatat di wilayah kabupaten mojokerto</p>	
3	Meningkatnya Kualitas Tata Kelola Penunjang Pencapaian Kinerja Perangkat Daerah	Nilai SAKIP Perangkat Daerah	Nilai	<p>Laporan Hasil Evaluasi SAKIP Ket Nilai SAKIP:</p> <p>Kategori Sangat Kurang: 0 – 30 Kategori Kurang: 30 – 50 Kategori Cukup: 50 – 60 Kategori Baik: 60 -70 Kategori Sangat Baik: 70 – 80 Kategori Memuaskan: 80 -90 Kategori Sangat Memuaskan : 90 – 100</p>	

2.3. PERJANJIAN KINERJA

Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Mojokerto didalam menjawab tantangan arah pembangunan ketenagakerjaan melalui visi dan misi kepala daerah yang tertuang didalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Tahun 2025-2029, Rencana Strategis Perangkat Daerah dan Rencana Kerja Tahunan yang kemudian diterjemahkan ke dalam bentuk Perjanjian Kinerja antara kepala daerah dengan kepala perangkat daerah yang merupakan sarana, alat fungsi kontrol dan evaluasi pencapaian kinerja pelaksanaan program, kegiatan dan sub kegiatan.

Pada perjanjian kinerja kondisi APBD tahun 2025 Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Mojokerto menuju ke Perubahan APBD (P-APBD), terdapat adanya transisi perubahan visi dan misi Kepala Daerah terpilih serta refocusing anggaran, hal ini tentunya akan berpengaruh terhadap pencapaian kinerja yang ditargetkan pada tahun N tersebut. Namun dengan perencanaan yang baik dan timeline penyerapan anggaran yang terstruktur, maka diharapkan pencapaian kinerja bisa tercapai, tepat sasaran dan tepat guna.

Berikut ini dilampirkan tabel Perjanjian Kinerja antara Kepala Daerah Pemerintah Kabupaten Mojokerto dan Kepala Perangkat Daerah Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Mojokerto secara awal sebelum perubahan (APBD) dan setelah perubahan (P-APBD) Tahun 2025.

TABEL 2.3.1
FORMULIR INDIKATOR PERJANJIAN KINERJA APBD DAN PAPBD TAHUN 2025

NO	SEBELUM PERUBAHAN (APBD)			SETELAH PERUBAHAN (P-APBD)		
	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	TARGET	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	TARGET
	Meningkatnya penempatan tenaga kerja	Persentase penempatan tenaga kerja	86,50%	Meningkatnya penempatan tenaga kerja	Persentase penempatan tenaga kerja	86,50%
	Meningkatnya kondisi hubungan industrial yang harmonis, dinamis dan kondusif	Persentase tingkat perselisihan hubungan industrial	1,50%	Meningkatnya kondisi hubungan industrial yang harmonis, dinamis dan kondusif	Persentase tingkat perselisihan hubungan industrial	1,49%
				Meningkatnya kualitas tata kelola penunjang pencapaian kinerja perangkat daerah	Nilai SAKIP Perangkat Daerah	81,45 (A)
KINERJA LAINNYA	INDIKATOR KINERJA	TARGET				
1	Meningkatnya tata kelola birokrasi pemerintahan yang efektif, efisien dan akuntabel	Nilai sakip perangkat daerah	81,45 (A)			
		Persentase realisasi anggaran perangkat daerah	90,80%			
		Indeks profesionalitas ASN dinas tenaga kerja	86,15 (Tinggi)			
2	Optimalisasi kualitas pelayanan melalui pembangunan inovasi yang mempunyai nilai tambah	Jumlah inovasi yang terinternalisasi dan tersosialisasi serta berkelanjutan	2 Inovasi			

Untuk mendukung pelaksanaan target pada perjanjian kinerja, ditetapkan alokasi anggaran, sebagai berikut:

TABEL 2.3.2
KONDISI ANGGARAN KINERJA APBD DAN PAPBD TAHUN 2025

ANGGARAN SEBELUM PERUBAHAN (APBD)				ANGGARAN SETELAH PERUBAHAN (PAPBD)		
NO	PROGRAM	ANGGARAN	KET	PROGRAM	ANGGARAN	KET
	Program penunjang urusan pemerintahan daerah kabupaten / kota	5.435.055.600	APBD	Program penunjang urusan pemerintahan daerah kabupaten / kota	5.111.726.950	PAPBD
	Program pelatihan kerja dan produktivitas tenaga kerja	543.937.800	APBD	Program pelatihan kerja dan produktivitas tenaga kerja	595.815.300	PAPBD
	Program penempatan tenaga kerja	178.923.000	APBD	Program penempatan tenaga kerja	146.091.750	APBD
	Program hubungan industrial	3.135.331.200	APBD	Program hubungan industrial	4.065.520.200	PAPBD

Sumber data : Dinas Tenaga Kerja Kab. Mojokerto – Bag. Perencanaan

BAB III

AKUNTABILITAS KINERJA

3.1. PENGUKURAN KINERJA

Bahwa secara umum Disnaker Kabupaten Mojokerto telah merencanakan kinerja pembangunan ketenagakerjaan dan urusan ketransmigrasian secara optimal dan baik. Pengukuran capaian kinerja dalam sub bab ini merupakan hasil dari penilaian yang sistematis dan didasarkan pada kelompok indikator kinerja. Untuk mendapatkan data kinerja yang akurat, lengkap, tepat waktu dan konsisten, maka penetapan indikator-indikator kinerja serta rencana pencapaiannya telah dilakukan sejak awal tahapan perencanaan program dan kegiatan sampai dengan pelaksanaan monitoring dan evaluasi berkelanjutan.

Penilaian tingkat capaian kinerja setiap sasaran dilakukan dengan skala penilaian pengukuran, dari hasil pengumpulan data kinerja selanjutnya dilakukan kategorisasi kinerja (penentuan posisi) yang masing-masing terdiri dari 4 (empat) kategori sesuai dengan tingkat capaian kinerja yaitu:

TABEL 3.1.1
MATRIKS PENGUKURAN KINERJA

NO	INTERVAL NILAI REALISASI KINERJA	KRITERIA PENILAIAN REALISASI KINERJA	KET
1	91% s.d \leq 100%	Sangat Tinggi	
2	76% s.d \leq 90%	Tinggi	
3	66% s.d \leq 75%	Sedang	
4	51% s.d \leq 65%	Rendah	
5	\leq 50%	Sangat Rendah	

Adapun cara menghitung capaian indikator kinerja dengan menggunakan formulasi sebagai berikut :

1. Formulasi 1 :

Apabila semakin tinggi realisasi menunjukkan pencapaian kinerja yang semakin baik, maka digunakan formulasi sebagai berikut :

$$\text{Percentase Tingkat Capaian} = \frac{\text{Realisasi}}{\text{Rencana}} \times 100\%$$

2. Formulasi 2 :

Apabila semakin tinggi realisasi menunjukkan pencapaian kinerja semakin rendah, maka digunakan formulasi sebagai berikut:

$$\text{Percentase Tingkat Capaian} = \frac{\text{Rencana} - (\text{Realisasi} - \text{Rencana})}{\text{Rencana}} \times 100\%$$

Hasil pengukuran kinerja tahun 2025 terhadap pencapaian indikator sasaran strategis yang tercantum pada perjanjian kinerja. Rata-rata capaian kinerja pada tahun 2025 adalah yang dihitung dari rata-rata capaian seluruh indikator sasaran strategis. Realisasi masing-masing target indikator kinerja pada masing-masing sasaran strategis yang diperjanjikan di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Mojokerto tahun 2025, dimana terdapat 2 Perjanjian Kinerja yang terrealisasi sebagaimana pada tabel berikut ini

TABEL 3.1.2
CAPAIAN PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2025 (SESUAI DOKUMEN PERENCANAAN PERIODE 2021-2026)

NO.	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	TARGET	REALISASI	% CAPAIAN
1	Meningkatnya penempatan tenaga kerja	Persentase penempatan tenaga kerja	86,50%	86,56%	100,06
2	Meningkatnya kondisi hubungan industrial yang harmonis, dinamis dan kondusif	Persentase tingkat perselisihan hubungan industrial	1,50%	1,32%	112

Pengukuran realisasi Perjanjian Kinerja sasaran strategis Tahun 2025 sesuai kinerja periode perencanaan 2021-2025 sebagai berikut:

1. Capaian realisasi di atas 100% sebanyak 2 (dua) indikator;
2. Capaian realisasi tepat 100% sebanyak 0 indikator;
3. Capaian realisasi di bawah 100% sebanyak 0 indikator;
4. Capaian yang tidak dapat diperoleh hasil pengukurannya sebanyak 0 indikator

Selain kinerja strategis di Perjanjian Kinerja periode 2021-2025 juga terdapat kinerja tambahan berupa kinerja lainnya, yaitu:

TABEL 3.1.3
CAPAIAN PERJANJIAN KINERJA LAINNYA TAHUN 2025
(SESUAI DOKUMEN PERENCANAAN PERIODE 2021-2026)

NO.	KINERJA LAINNYA	INDIKATOR KINERJA		TARGET	REALISASI	% CAPAIAN
1	Meningkatnya tata kelola birokrasi pemerintahan yang efektif, efisien dan akuntabel	1.1	Nilai sakip perangkat daerah	81.45 (A)	83,79 (A)	102,8
		1.2	Persentase realisasi anggaran perangkat daerah	90.80%	97,61%	107,5
		1.3	Indeks profesionalitas ASN dinas tenaga kerja	86.15 (Tinggi)	86,58 (Tinggi)	100,49
2	Optimalisasi kualitas pelayanan melalui pembangunan inovasi yang mempunyai nilai tambah	Jumlah inovasi yang terinternalisasi dan tersosialisasi serta berkelanjutan		2 Inovasi	2 Inovasi	100

Pengukuran realisasi Perjanjian Kinerja sasaran strategis Tahun 2025 sesuai kinerja periode perencanaan 2021-2025 sebagai berikut:

1. Capaian realisasi di atas 100% sebanyak 3 (tiga) indikator;
2. Capaian realisasi tepat 100% sebanyak 1 (satu) indikator;
3. Capaian realisasi di bawah 100% sebanyak 0 indikator;
4. Capaian yang tidak dapat diperoleh hasil pengukurannya sebanyak 0 indikator

Berikut ini adalah realisasi kinerja pada perjanjian kinerja periode perencanaan 2025-2029 pada perubahan APBD Tahun 2025:

TABEL 3.1.4
CAPAIAN PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2025 (SESUAI DOKUMEN PERENCANAAN PERIODE 2025-2029)

NO.	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	TARGET	REALISASI				% CAPAIAN
				I	II	III	IV	
1	Meningkatnya penempatan tenaga kerja	Persentase penempatan tenaga kerja	86,50%				86,56%	100,06
2	Meningkatnya kondisi hubungan industrial yang harmonis, dinamis dan kondusif	Persentase tingkat perselisihan hubungan industrial	1,49%				1,32%	112
3	Meningkatnya kualitas tata kelola penunjang pencapaian kinerja perangkat daerah	Nilai SAKIP Perangkat Daerah	81,45 (A)				83,79 (A)	102,8

Pengukuran realisasi Perjanjian Kinerja sasaran strategis tahun 2025 sesuai kinerja periode perencanaan 2025-2029 sebagai berikut:

1. Capaian realisasi di atas 100% sebanyak 3 (tiga) indikator;
2. Capaian realisasi tepat 100% sebanyak 0 indikator;
3. Capaian realisasi di bawah 100% sebanyak 0 indikator;
4. Capaian yang tidak dapat diperoleh hasil pengukurannya sebanyak 0 indikator

3.2. ANALISIS KINERJA

Seperti telah diuraikan di atas, dari 2 (dua) perjanjian kinerja sebelum dan sesudah perubahan. Pada perjanjian kinerja awal sasaran strategis yang telah ditetapkan sebanyak 2 (dua) sasaran strategis dengan 2 (dua) indikator sementara untuk kinerja lainnya terdapat 2 (dua) sasaran dan 4 (empat) indikator kinerja, kemudian pada perubahan perjanjian kinerja (P-APBD) menjadi 3 (tiga) sasaran strategis tanpa disertai kinerja lainnya, untuk rincian lebih lanjut dalam bagian analisis kinerja ini:

Berikut ini adalah analisis perjanjian kinerja awal dan perubahan untuk sasaran strategis pada dokumen perencanaan tahun 2021-2026 dan 2025-2029:

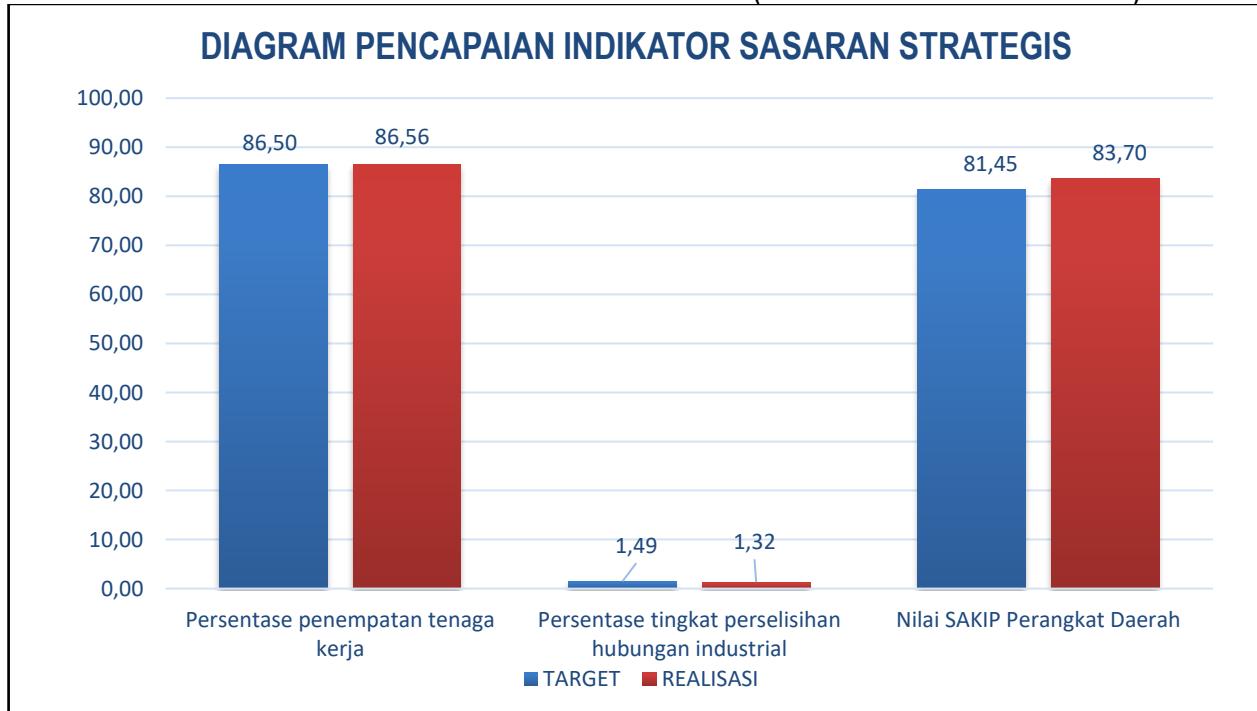
TABEL 3.2.1
CAPAIAN PERJANJIAN KINERJA SASARAN STRATEGIS TAHUN 2025
(SESUAI DOKUMEN PERENCANAAN PERIODE 2021-2026 DAN 2025-2029)

NO.	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	FORMULASI	TARGET	REALISASI
PERJANJIAN KINERJA AWAL					
1	Meningkatnya penempatan tenaga kerja	Persentase penempatan tenaga kerja	Jumlah pencari kerja yang ditempatkan / Jumlah pencari kerja yang terdata x 100	86,50%	86,56%
2	Meningkatnya kondisi hubungan industrial yang harmonis, dinamis dan kondusif	Persentase tingkat perselisihan hubungan industrial	Jumlah perusahaan yang terjadi perselisihan HI tahun n / Jumlah perusahaan yang terdata x 100	1,50%	1,32%

NO.	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	FORMULASI	TARGET	REALISASI
PERJANJIAN KINERJA PERUBAHAN					
	Meningkatnya penempatan tenaga kerja	Persentase penempatan tenaga kerja	Jumlah pencari kerja yang ditempatkan / Jumlah pencari kerja yang terdata x 100	86,50%	86,56%
	Meningkatnya kondisi hubungan industrial yang harmonis, dinamis dan kondusif	Persentase tingkat perselisihan hubungan industrial	Jumlah perusahaan yang terjadi perselisihan HI tahun n / Jumlah perusahaan yang terdata x 100	1,49%	1,32%
	Meningkatnya kualitas tata kelola penunjang pencapaian kinerja perangkat daerah	Nilai SAKIP Perangkat Daerah	Nilai semakin besar semakin baik (sama dengan dan/atau lebih dari target)	81,45 (A)	83,70 (A)

Pada sasaran strategis meningkatnya penempatan tenaga kerja baik pada perjanjian kinerja awal dengan perubahan memiliki sasaran strategis, indikator dan formulasi yang sama. Namun pada perjanjian kinerja perubahan terdapat penambahan 1 (satu) sasaran strategis, indikator dan formulasi yaitu Meningkatnya kualitas tata kelola penunjang pencapaian kinerja perangkat daerah. Berikut ini adalah tampilan secara grafik capaian kinerja dengan target pada tahun 2025:

GAMBAR 3.2.1
PENCAPAIAN KINERJA SASARAN STRATEGIS TAHUN 2025 (PERIODE 2021-2026 DAN 2025-2029)

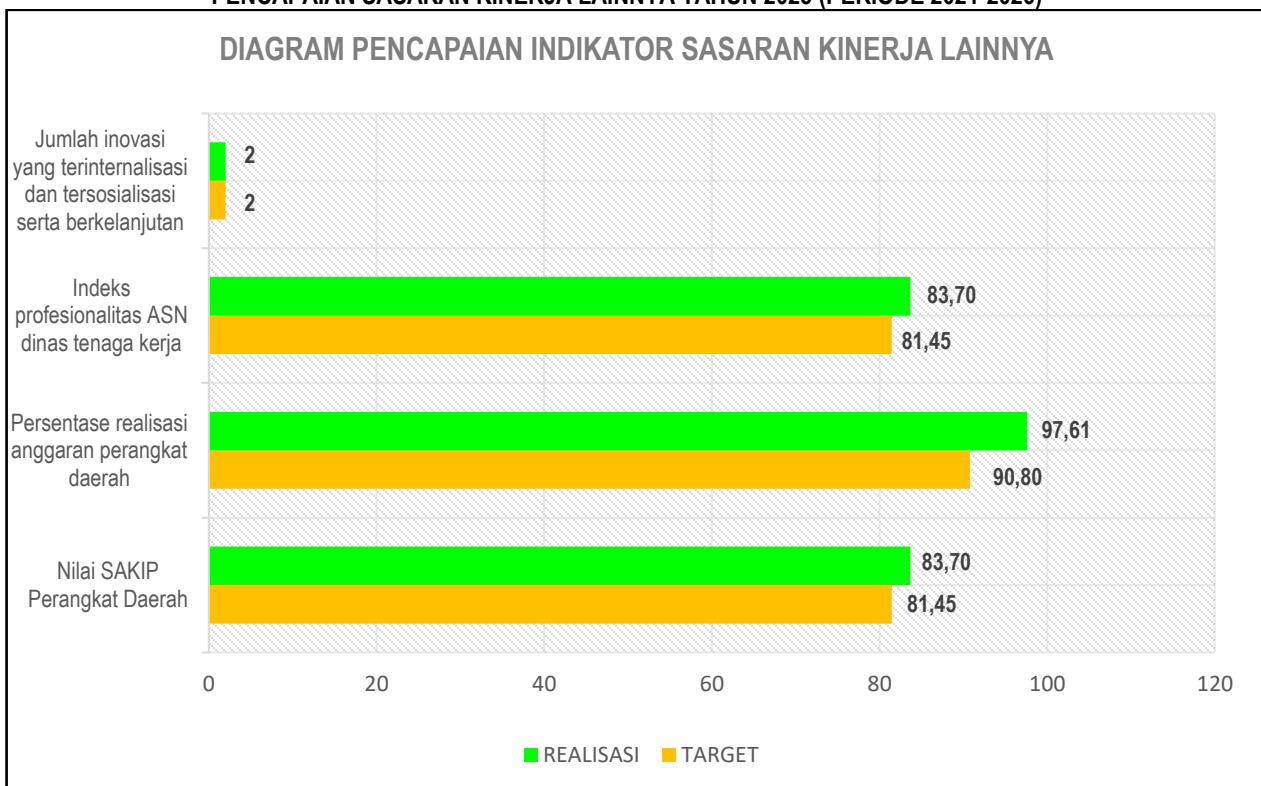


Pada pencapaian kinerja lainnya di perjanjian kinerja awal terdapat 2 (dua) sasaran dengan 4 (empat) indikator, yaitu sasaran meningkatnya tata kelola birokrasi pemerintahan yang efektif, efisien dan akuntabel dengan 3 (tiga) indikator kinerja dan sasaran optimalisasi kualitas pelayanan melalui pembangunan inovasi yang mempunyai nilai tambah dengan 1 (satu) indikator. Sementara pada perjanjian kinerja perubahan tidak terdapat pencapaian kinerja lainnya. Secara tabel dan grafik pencapaian kinerja lainnya dapat dilihat sebagai berikut

TABEL 3.2.2
CAPAIAN PERJANJIAN KINERJA LAINNYA TAHUN 2025 / FORMULASI / TARGET DAN REALISASI
(SESUAI DOKUMEN PERENCANAAN PERIODE 2021-2026)

NO.	KINERJA LAINNYA	INDIKATOR KINERJA	FORMULASI	TARGET	REALISASI
PERJANJIAN KINERJA AWAL					
1	Meningkatnya tata kelola birokrasi pemerintahan yang efektif, efisien dan akuntabel	1.1 Nilai sakip perangkat daerah	Hasil evaluasi tim AKIP (Inspektorat, Bappeda, Bagian Organisasi)	81,45 (A)	83,79 (A)
		1.2 Persentase realisasi anggaran perangkat daerah	Jumlah anggaran realisasi / Jumlah anggaran Keseluruhan x 100	90,80%	97,61%
		1.3 Indeks profesionalitas ASN dinas tenaga kerja	Hasil Rekapitulasi (Rata-rata) IP ASN BKPSDM	86,15 (Tinggi)	86,58 (Tinggi)
2	Optimalisasi kualitas pelayanan melalui pembangunan inovasi yang mempunyai nilai tambah	Jumlah inovasi yang terinternalisasi dan tersosialisasi serta berkelanjutan	Jumlah Inovasi yang telah diinput dan terdata untuk dievaluasi pada aplikasi KedaiMojo	2 Inovasi	2 Inovasi
PERJANJIAN KINERJA PERUBAHAN					
TIDAK TERDAPAT KINERJA LAINNYA					

GAMBAR 3.2.2
PENCAPAIAN SASARAN KINERJA LAINNYA TAHUN 2025 (PERIODE 2021-2026)



Berdasarkan keterangan pada tabel dan grafik diatas, didapatkan pencapaian sasaran kinerja lainnya dari keempat indikator pada perjanjian kinerja awal tahun 2025 ini telah melebihi target yang dicanangkan pada perjanjian kinerja.

Kondisi pencapaian kinerja ini apabila diperbandingkan dengan tahun-tahun sebelumnya, maka akan terlihat indikator-indikator yang mengalami kenaikan walaupun juga ada beberapa yang mengalami penurunan karena sifatnya kondisional dan

fluksuatif yang dipengaruhi oleh banyak faktor, semisal anggaran serta kebijakan-kebijakan lainnya yang mempengaruhi pencapaian kinerja. Berikut ini adalah tabel pencapaian kinerja strategis dan pencapaian kinerja lainnya secara periodik 2021-2025 dan 2025-2029:

TABEL 3.2.3
PENCAPAIAN KINERJA SASARAN STRATEGIS 2021 – 2026 dan 2025 – 2029 SELAMA 5 (LIMA) TAHUN

NO	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	REALISASI					TARGET AKHIR RPJMD	PROGRES CAPAIAN
			2021	2022	2023	2024	2025		
PERJANJIAN KINERJA AWAL									
1	Meningkatnya penempatan tenaga kerja	Persentase penempatan tenaga kerja	82,09	82,10	84,83	86,21	86,56	86,75	99,78
2	Meningkatnya kondisi hubungan industrial yang harmonis, dinamis dan kondusif	Persentase tingkat perselisihan hubungan industrial	2,25	2,15	2,25	1,50	1,32	1,45	108
PERJANJIAN KINERJA PERUBAHAN									
	Meningkatnya penempatan tenaga kerja	Persentase penempatan tenaga kerja	82,09	82,10	84,83	86,21	86,56	88%	99,78
	Meningkatnya kondisi hubungan industrial yang harmonis, dinamis dan kondusif	Persentase tingkat perselisihan hubungan industrial	2,25	2,15	2,25	1,50	1,32	1,25	108
	Meningkatnya kualitas tata kelola penunjang pencapaian kinerja perangkat daerah	Nilai SAKIP Perangkat Daerah	86,44 (A)	72,11 (BB)	83,01 (A)	81,30 (A)	83,79 (A)	81,70 (A)	97.44

Pada data diatas dapat kita analisa terkait sasaran strategis yaitu:

1. Meningkatnya penempatan tenaga kerja dengan indikator persentase penempatan tenaga kerja, di akhir RPJMD 2021-2026 mencanangkan target sebesar 86,75% dengan perolehan realisasi dari tahun 2021 82,09%. Selama proses menuju ke tahun 2025 terus mengalami peningkatan. Sampai dengan tahun 2025 sebesar 86,56. Sehingga pada progres capaian didapatkan persentase capaian sebesar 99,78. Faktor keberhasilan pencapaian target kinerja ini adalah dikarenakan antara lain.
 - Pada pelaksanaan kegiatan pelatihan kerja yang bersertifikat kompetensi dilakukan antara lain:
 - a. peningkatan mutu kualitas peserta pelatihan melalui penyaringan peserta yang memenuhi kualifikasi, peningkatan kualitas materi dan instruktur pelatihan, sarana prasarana pelaksanaan pelatihan juga diperhatikan lagi;
 - b. Peningkatan dan penambahan waktu/jam dan hari pelaksanaan pelatihan kerja, sehingga hal-hal tersebut mempengaruhi kondisi anggaran demi terciptanya kondisi peserta pelatihan kerja yang berkualitas dan kompeten;
 - c. Peningkatan koordinasi dengan BLK, LPK, BLK komunitas, dan didukung sosialisasi terhadap jenis-jenis pelatihan yang disediakan bagi masyarakat/

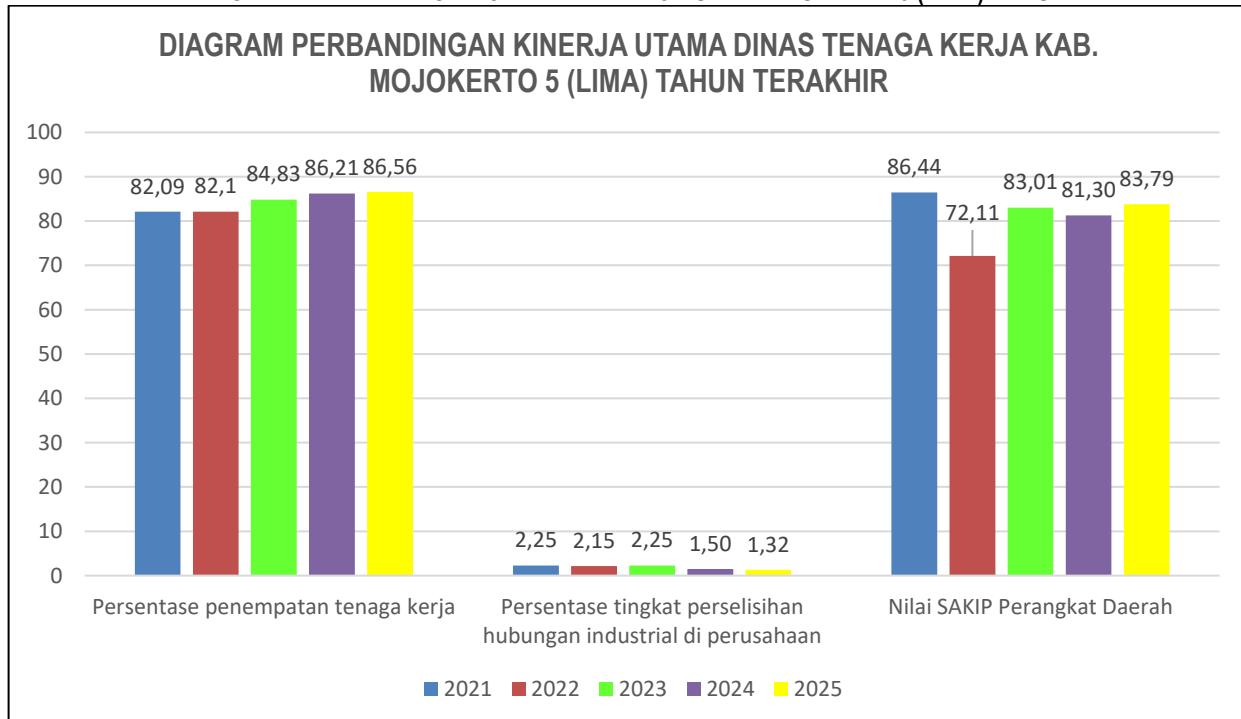
- dan atau pencari kerja melalui kecamatan dan survey langsung melalui pemanfaatan media sosial;
- d. Serta monitoring dan evaluasi yang berkelanjutan kepada pencari kerja yang telah mengikuti pelatihan kerja untuk mengetahui apakah sudah bekerja dan/atau belum sesudah mengikuti pelatihan tersebut.
- Pada urusan pelaksanaan perluasan kerja dan penempatan tenaga kerja untuk menurunkan angka pengangguran telah dilakukan hal-hal antara lain:
- Pelaksanaan Job Fair dilaksanakan mendekati jadwal kelulusan peserta didik di tingkat SMU/ SMA/ SMKN, ini dimaksudkan agar proses link and match antara perusahaan pemberi informasi lowongan kerja dengan pencari kerja dapat berdaya guna tinggi dalam menyerap tenaga kerja baru (fresh graduate);
 - Pengoptimalan sosialisasi, penyuluhan informasi bursa lowongan kerja, pemberdayaan tenaga kerja mandiri, pembinaan calon pekerja migran Indonesia (CPMI) dan fasilitasi transmigrasi juga menjadi faktor pendukung keberhasilan pencapaian indikator ini.
2. Sasaran strategis Meningkatnya kondisi hubungan industrial yang harmonis, dinamis dan kondusif dengan indikator persentase tingkat perselisihan hubungan industrial. Indikator ini mencanangkan target penurunan angka perselisihan pada akhir Renstra sebesar 1.45, sedangkan pencapaian realisasi di tahun 2021 didapatkan hasil sebesar 2,25 dan terjadi fluktuatif kenaikan dan penurunan kinerja, hingga akhir tahun 2025 didapatkan angka penurunan tingkat perselisihan HI sebesar 1.32 Untuk progress capaian sebesar 108%. Namun capaian ini bersifat kondisional karena angka perselisihan hubungan industrial selalu mengikuti juga dengan kebijakan-kebijakan ketenagakerjaan yang ada.
- Faktor-faktor keberhasilan dalam pencapaian target kinerja ini antara lain:
- Urusan pelaksanaan hubungan industrial yang meliputi pencegahan perselisihan, penanganan perselisihan dan optimalisasi kelembagaan dan sarana HI dengan upaya-upaya prioritas untuk mencapai keberhasilan indikator tersebut melalui kegiatan-kegiatan antara lain
- Kegiatan peningkatan kinerja dewan pengupahan, secara rapat tripartit (unsur pengusaha, pekerja/ serikat pekerja dan pemerintah) dalam penentuan, pembahasan dan perumusan kebijakan upah minimum pada Tahun N+1;
 - Kegiatan sosialisasi upah minimum kabupaten mojokerto, adalah kegiatan sosialisasi klasikal bagi pengusaha dan pekerja/ serikat pekerja dalam pelaksanaan upah minimum (UMK) di tingkat perusahaan;

- c. Kegiatan harmonisasi kelembagaan hubungan industrial adalah pembinaan dan tata cara bagi pengusaha dalam pendirian bipartit dan pendirian serikat pekerja dalam 1 (satu) perusahaan bagi pekerja;
 - d. Kegiatan pembinaan syarat kerja dan sistem outsourcing adalah pembinaan bagi perusahaan penyedia tenaga kerja dan bagi pengusaha dalam penerapan, pelaksanaan dan tata cara penggunaan pekerja outsourcing;
 - e. Kegiatan penanganan kasus perselisihan hubungan industrial, kegiatan ini menitikberatkan dalam tatacara penanganan kasus perselisihan hubungan industrial dan monitoring evaluasi (monev) dalam proses akhir penanganan perselisihan untuk Anjuran maupun Perjanjian bersama antara pengusaha dan pekerja;
 - f. Kegiatan pemberdayaan LKS Bipartit, adalah kegiatan pertemuan antara unsur pengusaha, pekerja/ serikat pekerja dan pemerintah sebagai bentuk deteksi dini kerawanan perselisihan hubungan industrial di wilayah Kabupaten;
- Pada urusan Perlindungan dan keselamatan kerja telah dilaksanakan upaya-upaya peningkatan perlindungan tenaga kerja dan fasilitas kesejahteraan pekerja untuk mencegah terjadinya perselisihan HI melalui:
- a. upaya kerjasama yang aktif dan koordinasi yang baik antara BPJS Ketenagakerjaan dengan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Mojokerto untuk memberikan coverage perlindungan tenaga kerja yang lebih baik lagi bagi sektor usaha di wilayah Kabupaten Mojokerto;
 - b. Peningkatan pelaksanaan kegiatan pembinaan monitoring perlindungan jaminan sosial ketenagakerjaan di perusahaan, kegiatan Perlindungan Sosial Ketenagakerjaan untuk petani tembakau dan Pekerja Rentan lainnya Melalui Pemanfaatan Dana Bagi Hasil Cukai Hasil Tembakau (DBHCHT), kegiatan Monitoring dan sosialisasi penggunaan pekerja perempuan dan anak, kegiatan Peningkatan perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja, kegiatan Monitoring sarana dan prasarana di perusahaan
3. Sasaran strategis meningkatnya kualitas tata kelola penunjang pencapaian kinerja perangkat daerah dengan indikator nilai SAKIP perangkat daerah, untuk nilai target akhir RPJMD di angka 81,50 (A). Capaian nilai SAKIP pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Mojokerto selama periode 2021-2025. Nilai sakip tertinggi di Tahun 2021 sebesar 86,44 (A), nilai terendah di tahun 2022 perolehan nilai 72,11 turun peringkat ke BB. Sampai dengan akhir tahun 2025 nilai SAKIP diangka 83,79 (A). sehingga pengukuran progress capaian sebesar 102%.
- Faktor keberhasilan pencapaian nilai sakip tersebut tidak lepas dari adanya kerjasama dan koordinasi yang baik dengan bidang-bidang teknis pelaksana

dalam ketersediaan data pendukung penghitungan pencapaian kinerja utama secara desk periodik bersama-sama dengan bagian perencanaan pada sekretariat Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Mojokerto

Berikut ini adalah pencapaian kinerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Mojokerto Tahun 2021 – 2026 dan 2025-2029 (sampai dengan tahun 2025 untuk periode transisi Bupati dan Wakil Bupati terpilih periode 2025-2029 dengan penambahan kinerja utama Nilai SAKIP perangkat daerah) dalam bentuk grafik:

GAMBAR 3.2.3
DIAGRAM PERBANDINGAN CAPAIAN KINERJA UTAMA DISNAKER 5 (LIMA) TAHUN



Dari grafik diatas dapat dianalisa untuk indikator penempatan tenaga kerja, berawal dari tahun 2021 sebesar 82,09 terus terjadi kenaikan sampai dengan tahun 2025 salah satu faktor keberhasilan indikator ini dikarenakan tidak terlepas dari sinergi antara program pelatihan kerja berbasis kompetensi, sertifikasi keahlian, pelaksanaan job fair, serta upaya perluasan kesempatan kerja. Pelatihan kerja yang diselenggarakan secara terarah dan sesuai dengan kebutuhan pasar kerja telah meningkatkan kompetensi dan daya saing pencari kerja. Hal ini diperkuat dengan pelaksanaan sertifikasi kompetensi yang memberikan pengakuan resmi atas keterampilan tenaga kerja, sehingga meningkatkan kepercayaan dunia usaha dan industri terhadap kualitas tenaga kerja yang tersedia. Selain itu, pelaksanaan job fair secara rutin menjadi sarana efektif dalam mempertemukan pencari kerja dengan perusahaan secara langsung. Melalui job fair, proses rekrutmen dapat berlangsung lebih cepat dan efisien, serta membuka akses informasi lowongan kerja yang lebih luas bagi masyarakat. Kegiatan ini turut berkontribusi signifikan terhadap peningkatan jumlah tenaga kerja yang berhasil ditempatkan.

Kemudian selanjutnya kita menginjak pada indikator tingkat perselisihan hubungan industrial, indikator ini mencapai kinerja terbaiknya dengan definisi operasional apabila semakin tinggi realisasi menunjukkan pencapaian kinerja (hasil angka/nilai persentase) semakin rendah. Jika kita melihat ke waktu sebelum tahun 2021, trend jumlah kasus perselisihan hubungan industrial rata-rata berada di angka 30 s.d 40 kasus per tahun, maka Keberhasilan indikator tingkat perselisihan hubungan industrial ditunjukkan oleh tren penurunan persentase kasus perselisihan dari tahun 2021 ke tahun 2025 kasus perselisihan bisa ditekan di angka 10 sampai dengan 20 kasus per tahun. Faktor-faktor penurunan kasus ini mencerminkan semakin kondusifnya hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha, serta meningkatnya pemahaman dan kepatuhan para pihak terhadap peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan yaitu melalui antara lain :

- a. Pembinaan hubungan industrial yang dilakukan secara berkelanjutan, antara lain melalui peningkatan peran lembaga kerja sama bipartit dan tripartit, sosialisasi norma ketenagakerjaan, serta fasilitasi dialog dan komunikasi yang konstruktif di tingkat perusahaan. Pendekatan preventif ini terbukti efektif dalam mencegah potensi konflik sebelum berkembang menjadi perselisihan formal;
- b. optimalisasi mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial, baik melalui mediasi, konsiliasi, maupun arbitrase, turut berkontribusi dalam menekan eskalasi konflik. Penyelesaian yang lebih cepat, adil, dan transparan mendorong terciptanya kepercayaan antara para pihak, sehingga perselisihan dapat diselesaikan secara musyawarah;
- c. Peningkatan kerjasama dengan BPJS ketenagakerjaan khususnya melalui kepesertaan dan optimalisasi program BPJS Ketenagakerjaan. Perluasan cakupan perlindungan jaminan sosial ketenagakerjaan memberikan rasa aman bagi pekerja terhadap risiko kerja, seperti kecelakaan kerja, kematian, hari tua, dan kehilangan pekerjaan, sehingga meningkatkan kepuasan dan kepercayaan pekerja terhadap perusahaan. Peningkatan kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan juga mencerminkan meningkatnya kepatuhan pengusaha terhadap kewajiban normatif ketenagakerjaan. Pemenuhan hak-hak dasar pekerja tersebut berkontribusi pada terciptanya hubungan kerja yang lebih adil dan seimbang, yang pada akhirnya mampu menekan potensi konflik dan perselisihan hubungan industrial.

Dengan menurunnya persentase kasus perselisihan hubungan industrial setiap tahunnya, maka indikator kinerja ini dapat dinilai berhasil. Kondisi tersebut menunjukkan terciptanya iklim hubungan industrial yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan, yang pada akhirnya mendukung stabilitas dunia usaha serta peningkatan produktivitas dan kesejahteraan tenaga kerja.

Terakhir adalah indikator nilai SAKIP perangkat daerah, inidkator ini pada tahun 2021-2026 tidak termasuk pada indikator kinerja utama (IKU), indikator ini baru tersedia pada periode masa transisi kepala daerah baru periode 2025-2029. Indikator nilai SAKIP perangkat daerah ini tidak dapat dipungkiri hasil kinerjanya fluktuatif naik dan turun dan dapat dilihat pada grafik tersebut dimana pada tahun 2021 nilai SAKIP Disnaker mencapai nilai 86,44 (A) namun pada tahun 2022 mengalami penurunan cukup drastis menjadi 72,11 (BB).

➤ PERBANDINGAN CAPAIAN SASARAN KINERJA LAINNYA PER 5 (LIMA) TAHUN

Setelah membahas perbandingan capaian kinerja strategis selama 5 (lima) tahun. Selanjutnya kita perlu juga melihat perbandingan pencapaian kinerja lainnya selama 5 (lima) tahun dengan indikator antara lain:

- Nilai SAKIP (tidak dibahas di sub bab ini karena analisa sama dan sudah berpindah ke indikator kinerja utama pada perjanjian kinerja perubahan);
 - Indikator realisasi anggaran perangkat daerah;
 - Indikator indeks profesionalitas ASN Dinas Tenaga Kerja dan;
 - Jumlah inovasi yang terinternalisasi dan tersosialisasi serta berkelanjutan
- indikator dapat dilihat perbandingannya sebagai berikut:

TABEL 3.2.4
CAPAIAN KINERJA LAINNYA PERIODE 2021-2026 SELAMA 5 (LIMA) TAHUN

NO	SASARAN KINERJA LAINNYA	INDIKATOR KINERJA	REALISASI					TARGET AKHIR RPJMD	PROGRES CAPAIAN			
			2021	2022	2023	2024	2025					
PERJANJIAN KINERJA AWAL												
1	Meningkatnya tata kelola birokrasi pemerintahan yang efektif, efisien dan akuntabel	Nilai sakip perangkat daerah	Telah dibahas pada bab analisa kerja diatas, pada perjanjian kinerja perubahan									
		Persentase realisasi anggaran perangkat daerah	71,88	86,63	89,09	90,77	97,61	90,81	107			
		Indeks profesionalitas ASN dinas tenaga kerja	0	0	79,62	86,00	86,58	86,16	100,4			
2	Optimalisasi kualitas pelayanan melalui pembangunan inovasi yang mempunyai nilai tambah	Jumlah inovasi yang terinternalisasi dan tersosialisasi serta berkelanjutan	1 Inovasi	1 Inovasi	2 Inovasi	2 Inovasi	2 Inovasi	2 Inovasi	100			

Berdasarkan pada keterangan tabel diatas, untuk sasaran kinerja lainnya dari periode tahun 2021 sampai dengan tahun 2026 (akhir tahun 2025) didapatkan capaian kinerja selama 5 (lima) tahun menunjukkan hasil yang baik dan diharapkan di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Mojokerto hal ini dikarenakan:

- Dari indikator persentase realisasi anggaran perangkat daerah:

Keberhasilan capaian kinerja yang ditunjukkan melalui realisasi anggaran pada tahun pelaksanaan didukung oleh beberapa faktor utama. Salah satu faktor yang berpengaruh signifikan adalah perencanaan anggaran yang timeline penyerapan secara tersinkronisasi dengan sasaran strategis dan kebutuhan program dan kegiatan. Perencanaan yang baik memungkinkan pelaksanaan kegiatan berjalan lebih terarah, efektif, dan efisien, sehingga realisasi anggaran dapat dicapai sesuai dengan target yang telah ditetapkan.

Selain itu, komitmen dan koordinasi yang baik dengan bidang teknis pelaksana juga turut mendukung kelancaran pelaksanaan program dan kegiatan. Sinergi yang terjalin antara perencana, pelaksana kegiatan, dan pengelola keuangan memungkinkan proses administrasi dan pelaksanaan teknis berjalan tepat waktu. Dukungan sumber daya manusia yang kompeten serta pemahaman yang memadai terhadap regulasi pengelolaan keuangan juga berkontribusi positif terhadap optimalisasi penyerapan anggaran.

Faktor pendukung lainnya adalah adanya monitoring dan evaluasi yang dilakukan secara berkala. Melalui pemantauan yang berkelanjutan, permasalahan yang muncul dalam pelaksanaan kegiatan dapat segera diidentifikasi dan ditindaklanjuti dengan langkah perbaikan yang tepat. Hal ini membantu meminimalkan hambatan serta memastikan bahwa realisasi anggaran tetap sejalan dengan rencana kerja dan target kinerja yang telah ditetapkan.

b. Indikator indeks profesionalitas ASN Dinas Tenaga Kerja

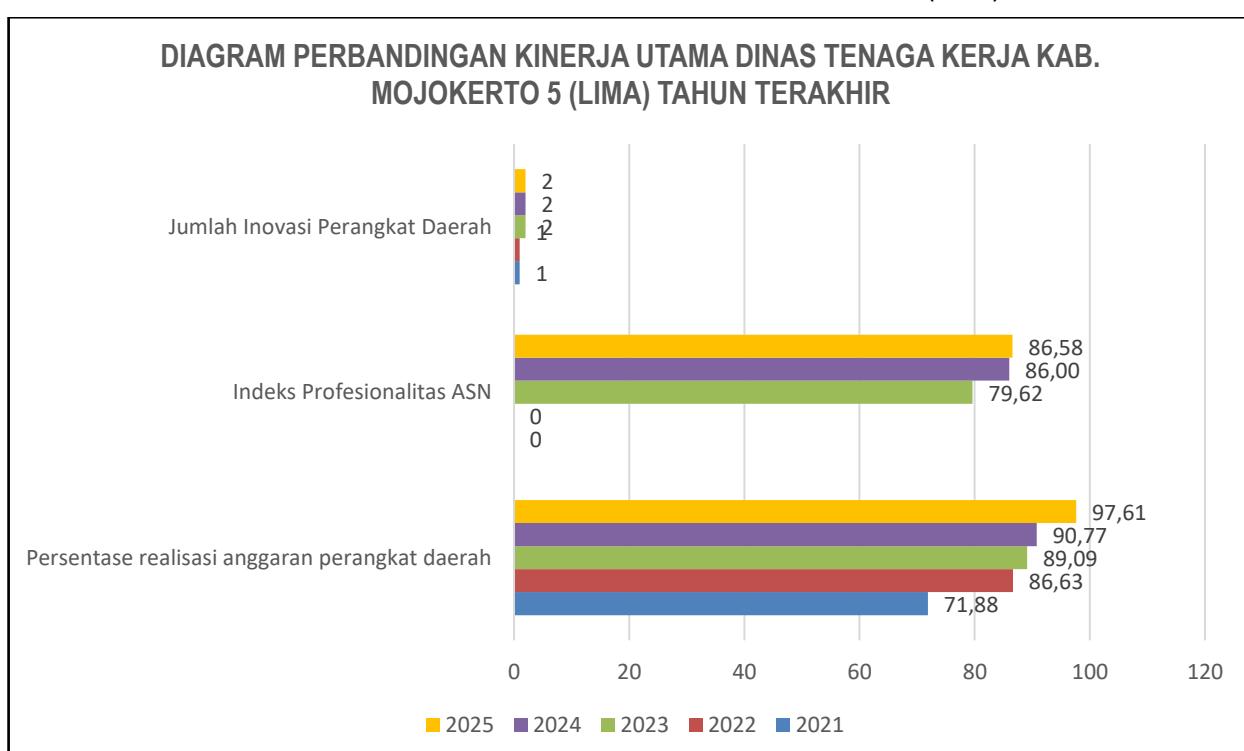
Faktor utama yang mendukung keberhasilan capaian Indeks Profesionalitas ASN di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Mojokerto adalah pelaksanaan pengembangan kompetensi yang dilakukan secara terencana dan berkesinambungan, baik melalui pendidikan dan pelatihan, bimbingan teknis, maupun peningkatan kapasitas lainnya. Selain itu, penerapan sistem manajemen kinerja ASN yang berbasis pada sasaran kinerja individu (IKI) pada aplikasi SUHITA dan seminar peningkatan kapasitas ASN turut mendorong peningkatan produktivitas dan akuntabilitas kinerja pegawai.

Keberhasilan indikator ini juga didukung oleh penataan administrasi di bagian umum dan kepegawaian Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Mojokerto yang semakin tertib dan terintegrasi, termasuk pemutakhiran data kepegawaian serta penerapan regulasi manajemen ASN secara konsisten, serta dukungan pimpinan dalam mendorong disiplin, etika kerja, dan budaya kinerja yang profesional turut berperan penting dalam meningkatkan nilai Indeks Profesionalitas ASN

c. Indikator Jumlah inovasi yang terinternalisasi dan tersosialisasi serta berkelanjutan, terkait inovasi pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Mojokerto pada tahun 2021 adalah berjumlah 1 (satu) inovasi yaitu Si-PENGASIH (Sistem Informasi Perselisihan Hubungan Industrial), kemudian pada tahun 2023 bertambah lagi inovasi yaitu Tim Pengelola Data Ketenagakerjaan (TATA KERJA), sehingga pada akhir tahun 2025, inovasi yang terdata pada aplikasi KEDAIMOJO adalah sebanyak 2 (dua) inovasi.

Berikut ini adalah ilustrasi ketercapaian sasaran kinerja lainnya apabila digambarkan dalam bentuk grafik:

GAMBAR 3.2.4
GRAFIK KETERCAPAIAN SASARAN KINERJA LAINNYA SELAMA 5 (LIMA) TAHUN



3.3. PRESTASI KINERJA LAINNYA

Realisasi kinerja sasaran strategis baik periode 2021-2026, periode 2025-2029 (dengan penambahan indikator kinerja nilai SAKIP perangkat daerah) dapat kita lihat pada tabel berikut ini :

TABEL 3.3.1
PERBANDINGAN CAPAIAN KINERJA SASARAN STRATEGIS DENGAN PROVINSI DAN PUSAT

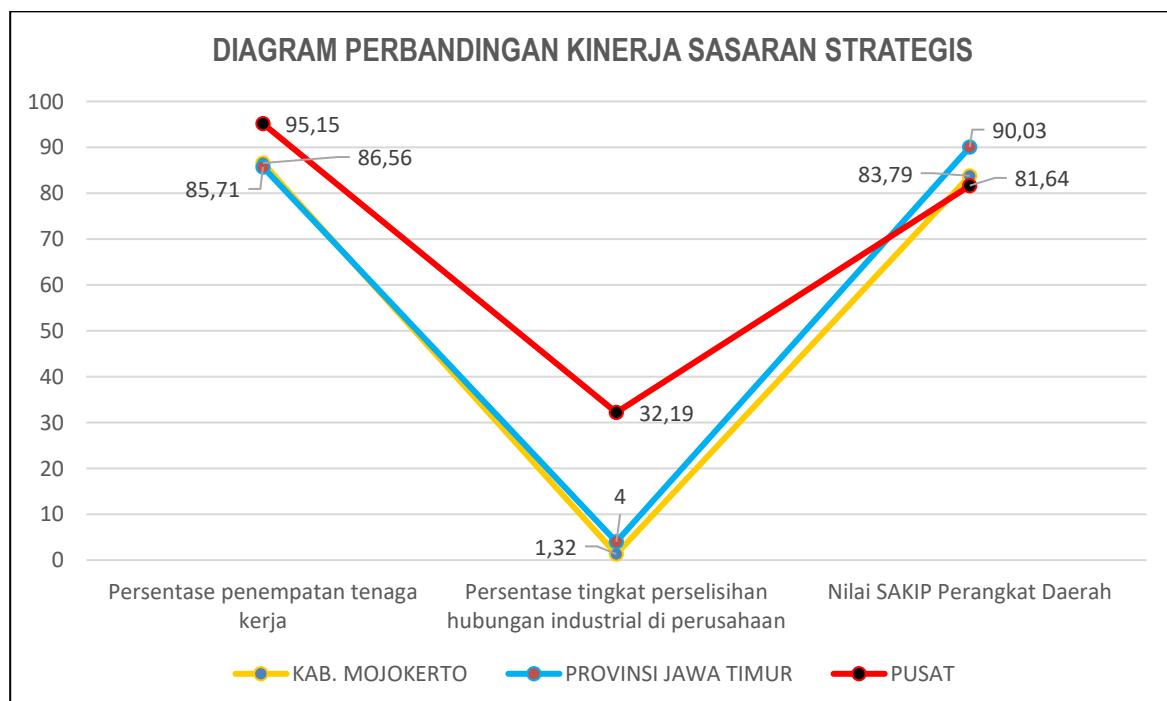
NO	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	REALISASI KAB/KOTA	REALISASI PROVINSI	REALISASI PUSAT
	Meningkatnya penempatan tenaga kerja	Persentase penempatan tenaga kerja	86,56%	85,71	95,15
	Meningkatnya kondisi hubungan industrial yang harmonis, dinamis dan kondusif	Persentase tingkat perselisihan hubungan industrial	1.32%	4%	32,19%
	Meningkatnya kualitas tata kelola penunjang pencapaian kinerja perangkat daerah	Nilai SAKIP Perangkat Daerah	83,79 (A)	90,03 (A)	81,64 (A)

Perbandingan capaian kinerja strategis perangkat daerah di level Kab/Kota (khususnya Kabupaten Mojokerto) Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Mojokerto, kemudian Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur dan terakhir adalah Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia didapatkan keterangan yaitu :

1. Indikator sasaran strategis untuk persentase penempatan tenaga kerja di tingkat Kab/Kota sebesar 86,56%. Sedikit lebih tinggi 0,85% dari tingkat Provinsi sebesar 85,71. Sedangkan di tingkat Nasional (pusat) persentase penempatan tenaga kerja sebesar 95,15% atau selisih 9,59% lebih besar daripada di Kabupaten Mojokerto;
2. Indikator persentase tingkat perselisihan hubungan industrial. Pada tingkat Kabupaten Mojokerto, perselisihan bisa ditekan di angka 1,32% dengan rata-rata jumlah kasus sebanyak kurang lebih antara 10 (sepuluh) sampai dengan 20 (dua puluh) kasus pertahun. Sementara di tingkat provinsi persentase perselisihan HI di angka 4%, lebih tinggi 2,68%. Dan di tingkat nasional persentase perselisihan di angka 32,19%. Angka ini wajar mengingat di level nasional adalah rata-rata kasus perselisihan HI dari seluruh wilayah Indonesia;
3. Indikator nilai SAKIP perangkat daerah, di tingkat Kabupaten Mojokerto sebesar 83,70 (A), dan di tingkat Provinsi (Disnakertrans Prov.Jatim) mendapatkan nilai SAKIP 90,03 (A) dan di tingkat pusat (KEMNAKER RI) mendapatkan nilai 81,64 (A).

Untuk memudahkan pemahaman, akan ditampilkan dalam bentuk grafik perbandingan capaian kinerja sasaran strategis :

GAMBAR 3.3.1
GRAFIK PERBANDINGAN KINERJA SASARAN STRATEGIS KAB/KOTA, PROVINSI DAN PUSAT



3.4. AKUNTABILITAS ANGGARAN

Akuntabilitas pengelolaan anggaran di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Mojokerto merupakan salah satu indikator yang tidak bisa diabaikan dalam menilai kinerja perangkat daerah. Sepanjang periode tahun 2025, baik pelaporan, pengelolaan anggaran telah dilaksanakan secara transparan, akuntabel, dan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Setiap tahapan pengelolaan anggaran, mulai dari perencanaan, pelaksanaan, hingga pelaporan dan pertanggungjawaban, telah dilakukan dengan mengedepankan prinsip efisiensi, efektivitas, serta kepatuhan terhadap regulasi.

Realisasi anggaran pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten menunjukkan kinerja yang baik, tercermin dari tingkat penyerapan anggaran yang bahkan melebihi target yang telah ditetapkan. Anggaran yang direalisasikan diarahkan secara optimal oleh bagian keuangan untuk mendukung pelaksanaan program dan kegiatan prioritas, sehingga memberikan kontribusi nyata terhadap pencapaian sasaran strategis perangkat daerah. Selain itu, kesesuaian antara perencanaan anggaran (timeline) dengan kebutuhan riil pelaksanaan kegiatan turut mendorong tercapainya realisasi anggaran yang optimal.

Adapun kinerja pengelolaan keuangan yang digunakan dalam rangka mewujudkan sasaran strategis yang telah ditetapkan pada Dinas Tenaga Kerja kabupaten Mojokerto adalah sebesar Rp. 9.919.154.200 (Sembilan Miliar Sembilan Ratus Sembilan Belas Juta Seratus Lima Puluh Empat Ribu Dua Ratus Rupiah) dengan realisasi sebesar Rp. 9.682.269.030 (sembilan miliar enam ratus delapan puluh dua ratus dua ratus enam puluh sembilan ribu tiga puluh rupiah), didapatkan perincian sebagai berikut:

**TABEL 3.4.1
REALISASI ANGGARAN TAHUN 2025**

NO	PROGRAM	ANGGARAN	REALISASI	CAPAIAN
1	Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten / Kota	5.111.726.950	4.962.123.364	97,07
2	Program Pelatihan Kerja dan Produktivitas Tenaga Kerja	595.815.300	550.214.369	92,35
3	Program Penempatan Tenaga Kerja	146.091.750	125.926.327	86,20
4	Program Hubungan Industrial	4.065.520.200	4.044.004.970	99,47

Kemudian berdasarkan capaian per program, dapat dilihat perbandingan capaian kinerja dengan anggaran, terdapat kesesuaian antara capaian kinerja dan realisasi anggaran, dimana hal ini menunjukkan bahwa proses perencanaan, penganggaran, dan pelaksanaan kegiatan telah berjalan dengan baik di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Mojokerto. Setiap alokasi anggaran diarahkan untuk menghasilkan output dan outcome yang terukur, sehingga penggunaan anggaran tidak hanya berorientasi pada penyerapan, tetapi juga pada pencapaian hasil kinerja yang memberikan manfaat nyata (impact). Untuk lebih memperjelas dapat dilihat pada tabel berikut ini:

TABEL 3.4.2
PERBANDINGAN CAPAIAN KINERJA DENGAN ANGGARAN

NO	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	KINERJA			ANGGARAN		
			TARGET	REALISASI	CAPAIAN	ALOKASI	REALISASI	CAPAIAN
1	Meningkatnya penempatan tenaga kerja	Persentase penempatan tenaga kerja	86,50%	86,56%	100.06	741.907.050	676.140.696	91,13
2	Meningkatnya kondisi hubungan industrial yang harmonis, dinamis dan kondusif	Persentase tingkat perselisihan hubungan industrial	1,49%	1.32%	112	4.065.520.200	4.044.004.970	99,47
3	Meningkatnya kualitas tata kelola penunjang pencapaian kinerja perangkat daerah	Nilai SAKIP Perangkat Daerah	81,45 (A)	83,70 (A)	102,8	5.111.726.950	4.962.123.364	97,07
			RATA-RATA CAPAIAN		111,11%	TOTA CAPAIAN		97,61%

Berdasarkan pada tabel diatas, dapat kita simpulkan sebagai berikut, dari sisi kinerja capaian output dan outcome mendapatkan rata-rata capaian sebesar 111,11% (mendapatkan kategori “**sangat tinggi**”), sedangkan dari sisi anggaran sebesar 97,61% (mendapatkan kategori “**tinggi**”). Secara efisiensi anggaran dari total keseluruhan Rp. 9.919.154.200, dan realisasi anggaran sebesar Rp. Rp. 9.682.269.030 tahun 2025 adalah sebanyak 2,39% atau sebesar Rp. 236.885.170.

Hasil efisiensi Tahun 2025 pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Mojokerto menjadi pondasi strategis dalam perbaikan manajemen kinerja dan tata kelola keuangan pada tahun 2025. Dampaknya adalah:

- 1) Peningkatan efektivitas capaian kinerja melalui penggunaan anggaran yang lebih terarah dan berbasis hasil.
- 2) Penguatan tata kelola birokrasi dan profesionalisme ASN yang menghasilkan peningkatan SAKIP secara signifikan.
- 3) Terwujudnya pelayanan publik yang adaptif dan inovatif, dengan inovasi yang berkelanjutan serta serapan anggaran yang optimal.

Efisiensi berbanding lurus dengan peningkatan produktivitas, di mana tingkat efisiensi tahun 2025 menunjukkan peningkatan ketepatan realisasi dan penghematan biaya tanpa menurunkan kualitas output.

BAB IV

PENUTUP

4.1. KESIMPULAN

Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LkJIP) tahun 2025 ini dibuat sebagai bentuk pertanggungjawaban kepada stakeholders terkait atas capaian kinerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Mojokerto. Dengan adanya dokumen LkJIP ini, setiap pertanggungjawaban kinerja sebagai bentuk pelaksanaan tugas dan fungsi serta peranan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Mojokerto dalam pengelolaan sumber daya maupun kebijakannya dapat diukur indikator keberhasilannya.

Bawa pencapaian kinerja utama berdasarkan Perjanjian Kinerja antara Kepala Perangkat Daerah dengan Kepala Daerah (Bupati), telah dijadikan pedoman dalam pencapaian kinerja dan didapatkan hasil kesimpulan antara lain:

- a. Pada indikator persentase penempatan tenaga kerja didapatkan realisasi kinerja 86,56 dengan target yang ingin dicapai sebesar 86,50%, sedangkan capaian kinerja keseluruhan adalah sebesar 100,6%;
- b. Pada indikator persentase tingkat perselisihan hubungan industrial didapatkan realisasi kinerja 1,32. dengan target persentase penurunan perselisihan HI yang ingin dicapai sebesar 1,49%. Maka capaian kinerja keseluruhan adalah sebesar 112%;
- d. Pada indikator nilai SAKIP perangkat daerah didapatkan realisasi kinerja 83,70 (A). dengan target nilai yang ingin dicapai sebesar 81,45 (A). Maka capaian kinerja keseluruhan adalah sebesar 102,8%.

Pada indikator-indikator kinerja utama sasaran strategis yang telah ditampilkan sebelumnya, telah didapat kondisi pencapaian kinerja tertinggi ada pada indikator persentase tingkat perselisihan hubungan industrial. Namun perlu diwaspada lebih lanjut pada tahun-tahun mendatang, dimana kondisi hubungan industrial dapat berubah sebagai dampak implementasi kebijakan baik di level pusat, provinsi dan daerah Kab/Kota.

Pada umumnya, sebagian besar pelaksanaan kegiatan di bidang ketenagakerjaan dan ketransmigrasian pada tahun 2025 di wilayah Kabupaten Mojokerto dapat dilaksanakan dengan baik, dimana capaian kinerja telah sesuai target yang telah ditetapkan. Meski demikian, dalam pencapaiannya tentu masih terdapat kendala dan hambatan dalam beberapa indikator kinerja dikarenakan adanya intervensi dari faktor-faktor eksternal maupun internal yang mempengaruhi pencapaian target dimaksud.

4.2. UPAYA PERBAIKAN KINERJA KE DEPAN.

Sebagai bahan evaluasi bagi perbaikan pelaporan kinerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Mojokerto di masa yang akan datang yang pertama adalah diperlukannya kepedulian, komitmen dan keterlibatan yang lebih intensif dari pimpinan dan seluruh unit bidang-bidang teknis terkait penyediaan data-data yang diperlukan untuk mengukur capaian kinerja dari setiap indikator kinerja. Selama ini mekanisme penyediaan data masih cenderung lemah, kurang responsif, dan keberadaan data kurang dipandang penting sebagai bagian yang tidak terpisahkan dari hasil kinerja pelaksanaan pembangunan. Di samping itu, pada beberapa elemen data terjadi inkonsistensi sehingga apabila diperlukan *data series* untuk dilakukan analisis kesinambungan capaian kinerja pada suatu indikator kinerja, nampak bahwa data-data yang dihasilkan cenderung berfluktuasi dan tidak konsisten. Langkah-langkah penanganan dan perbaikan tersebut antara lain:

1. Diperlukannya pendampingan dari bagian perencanaan secara intens, periodik dan berkelanjutan melalui desk berkala, agar pemahaman dan penguasaan substansi yang lebih mendalam dari pejabat yang berwenang pada masing-masing bidang tugas terkait data-data pendukung indikator kinerja bidang yang bersangkutan beserta target-target yang telah ditetapkan di dalam Rencana Strategis. Dengan adanya pemahaman dan penguasaan terhadap indikator kinerja yang harus dicapai, maka akan dapat diidentifikasi dan dipetakan berbagai *data effort* yang bersifat prioritas dalam rangka mendukung pencapaian target-target kinerja sebagaimana telah menjadi kontrak kinerja antara pejabat pada bidang yang bersangkutan dengan atasan langsungnya;
2. Pencapaian kinerja yang telah diperoleh, terutama pada indikator kinerja yang berada pada kategori ‘kurang’ atau belum mencapai target, perlu mendapatkan perhatian lebih dan ditingkatkan pencapaiannya melalui evaluasi berkala kinerja yang dilakukan oleh Kepala Perangkat Daerah terhadap unit teknis pelaksana dalam rapat staf setiap bulan, triwulan maupun semester. Hal ini wajib dilakukan sebagai upaya langkah perbaikan di berbagai tugas, pokok dan fungsinya, untuk mendapatkan hasil kinerja yang lebih baik di masa yang akan datang, baik melalui komitmen perencanaan yang spesifik, detail dan terpetakan dengan seksama, pelaksanaan secara matang melalui rapat dan koordinasi internal yang berkesinambungan serta monev yang reliable dan dapat dipertanggungjawabkan.
3. Upaya-upaya untuk peningkatan kinerja di tahun-tahun mendatang, Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Mojokerto akan melakukan beberapa perbaikan sebagai berikut:

- a. Peningkatan Kapasitas ASN melalui pelatihan, bimtek, serta pengembangan kompetensi berbasis tugas dan fungsi agar profesionalitas aparatur semakin meningkat.
- b. Peningkatan Kualitas Tata Kelola melalui penguatan sistem perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi kinerja berbasisteknologi informasi agar lebih efektif, efisien, dan transparan.
- c. Penguatan Inovasi Layanan Publik dengan Mendorong terciptanya inovasi-inovasi baru yang berdampak langsung terhadap peningkatan pelayanan kepada masyarakat.
- d. Peningkatan Koordinasi Lintas Sektor untuk meningkatkan komunikasi dan sinergi antar desa, PD, dan mitra pembangunan dalam pelaksanaan kegiatan lintas bidang.
- e. Pemantapan Tata Kelola Arsip dan Administrasi guna menjawab kelemahan dalam sistem kearsipan dan pemahaman tupoksi, akan dilakukan standarisasi SOP serta sosialisasi internal secara berkala.

Selain upaya perbaikan kinerja diatas Disnaker Kab. Mojokerto juga:

1. memanfaatkan hasil rekomendasi SAKIP sebagai dasar perbaikan berkelanjutan dalam tata kelola kinerja. Tindak lanjut yang dilakukan meliputi:
 - a. aktif berkoordinasi dengan Badan Perencanaan Pembangunan Daerah dalam menentukan isu strategis, sasaran organisasi dan indikator kegiatan pada Dokumen Perencanaan sesuai dengan kewenangan urusan yang diampu oleh Dinas Tenaga Kerja Kab. Mojokerto;
 - b. Menyusun Crosscutting agar dapat menggambarkan hubungan antar perangkat daerah dan antar bidang atau seksi untuk mempermudah dalam membangun keterkaitan dan sinergi antar sasaran strategis, program, dan kegiatan lintas unit kerja atau perangkat daerah , sehingga setiap sasaran tidak hanya berfokus pada capaian internal, tetapi juga mendukung pencapaian tujuan pembangunan yang lebih luas;
 - c. Transparansi dengan mempublikasikan dokumen perencanaan kinerja di website resmi Dinas Tenaga Kerja Kab. Mojokerto;
 - d. Menyusun dan menyediakan Kerangka Acuan Kerja sub kegiatan dengan memastikan bahwa setiap sub kegiatan dilaksanakan secara terencana, terukur, efisien, dan akuntabel, serta selaras dengan sasaran strategis pembangunan daerah;
 - e. Melaksanakan pemantauan dan reviu internal dilakukan secara triwulanan dengan dokumentasi yang memadai;

- f. Menyusun LKjIP yang lebih komprehensif, dengan menginformasikan analisis keberhasilan/kegagalan yang mempengaruhi capaian kinerja Perangkat Daerah;
 - g. Melakukan Implementasi hasil evaluasi AKIP melalui pemetaan capaian output dan outcome tahun sebelumnya untuk perbaikan target tahun berjalan.
 - h. Mendorong agar hasil evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) tidak hanya menjadi bahan penilaian, tetapi juga diimplementasikan secara nyata dalam perbaikan sistem kerja, perencanaan, dan pelaksanaan program. Melalui tindak lanjut hasil evaluasi AKIP dengan berupaya meningkatkan kinerja perangkat daerah secara berkelanjutan, terutama dalam aspek efektivitas, efisiensi, dan akuntabilitas penyelenggaraan pemerintahan
2. Melalui langkah-langkah tersebut, diharapkan nantinya di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Mojokerto dapat tercipta peningkatan akuntabilitas, transparansi, serta efektivitas kinerja, sekaligus mendorong pelayanan publik yang lebih baik dan berorientasi pada hasil (result- oriented government). serta berkomitmen untuk terus meningkatkan mutu pelayanan publik dan tata kelola pemerintahan yang akuntabel demi terwujudnya Kabupaten Mojokerto yang maju, adil, dan makmur.

Dampak dari upaya tindak lanjut perbaikan adalah diharapkan adanya **“Pemanfaatan”** yang dilaksanakan menyeluruh pada perangkat daerah Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Mojokerto, yang meliputi antara lain:

1. Adanya perbaikan kualitas perencanaan baik dari segi perumusan indikator kinerja, formulasi perhitungan, prosedur serta definisi operasional dan peningkatan aspek budaya kinerja dari level kepala sampai dengan staf;
2. Adanya kegiatan/rapat untuk optimalisasi pengendalian pelaksanaan program, kegiatan, dan subkegiatan yang lebih berkualitas melalui pelaksanaan desk intensif antara tim perencanaan, tim pengelola data dan bidang teknis pelaksana. Demikian hasil dari penyusunan Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LKJIP) Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Mojokerto tahun 2025. Diharapkan laporan ini dapat menjadi referensi dan proses pembangunan di sektor ketenagakerjaan dan ketransmigrasi dapat berlangsung secara berdaya guna, berhasil guna, transparan serta mampu mencerminkan dan merepresentasikan bentuk pertanggungjawaban pelaksanaan pembangunan kepada masyarakat yang telah memberikan mandat. Semoga laporan ini dapat dijadikan sebagai salah satu bahan pertimbangan dalam pelaksanaan kegiatan pembangunan di tahun-tahun mendatang.

LAMPIRAN



PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2025

DINAS TENAGA KERJA KABUPATEN MOJOKERTO

Dalam rangka mewujudkan manajemen pemerintahan yang efektif, transparan dan akuntabel serta berorientasi pada hasil, kami yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : MOHAMMAD TAUFIQURROHMAN S,STP., MM
Jabatan : KEPALA DINAS TENAGA KERJA
KABUPATEN MOJOKERTO

Selanjutnya disebut pihak pertama

Nama : dr. IKFINA FAHMAWATI, M.Si
Jabatan : BUPATI MOJOKERTO

Selaku atasan pihak pertama, selanjutnya disebut pihak kedua

Pihak pertama berjanji akan mewujudkan target kinerja yang seharusnya sesuai lampiran perjanjian ini, dalam rangka mencapai target kinerja jangka menengah seperti yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan. Keberhasilan dan kegagalan pencapaian target kinerja tersebut menjadi tanggung jawab kami.

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

Mojokerto, 24 Januari 2025

Pihak Kedua

BUPATI MOJOKERTO

dr. IKFINA FAHMAWATI, M.Si

Pihak Pertama
KEPALA DINAS TENAGA KERJA
KABUPATEN MOJOKERTO

MOHAMMAD TAUFIQURROHMAN, S,STP., MM
Pembina Tk. I
NIP 197702211995111001

Lampiran :

PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2025
DINAS TENAGA KERJA
KABUPATEN MOJOKERTO

NO.	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	TARGET
1	Meningkatnya penempatan tenaga kerja	Persentase penempatan tenaga kerja	86,50%
2	Meningkatnya Kondisi Hubungan Industrial Yang Harmonis, Dinamis Dan Kondusif	Persentase tingkat perselisihan hubungan industrial di perusahaan	1,50%

NO	KINERJA LAINNYA	INDIKATOR KINERJA	TARGET
1	Meningkatnya Tatakelola Birokrasi Pemerintahan yang Efektif, Efisien dan Akuntabel	1.1 Nilai SAKIP Perangkat Daerah	81,45 (A)
		1.2 Persentase Realisasi Anggaran Perangkat Daerah	90,80%
		1.3 Indeks Profesionalitas ASN	86,15 (Tinggi)
2	Optimalisasi Kualitas Pelayanan melalui Pembangunan Inovasi yang Mempunyai Nilai Tambah	Jumlah Inovasi yang terinternalisasi dan tersosialisasi serta berkelanjutan	2 Inovasi

NO	PROGRAM	ANGGARAN	KETERANGAN
1	Program penunjang urusan pemerintahan daerah kabupaten / kota	Rp.5.435.055.600	APBD 2025
2	Program pelatihan kerja dan produktivitas tenaga kerja	Rp. 543.937.800	APBD 2025
3	Program penempatan tenaga kerja	Rp. 178.923.000	APBD 2025
4	Program hubungan industrial	Rp. 3.153.331.200	APBD 2025

Mojokerto, Januari 2025

Pihak Kedua

BUPATI MOJOKERTO

Pihak Pertama

KEPALA DINAS TENAGA KERJA
KABUPATEN MÖJÖKERTO

dr. IKFINA FAHMAWATI, M.Si

MOHAMMAD TAUFIQURROHMAN, S,STP., MM
Pembina Tk. I
NIP 197702211995111001



PERJANJIAN KINERJA PERUBAHAN TAHUN 2025

DINAS TENAGA KERJA KABUPATEN MOJOKERTO

Dalam rangka mewujudkan manajemen pemerintahan yang efektif, transparan dan akuntabel serta berorientasi pada hasil, kami yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Mohammad Taufiqurrohman, S,STP., MM.
Jabatan: Kepala Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Mojokerto

Selanjutnya disebut pihak pertama

Nama : Muhammad Albaraa
Jabatan: Bupati Mojokerto

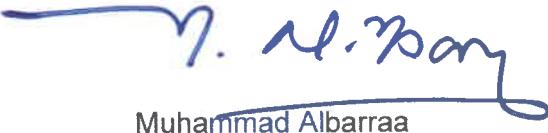
Selaku atasan pihak pertama, selanjutnya disebut pihak kedua

Pihak pertama berjanji akan mewujudkan target kinerja yang seharusnya sesuai lampiran perjanjian ini, dalam rangka mencapai target kinerja jangka menengah seperti yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan. Keberhasilan dan kegagalan pencapaian target kinerja tersebut menjadi tanggung jawab kami.

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

Mojokerto, 13 Maret 2025

Pihak Kedua
Bupati Mojokerto


Muhammad Albaraa

Pihak Pertama
Kepala Dinas Tenaga Kerja
Kabupaten Mojokerto


Mohammad Taufiqurrohman, S,STP., MM.
Pembina Tingkat I/ IVb
NIP 197702211995111001

Lampiran

PERJANJIAN KINERJA PERUBAHAN TAHUN 2025
DINAS TENAGA KERJA
KABUPATEN MOJOKERTO

NO.	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	TARGET
1	Meningkatnya penempatan tenaga kerja	Persentase penempatan tenaga kerja	86,50%
2	Meningkatnya Kondisi Hubungan Industrial yang Harmonis, Dinamis dan Kondusif	Persentase tingkat perselisihan hubungan industrial di perusahaan	1,50%

NO	KINERJA LAINNYA	INDIKATOR KINERJA		TARGET
1	Meningkatnya Tatakelola Birokrasi Pemerintahan yang Efektif, Efisien dan Akuntabel	1.1	Nilai SAKIP Perangkat Daerah	81,45 (A)
		1.2	Persentase Realisasi Anggaran Perangkat Daerah	90,80%
		1.3	Indeks Profesionalitas ASN	86,15 (Tinggi)
2	Optimalisasi Kualitas Pelayanan melalui Pembangunan Inovasi yang Mempunyai Nilai Tambah	Jumlah Inovasi yang terinternalisasi dan tersosialisasi serta berkelanjutan		2 Inovasi

NO	PROGRAM	ANGGARAN	KETERANGAN
1	Program penunjang urusan pemerintahan daerah kabupaten / kota	Rp. 5.435.055.600	APBD 2025
2	Program pelatihan kerja dan produktivitas tenaga kerja	Rp. 543.937.800	APBD 2025
3	Program penempatan tenaga kerja	Rp. 178.923.000	APBD 2025
4	Program hubungan industrial	Rp. 3.153.331.200	APBD 2025

Mojokerto, 13 Maret 2025

Pihak Kedua
Bupati Mojokerto

Muhammad Albaraa

Pihak Pertama
Kepala Dinas Tenaga Kerja
Kabupaten Mojokerto

Mohammad Taufiqurrohman

Mohammad Taufiqurrohman, S,STP., MM.
Pembina Tingkat I/ IVb
NIP 197702211995111001



PERJANJIAN KINERJA PERUBAHAN TAHUN 2025

DINAS TENAGA KERJA KABUPATEN MOJOKERTO

Dalam rangka mewujudkan manajemen pemerintahan yang efektif, transparan dan akuntabel serta berorientasi pada hasil, kami yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Drs. Yo'ie Afrida Soesetyo Djati, SH, M.Si
Jabatan: Kepala Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Mojokerto

Selanjutnya disebut pihak pertama

Nama : Muhammad Albaraa
Jabatan: Bupati Mojokerto

Selaku atasan pihak pertama, selanjutnya disebut pihak kedua

Pihak pertama berjanji akan mewujudkan target kinerja yang seharusnya sesuai lampiran perjanjian ini, dalam rangka mencapai target kinerja jangka menengah seperti yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan. Keberhasilan dan kegagalan pencapaian target kinerja tersebut menjadi tanggung jawab kami.

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

Mojokerto, 30 September 2025

Pihak Kedua
Bupati Mojokerto

Muhammad Albaraa

Pihak Pertama
Kepala Dinas Tenaga Kerja
Kabupaten Mojokerto

Drs. Yo'ie Afrida Soesetyo Djati, SH, M.Si
Pembina Utama Muda IVc
NIP 196802071988091001

PERJANJIAN KINERJA PERUBAHAN TAHUN 2025

DINAS TENAGA KERJA

KABUPATEN MOJOKERTO

NO.	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	TARGET
1	Meningkatnya Penempatan Tenaga Kerja	Persentase Penempatan Tenaga Kerja	86,50
2	Meningkatnya Kondisi Hubungan Industrial yang Harmonis, Dinamis dan Kondusif	Persentase Tingkat Perselisihan Hubungan Industrial di Perusahaan	1,49
3	Meningkatnya Kualitas Tata Kelola Penunjang Pencapaian Kinerja Perangkat Daerah	Nilai SAKIP Perangkat Daerah	81,45

NO	PROGRAM	ANGGARAN	KETERANGAN
1	Program penunjang urusan pemerintahan daerah kabupaten / kota	Rp. 5.111.726.950,00	PAPBD 2025
2	Program pelatihan kerja dan produktivitas tenaga kerja	Rp. 595.815.300,00	PAPBD 2025
3	Program penempatan tenaga kerja	Rp. 146.091.750,00	PAPBD 2025
4	Program hubungan industrial	Rp. 4.065.520.200,00	PAPBD 2025

Mojokerto, 30 September 2025

Pihak Kedua
Bupati Mojokerto


Muhammad Albaraa

Pihak Pertama
Kepala Dinas Tenaga Kerja
Kabupaten Mojokerto


Drs. Yo'ie Afrida Soesetyo Djati, SH, M.Si
Pembina Utama Muda IVc
NIP 196802071988091001

LAPORAN PELAKSANAAN KEGIATAN DINAS TENAGA KERJA KABUPATEN MOJOKERTO
TRIBULAN IV TAHUN ANGGARAN 2025

No	NAMA KEGIATAN / SUB KEGIATAN	ANGGARAN PAPBD 2025 (Rp)	RENCANA s.d. November 2025	REALISASI s.d. November 2025	TRIBULAN IV				TARGET REALISASI s.d. DESEMBER 2025	JUMLAH REALISASI ANGGARAN s.d. DESEMBER 2025	SISA	%					
					DESEMBER												
					RENCANA (Rp)	%	REALISASI KEUANGAN (Rp)	%									
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14				
	DINAS TENAGA KERJA	9.919.154.200	8.320.128.790	7.966.923.052	1.599.025.410	16,12	1.715.345.978	17,29	9.919.154.200	9.682.269.030	236.885.170	97,61					
1	PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAH DAERAH KABUPATEN/KOTA	5.111.726.950	4.955.202.790	4.326.396.586	156.524.160	3,06	635.726.778	12,44	5.111.726.950	4.962.123.364	149.603.586	97,07					
	Kegiatan Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	7.790.250	7.765.250	7.765.250	25.000	0,32	-	-	7.790.250	7.765.250	25.000	99,68					
	1 Sub Kegiatan Penyusun dokumen perencanaan Perangkat daerah	3.242.050	3.217.050	3.217.050	25.000	0,77	-	-	3.242.050	3.217.050	25.000						
	2 Sub Kegiatan evaluasi kinerja perangkat daerah	4.548.200	4.548.200	4.548.200	-	-	-	-	4.548.200	4.548.200	4.548.200						
	Kegiatan Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	4.548.211.600	4.419.275.282	3.978.388.272	128.936.318	2,83	446.336.949	9,81	4.548.211.600	4.424.725.221	123.486.379	97,28					
	1 Sub Kegiatan Penyediaan gaji dan tunjangan ASN	4.545.378.600	4.416.574.982	3.975.954.472	128.803.618	2,83	446.336.949	9,82	4.545.378.600	4.422.291.421	123.087.179						
	2 Sub Kegiatan Penyediaan Administrasi Pelaksanaan Tugas ASN	2.833.000	2.700.300	2.433.800	132.700	4,68	-	-	2.833.000	2.433.800	399.200						
	Kegiatan Administrasi Umum Perangkat Daerah	114.725.100	114.493.350	100.501.904	231.750	0,20	991.000	0,86	114.725.100	101.492.904	13.232.196	88,47					
	1 Sub Kegiatan Penyediaan perlatan dan perlengkapan kantor	53.259.700	53.227.700	47.810.001	32.000	0,06	-	-	53.259.700	47.810.001	5.449.699						
	2 Sub Kegiatan Penyediaan bahan logistik kantor	8.600.000	8.600.000	7.470.000	-	-	816.000	9,49	8.600.000	8.286.000	314.000						
	3 Sub Kegiatan Penyediaan barang cetakan dan penggandaan	19.621.400	19.434.300	16.608.700	187.100	0,95	175.000	0,89	19.621.400	16.783.700	2.837.700						
	4 Sub Kegiatan Penyediaan bahan/material	16.960.000	16.956.350	12.338.203	3.650	0,02	-	-	16.960.000	12.338.203	4.621.797						
	5 Sub Kegiatan Penyelenggaraan rapat koordinasi dan konsultasi SKPD	16.284.000	16.275.000	16.275.000	9.000	0,06	-	-	16.284.000	16.275.000	9.000						
	Kegiatan Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	196.000.000	179.665.508	166.526.853	16.334.492	8,33	28.313.914	14,45	196.000.000	194.840.767	1.159.233	99,41					
	1 Sub Kegiatan Penyediaan jasa komunikasi sumber daya air dan listrik	70.000.000	64.165.508	61.526.853	5.834.492	8,33	7.313.914	10,45	70.000.000	68.840.767	1.159.233						
	2 Sub Kegiatan penyediaan jasa pelayanan umum kantor	126.000.000	115.500.000	105.000.000	10.500.000	8,33	21.000.000	16,67	126.000.000	126.000.000	-						
	Kegiatan Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	245.000.000	234.003.400	73.214.307	10.996.600	4,49	160.084.915	65,34	245.000.000	233.299.222	11.700.778	95,22					
	1 Sub Kegiatan Penyediaan jasa pemeliharaan, biaya pemeliharaan, pajak dan perizinan kendaraan dinas operasional atau lanjutan	55.000.000	45.837.200	47.394.500	9.162.800	16,66	5.085.000	9,25	55.000.000	52.479.500	2.520.500						
	2 Pemeliharaan/Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya	175.000.000	175.000.000	12.468.807	-	-	153.989.915	87,99		166.458.722	8.541.278						
	3 Sub Kegiatan Pemeliharaan/rehabilitasi sarana dan prasarana gedung kantor atau bangunan lainnya	15.000.000	13.166.200	13.351.000	1.833.800	12,23	1.010.000	6,73	15.000.000	14.361.000	639.000						
2	PROGRAM PELATIHAN KERJA DAN PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA	595.815.300	595.815.300	488.326.369	-	-	61.888.000	10,39	595.815.300	550.214.369	45.600.931	92,35					
	Kegiatan Pelaksanaan Pelatihan Berdasarkan Unit Kompetensi	595.815.300	595.815.300	488.326.369	-	-	61.888.000	10,39	595.815.300	550.214.369	45.600.931	92,35					
	1 Sub Kegiatan Proses pelaksanaan pendidikan dan pelatihan ketrampilan bagi pencari kerja berdasarkan klasler kompetensi	549.087.800	549.087.800	458.609.204	-	-	59.553.000	10,85	549.087.800	518.162.204	30.925.596						
	2 Koordinasi Lintas Lembaga dan Kerja Sama dengan Sektor Swasta untuk Penyediaan Instruktur serta Sarana dan Prasarana Lembaga Pelatihan Kerja	46.727.500	46.727.500	29.717.165	-	-	2.335.000	5,00	46.727.500	32.052.165	14.675.335						
3	PROGRAM PENEMPATAN TENAGA KERJA	146.091.750	146.091.700	108.339.327	50	0,00	17.587.000	12,04	146.091.750	125.926.327	20.165.423	86,20					
	Kegiatan Pelayanan Antarkerja Ddi Daerah Kabuapten/Kota	49.918.750	49.918.700	18.548.600	50	0,00	17.587.000	35,23	49.918.750	36.135.600	13.783.150	72,39					
	1 Sub Kegiatan Pelayanan antar kerja	36.493.750	36.493.700	6.021.000	50	0,00	17.587.000	48,19	36.493.750	23.608.000	12.885.750						
	2 Sub Kegiatan Perluasan kesempatan kerja	13.425.000	13.425.000	12.527.600	-	-	-	-	13.425.000	12.527.600	897.400						
	Kegiatan Pengelolaan Informasi Pasar Kerja	74.550.000	74.550.000	69.265.504	-	-	-	-	74.550.000	69.265.504	5.284.496	92,91					
	1 Sub Kegiatan Job fair/bursa kerja	74.550.000	74.550.000	69.265.504	-	-	-	-	74.550.000	69.265.504	5.284.496						
	Kegiatan Perlindungan PMI (Pra dan Purna Penempatan) di Daerah Kabuapten/Kota	21.623.000	21.623.000	20.525.223	-	-	-	-	21.623.000	20.525.223	1.097.777	94,92					

No	NAMA KEGIATAN / SUB KEGIATAN	ANGGARAN PAPBD 2025 (Rp)	RENCANA s.d. November 2025	REALISASI s.d. November 2025	TRIBULAN IV				TARGET REALISASI s.d. DESEMBER 2025	JUMLAH REALISASI ANGGARAN s.d. DESEMBER 2025	SISA	%				
					DESEMBER											
					RENCANA (Rp)	%	REALISASI	%								
	1 Sub Kegiatan Peningkatan Perlindungan dan kompetensi calon pekerja migran indonesia (PMI)/pekerja migran indonesia (PMI)	21.623.000	21.623.000	20.525.223	-	-	-	-	21.623.000	20.525.223	1.097.777					
4	PROGRAM HUBUNGAN INDUSTRIAL	4.065.520.200	2.623.019.000	3.043.860.770	1.442.501.200	35,48	1.000.144.200	24,60	4.065.520.200	4.044.004.970	21.515.230	99,47				
	Kegiatan Pencegahan dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja dan Penutupan Perusahaan di Daerah Kabupaten/Kota	4.065.520.200	2.623.019.000	3.043.860.770	1.442.501.200	35,48	1.000.144.200	24,60	4.065.520.200	4.044.004.970	21.515.230	99,47				
	1 Sub Kegiatan Pencegahan perselisihan hubungan industrial, mogok kerja dan penutupan perusahaan yang berakibat/berdampak pada kepentingan di 1 (satu) daerah kabupaten/kota	79.825.000	55.025.000	15.647.045	24.800.000	31,07	60.184.200	75,40	79.825.000	75.831.245	3.993.755					
	2 Sub Kegiatan Pelaksanaan operasional lembaga kerjasama tripartit daerah kabupaten/kota	33.725.000	30.340.000	31.172.305	3.385.000	10,04	1.160.000	3,44	33.725.000	32.332.305	1.392.695					
	3 Sub Kegiatan Pengembangan pelaksanaan jaminan sosial tenaga kerja dan fasilitas kesejahteraan pekerja	3.951.970.200	2.537.654.000	2.997.041.420	1.414.316.200	35,79	938.800.000	23,76	3.951.970.200	3.935.841.420	16.128.780					

CATATAN :

1. Rencana (Rp) diisi sesuai dengan prosentase perencanaan Anggaran Kas per Tribulan

Kepala Dinas Tenaga Kerja
Kabupaten Mojokerto



Drs. YO'IE AFRIDA SOSETYO DJATI,S.H.,M.Si.
NIP.19680207 198809 1 001