



DISNAKERTRANS
PROV. BANTEN

LAPORAN KINERJA INSTANSI
PEMERINTAH

LKIP 2023



DINAS TENAGA KERJA
DAN TRANSMIGRASI
PROVINSI BANTEN



[disnakertransb](#)



[Nakertrans_id](#)



[Nakertrans chanel](#)

DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI
PROVINSI BANTEN

JL. SYEKH NAWAWI AL-BANTANI KP3B TLP:
(0254)267111/FAX:(0254) 267112
KOTA SERANG-BANTEN

IKHTISAR EKSEKUTIF

Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKIP) Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Disnakertrans) Provinsi Banten Tahun 2023 merupakan salah satu wujud pertanggungjawaban kepada publik atas pencapaian kinerja yang telah ditetapkan dalam Perjanjian Kinerja Tahun 2023. Selain itu, LKIP Disnakertrans Provinsi Banten merupakan salah satu tolok ukur keberhasilan dalam penyelenggaraan pemerintahan di bidang keuangan dan aset daerah. Penyusunan LKIP Disnakertrans Provinsi Banten Tahun 2023 sebagai tindak lanjut Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah yang dalam teknis penyusunannya mengacu pada Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja, dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah.

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Banten menetapkan 2 (dua) tujuan yaitu :

1. Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja Penyelenggaraan Pemerintah Daerah pada Perangkat Daerah
2. Meningkatnya Indeks Pembangunan Ketenagakerjaan;

Untuk menunjang pencapaian tujuan strategis tersebut maka ditetapkan 2 (dua) sasaran strategis yang merupakan hasil yang diharapkan dari suatu tujuan yang dirumuskan secara terukur, spesifik, dan rasional yaitu:

1. Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja Penyelenggaraan Pemerintahan;
2. Terwujudnya pembangunan ketenagakerjaan yang berkualitas;

Sasaran strategis tersebut selanjutnya diukur dengan 2 (dua) indikator kinerja diantaranya:

1. Capaian SAKIP (Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah) Perangkat Daerah dengan target BB atau dengan nilai 70-80;
2. Persentase indeks pembangunan ketenagakerjaan, dengan terget 68,26%

Dalam mendukung pelaksanaan pencapaian target sasaran strategis di Tahun 2023, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Banten mendapatkan alokasi anggaran APBD Tahun 2023 sebesar Rp **89.095.739.100** Hingga 31 Desember 2023, dari jumlah tersebut dengan realisasi sebesar **Rp. 79.043.592.630** atau **88,72%**.

Laporan kinerja ini diharapkan dapat berperan sebagai bahan evaluasi kinerja guna tercapainya perbaikan dan peningkatan kinerja Disnakertrans Provinsi Banten di masa mendatang secara inklusif dan berkelanjutan. Disnakertrans Provinsi Banten sangat terbuka terhadap saran dan masukan yang bersifat konstruktif demi meningkatkan kualitas kerjanya.

KATA PENGANTAR

Dengan memanjatkan puji syukur kehadirat Allah SWT, penyusunan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKIP) Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Banten Tahun 2023 dapat diselesaikan. Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKIP) Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Banten Tahun 2023 merupakan wujud akuntabilitas pencapaian kinerja dari pelaksanaan Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Banten Tahun 2023-2026 dan Rencana Kinerja Tahun 2023 yang dipertegas melalui Perjanjian Kinerja Tahun 2023.

Pada penyusunan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKIP) Tahun 2023 Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Banten ada optimalisasi anggaran pada anggaran perubahan tahun 2023. Meskipun demikian, sebagai jajaran Perangkat Daerah di lingkungan Pemerintah Daerah Provinsi Banten, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Banten tetap mengupayakan optimalisasi capaian target kinerja sebagaimana tertuang dalam RPJP Banten Tahun 2023-2026.

Semoga Laporan ini dapat bermanfaat dan menjadi acuan untuk mengevaluasi kinerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Banten selama satu tahun yaitu Tahun 2023, sehingga kinerja tahun depan dapat dilaksanakan secara lebih produktif, efektif dan efisiensi sesuai dengan tujuan, sasaran, program dan kebijakan yang telah ditetapkan.

Serang, Januari 2024

KEPALA DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI
PROVINSI BANTEN

Drs. H. Septo Kalnadi, MM
Pembina Utama Madya
NIP. 19680916 198903 1 010

DAFTAR ISI

IKHTISAR EKSEKUTIF	I
KATA PENGANTAR	III
DAFTAR ISI.....	IV
DAFTAR GAMBAR.....	VI
DAFTAR TABEL.....	VII
DAFTAR GRAFIK.....	VIII
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1. Pendahuluan	1
1.2. Maksud Dan Tujuan.....	1
1.3. Dasar hukum	2
1.4. Struktur Organisasi Dan Tugas dan Fungsi	4
1.4.1 Struktur Organisasi.....	5
1.4.2 Tugas Pokok dan Fungsi	7
1.5 Isu-isu Strategis	7
1.6. Peta Proses Bisnis.....	9
1.7. Case Cadding	14
1.8 Dukungan SDM, Sarana-Prasarana dan Anggaran.....	15
1.9. Sistematika Penyusunan Laporan.....	21
BAB II PERENCANAAN KINERJA	23
2.1. Rencana Strategis	23
2.1.1. Visi Misi Kepala Daerah.....	23
2.1.2. Tujuan dan Sasaran Perangkat Daerah.....	24
2.1.3. Strategi dan Arah Kebijakan.....	25
2.1.4. Target Program dan Indikator Kinerja	27

2.2.	Rencana Kinerja Tahun 2023	32
2.3.	Perjanjian Kinerja Tahun 2023.....	36
2.4.	Instrumen Pendukung.....	37
 BAB III AKUNTABILITAS KINERJA		42
3.1.	Capaian Kinerja Organisasi.....	42
3.1.1	Perbandingan antara Target dan Realisasi Kinerja Tahun 2023	46
3.1.2	Perbandingan Antara Realisasi Kinerja Serta Capaian Tahun 2022- dan Tahun 2023	48
3.1.3	Perbandingan Realisasi Kinerja sampai dengan Tahun 2023 dengan Target Jangka Menengah yang terdapat Dalam Dokumen Rencana Strategis Disnakertrans Tahun 2023-2026	70
3.1.4	Perbandingan Realisasi Kinerja Tahun 2023 Secara Nasional	81
3.1.5	Analisis penyebab keberhasilan/kegagalan atau peningkatan/penurunan kinerja serta alternatif solusi yang telah dilakukan	82
3.1.6	Analisis atas Efisiensi Penggunaan Sumber Daya	85
3.1.7	Analisis Program dan kegiatan yang menunjang keberhasilan ataupun kegagalan pencapaian pernyataan kinerja	86
3.2	Realisasi Anggaran	89
3.2.1	Evaluasi atas Optimalisasi Anggaran Kegiatan/Subkegiatan TA 2023	89
3.3	Tindak Lanjut Hasil Evaluasi	95
 BAB IV PENUTUP		97
4.1	Kesimpulan	97
4.2	Saran Dan Rekomendasi	97

LAMPIRAN

- Perjanjian Kinerja Esselon II (Kepala Perangkat Daerah)
- Surat Pernyataan Telah di Reviu oleh Inspektorat
- Berita Acara Laporan Hasil Evaluasi (LHE)
- Penghargaan Yang Di Terima Oleh Pemerintah Provinsi Banten di Bidang Ketenagakerjaan Yaitu Penghargaan Pembina Keselamatan dan Kesehatan kerja (K3) Tahun 2023.

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Struktur Organisasi Disnakertrans Provinsi Banten	2
Gambar 1.2 Peta Proses Utama Disnakertrans Provinsi Banten.....	7
Gambar 1.3 Peta Subproses Bisnis Disnakertrans Provinsi Banten	8
Gambar 1.4 Peta Relasi Disnakertrans Provinsi Banten	10
Gambar 1.5 Peta Relasi Disnakertrans Provinsi Banten	11
Gambar 2.1 Website Disnakertrans Provinsi Banten	33
Gambar 2.2 Twitter Disnakertrans Provinsi Banten	34
Gambar 2.3 Instagram Disnakertrans Provinsi Banten	34
Gambar 2.4 Youtube Disnakertrans Provinsi Banten.....	35
Gambar 2.5 Tampilan Sistem Informasi Pemerintah Daerah (SIPD).....	36
Gambar 2.6 Tampilan SIMRAL Keuangan	36
Gambar 2.7 Tampilan ANTISISBADA	37
Gambar 2.7 Tampilan Aplikasi Persediaan (Siap)	37
Gambar 3.1 Alur Pencapaian Target Kinerja Disnakertrans Provinsi Banten	41

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Jumlah Pegawai Disnakertrans Prov. Banten Berdasarkan Status.....	12
Tabel 1.2 Sarana dan Prasarana	12
Tabel 1.3.A Komposisi Pegawai Berdasarkan Tingkat Pendidikan (PNS)	15
Tabel 1.3.B Komposisi Pegawai Berdasarkan Tingkat Pendidikan pegawai Non PNS	16
Tabel 2.1 Tujuan & Sasaran Strategis Disnakertrans Provinsi Banten Tahun 2023-2026	21
Tabel 2.2 Strategi dan Arah Kebijakan Disnakertrans Provinsi Banten.....	23
Tabel 2.3 Sasaran Strategis Disnakertrans Provinsi Banten Tahun 2023-2026.....	26
Tabel 2.4 Program & Perjanjian Kinerja Disnakertrans Provinsi Banten Tahun 2023	27
Tabel 2.5 Target Indikator Kinerja Utama (IKU)	28
Target 2.6 Anggaran Murni & Perubahan Tahun 2023	28
Tabel 3.1 Skala Nilai Peringkat Kinerja.....	39
Tabel 3.2 Pengkategorian Nilai SAKIP	39
Tabel 3.3 Target Capaian Kinerja Sasaran dan Program Disnakertrans Provinsi Banten Tahun 2022	42
Tabel 3.4 Predikat dan Capaian Nilai SAKIP OPD	43
Tabel 3.5 Target & Capaian IPK Prov. Banten Tahun 2017-2022	68
Tabel 3.6 Perbandingan Capaian Kinerja Sasaran dan Program Disnakertrans Provinsi Banten Tahun 2017 dan 2022	70
Tabel 3.7 Target dan Capaian Kinerja SAKIP Tahun 2020-2022 Disnakertrans Prov. Banten	71
Tabel 3.8 Capaian SAKIP Disnakertrans Prov. Banten Tahun 2022-2023 Disnakertrans Provinsi Banten	73
Tabel 3.9 Capaian IPK Disnakertrans Provinsi Banten Tahun 2017-2022	77
Tabel 3.10 Capaian Indikator Pekerja Paruh Waktu Disnakertrans 2017-2022.....	77
Tabel 3.11 Capaian IPK Disnakertrans Provinsi Banten Tahun 2023-2026.....	78
Tabel 3.12 Realisasi Anggaran Per Program Disnakertrans Provinsi Banten Tahun 2023 .	84
Tabel 3.13 Realisasi Anggaran Per Kegiatan/Subkegiatan Disnakertrans Provinsi Banten Tahun 2023... ..	85

DAFTAR GRAFIK

Grafik 1.1 Jumlah pegawai Disnakertrans Berdasarkan status	12
Grafik 1.2.A Komposisi Pegawai PNS Disnakertrans Berdasarkan golongan Tahun 2023	13
Grafik 1.2.B Komposisi Pegawai Non PNS Disnakertrans Berdasarkan Jabatan Tahun 2023	14
Grafik 1.3.A Komposisi Pegawai PNS Disnakertrans Berdasarkan Pendidikan Tahun 2023	15
Grafik 1.3.A Komposisi Pegawai Non PNS Disnakertrans Berdasarkan Pendidikan Tahun 2023	
Grafik 1.5 Komposisi Pegawai Non PNS Disnakertrans Berdasarkan Jenjang Jabatan Tahun 2023	17

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Pendahuluan

Penyusunan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Perangkat Daerah Dinas Tenaga Kerja dan Transmigarsi Provinsi Banten Tahun 2023 dilaksanakan berdasarkan Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, Peraturan Menteri PAN dan RB RI Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah dan Peraturan Gubernur Banten Nomor 42 Tahun 2018 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.

Hal ini merupakan bagian dari implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah guna mendorong terwujudnya sebuah pemerintahan yang baik (good governance) di Indonesia. Dengan disusunnya Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Perangkat Daerah Dinas Tenaga Kerja dan Transmigarsi Provinsi Banten Tahun 2023 diharapkan dapat:

1. Memberikan informasi kinerja yang terukur kepada pemberi mandat atas kinerja yang telah dan seharusnya dicapai oleh Perangkat Daerah Dinas Tenaga Kerja dan Transmigarsi Provinsi Banten
2. Mendorong Perangkat Daerah Dinas Tenaga Kerja dan Transmigarsi Provinsi Banten di dalam melaksanakan tugas dan fungsinya secara baik dan benar yang didasarkan pada peraturan perundangan, kebijakan yang transparan dan dapat dipertanggungjawabkan kepada masyarakat.
3. Sebagai upaya perbaikan berkesinambungan bagi Perangkat Dinas Tenaga Kerja dan Transmigarsi Provinsi Banten untuk meningkatkan kinerjanya.
4. Memberikan kepercayaan kepada masyarakat terhadap Perangkat Daerah Dinas Tenaga Kerja dan Transmigarsi Provinsi Banten di dalam pelaksanaan program/kegiatan dalam rangka peningkatan kesejahteraan masyarakat

1.2 Maksud Dan Tujuan

Adapun maksud dan tujuan Penyusunan Laporan Keterangan Pertanggungjawaban (LKPJ) ini adalah sebagai berikut :

➤ **Maksud**

Penulisan laporan ini kami buat dengan maksud untuk memberikan informasi atas pelaksanaan program kegiatan yang ada diseluruh Bidang, Seksi serta Unit Pelayanan Teknis (UPT) yang ada di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Banten selama tahun anggaran 2023, sekaligus bahan laporan Kepala Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Banten selaku Pengguna anggaran kepada Gubernur Provinsi Banten.

➤ **Tujuan**

Adapun yang menjadi tujuan dari dibuatnya Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKIP) Ini adalah :

Sebagai bahan penyusunan perencanaan program pembangunan ketenagakerjaan dan ketransmigrasian;

Sebagai bahan pertanggung jawaban Kepala Dinas atas penggunaan Anggaran

Sebagai bahan evaluasi atas pelaksanaan kegiatan, guna lebih meningkatkan kinerja dinas dimasa mendatang.

1.3 Dasar Hukum

1. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2000 tentang Pembentukan Provinsi Banten;
2. Undang-Undang Nomor 15 Tahun 1997 tentang Ketransmigrasian sebagaimana diubah dengan Undang-Undang Nomor 29 Tahun 2009 tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 15 Tahun 1997 tentang Ketransmigrasian;
3. Undang-Undang Nomor 28 tahun 1999 tentang penyelenggaraan Pemerintahan yang Bersih dan Bebas dari Korupsi Kolusi dan Nepotisme;
4. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
5. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara
6. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2004 tentang Perbendaharaan Negara;
7. Undang-Undang Nomor 15 Tahun 2004 tentang Pemeriksaan Pengelolaan dan Tanggung Jawab Keuangan Negara;
8. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional;
9. Undang-Undang Nomor 33 Tahun 2004 tentang Perimbangan Keuangan antara Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah;
10. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah

(Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587) sebagaimana telah diubah beberapa kali, terakhir dengan Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015 tentang Perubahan Kedua atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah;

11. Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 245, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6573);
12. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah;
13. Peraturan Pemerintah Nomor 38 Tahun 2007 tentang Pembagian Urusan Pemerintahan Antara Pemerintah, Pemerintahan Daerah Provinsi, dan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota;
14. Peraturan Pemerintah Nomor 7 Tahun 2008 tentang Dekonsentrasi dan Tugas Pembantuan;
15. Peraturan Pemerintah Nomor 71 Tahun 2010 tentang Standar Akuntansi Pemerintahan
16. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
17. Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 Tentang Perangkat Daerah;
18. Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2019 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah;
19. Peraturan Pemerintah Nomor 13 Tahun 2019 Tentang Laporan dan Evaluasi Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah;
20. Instruksi Presiden RI Nomor 7 tahun 1999 tentang Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
21. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 21 Tahun 2011 Tentang Perubahan Kedua Atas Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 13 Tahun 2006 tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah;
22. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 32 Tahun 2011 tentang Pedoman Pemberian Hibah dan Bantuan Sosial yang Bersumber dari Anggaran Pendapatan Belanja Daerah sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 39 Tahun 2012 yang selanjutnya diubah lagi dengan Peraturan Menteri Tahun 2016;

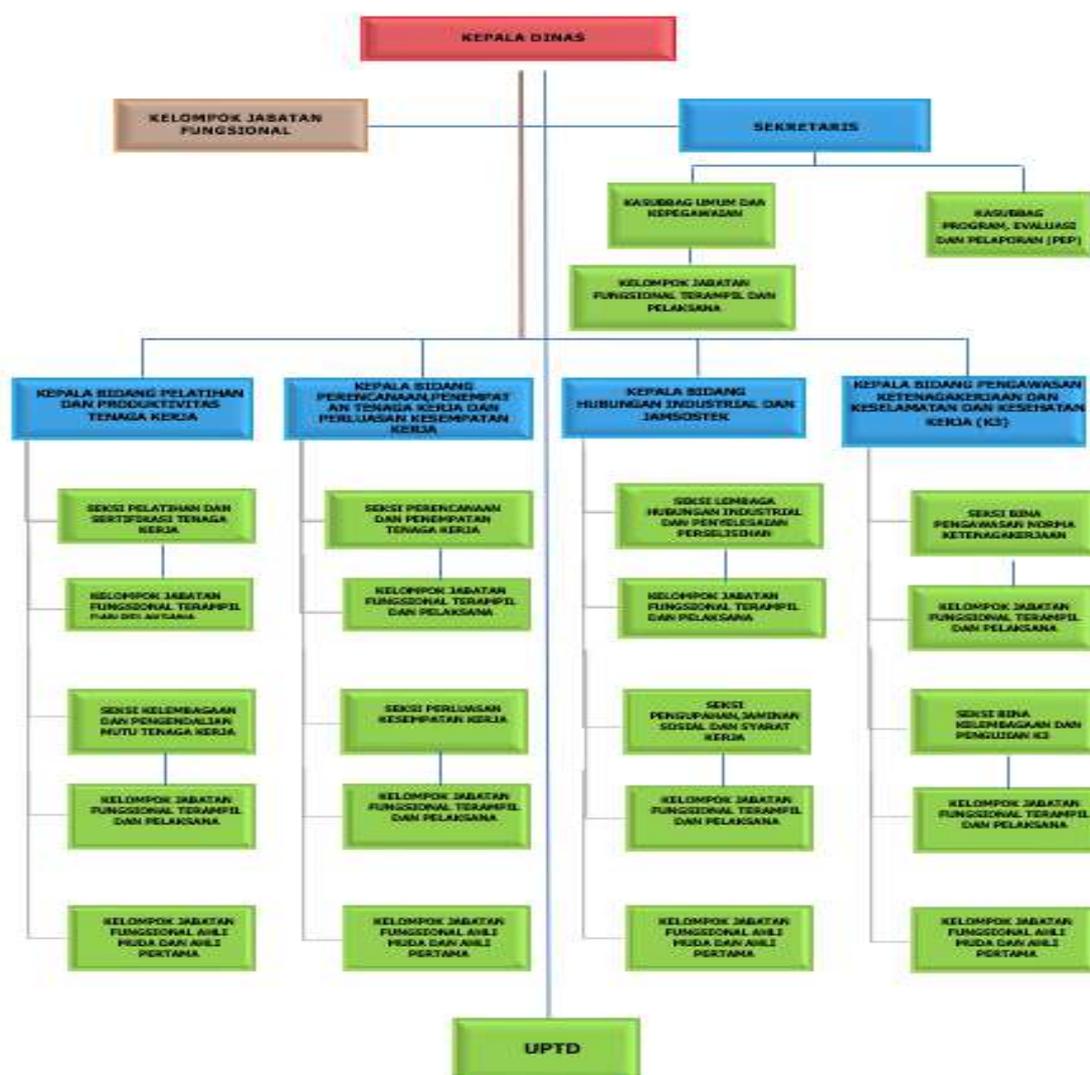
23. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 12 Tahun 2017 tentang Pedoman Pembentukan dan Klasifikasi Cabang Dinas dan Unit Pelaksana Teknis Daerah;
24. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 86 Tahun 2017 tentang Tata Cara Perencanaan, Pengendalian dan Evaluasi Pembangunan Daerah, Tata Cara Evaluasi Rancangan Peraturan Daerah tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah dan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, serta Tata Cara Perubahan Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah, Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, dan Rencana Kerja Pemerintah Daerah;
25. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 Tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu Atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah
26. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 18 Tahun 2020 tentang Peraturan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 13 Tahun 2019 tentang Laporan dan Evaluasi Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah;
27. Peraturan Daerah Provinsi Banten Nomor 1 Tahun 2010 Tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah Provinsi Banten Tahun 2005-2025;
28. Peraturan Daerah Provinsi Banten Nomor 7 Tahun 2017 Tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Provinsi Banten Tahun 2017-2022;
29. Peraturan Daerah Provinsi Banten Nomor 3 Tahun 2022 tentang Perubahan Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Tahun Anggaran 2022;
30. Peraturan Gubernur Banten Nomor 9 Tahun 2022 Tentang Perubahan Atas Peraturan Gubernur Banten Nomor 70 Tahun 2021 Tentang Pedoman Pelaksanaan Anggaran Pendapatan Dan Belanja Daerah Tahun Anggaran 2022;
31. Peraturan Gubernur Banten No.17 Tahun 2022 Tentang Perubahan Rencana Kerja Pemerintah Daerah Tahun 2022;
32. Peraturan Gubernur Banten Nomor 48 Tahun 2022 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas Pokok dan Fungsi, Uraian Tugas Dan Tata Kerja Dinas Daerah;
33. Peraturan Gubernur Banten Nomor 36 Tahun 2023 Tentang Pedomna Pelaksanaan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah

1.4 Struktur Organisasi, Tugas Pokok dan Fungsi

1.4.1 Struktur Organisasi

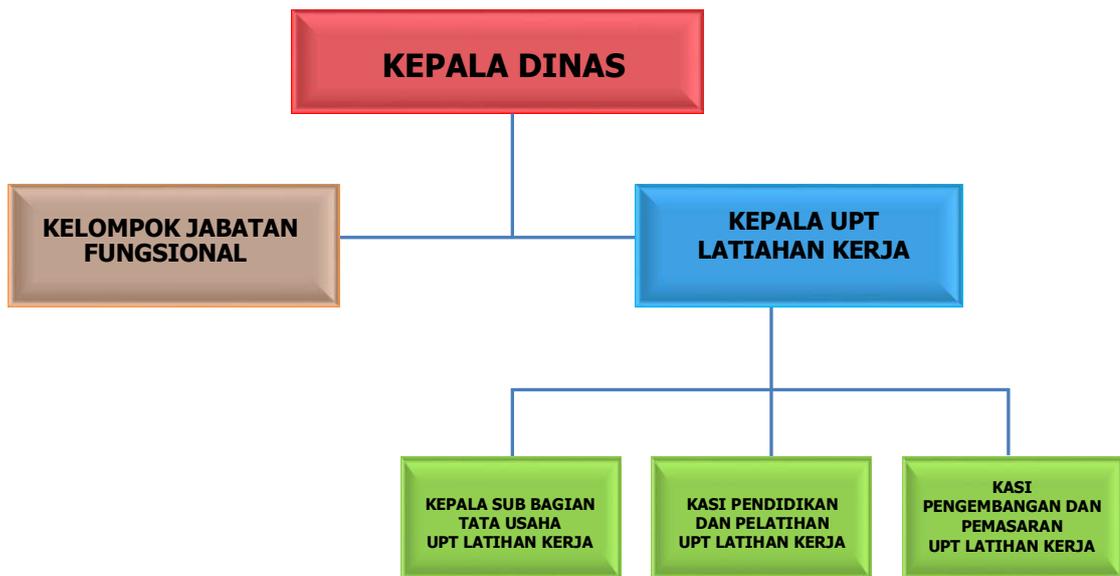
Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Banten dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Nomor 48 Tahun 2022 tentang Kedudukan Susunan Organisasi, Tugas Pokok dan Fungsi, Uraian Tugas dan Tata Kerja Dinas Daerah dan Peraturan Gubernur Banten Nomor 19 Tahun 2018 tentang Pembentukan Organisasi dan Tata Kerja Cabang Dinas dan Unit Pelaksana Teknis Daerah di Lingkungan Pemerintahan Provinsi Banten

Gambar 1.1
Struktur Organisasi Disnakertrans Provinsi Banten



Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Disnakertrans) Provinsi Banten dipimpin oleh Kepala Dinas yang berkedudukan dibawah dan bertanggung jawab kepada Gubernur melalui Sekretaris Daerah Provinsi. Disnakertrans terdiri dari 1 (satu) Sekretariat, 4 (empat) Bidang dan Kelompok Jabatan Fungsional.

Struktur Organisasi UPT Pelatihan Tenaga Kerja



Struktur Organisasi Upt Pengawasan Ketenagakerjaan



1.4.2 Tugas Pokok dan Fungsi

Berdasarkan Peraturan Gubernur Banten Nomor 48 Tahun 2022 tentang Perubahan Ketiga atas Peraturan Gubernur Banten Nomor 83 Tahun 2016 tentang Kedudukan Susunan Organisasi, Tugas Pokok dan Fungsi, Uraian Tugas dan Tata Kerja Dinas Daerah, Provinsi Banten mempunyai tugas membantu Gubernur melaksanakan urusan penunjang Pemerintahan di Bidang Ketenagakerjaan. Untuk melaksanakan tugasnya, Disnakertrans Provinsi Banten menyelenggarakan fungsi :

1. Perumusan perencanaan kebijakan teknis, pemberian bimbingan dan pembinaan di bidang ketenagakerjaan dan ketrasmigrasian sesuai dengan kebijakan yang ditetapkan oleh Gubernur berdasarkan peraturan dan perundang-undangan yang berlaku;
2. Pembinaan dan pengendalian teknis atas pelaksanaan tugas sesuai dengan kebijakan yang ditetapkan oleh Gubernur berdasarkan peraturan dan perundang-undangan yang berlaku;
3. Perumusan dan penyusunan kebijakan hukum dan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan dan ketrasmigrasian;
4. Rekomendasi perijinan, pelayanan umum bidang ketenagakerjaan ketrasmigrasian lintas kabupaten/kota;
5. Pelaksanaan identifikasi dan pengolahan data, penyusunan rencana dan program di bidang ketenagakerjaan dan ketrasmigrasian;
6. Pengkoordinasian, pelaksanaan serta pengendalian tugas di bidang ketenagakerjaan dan ketrasmigrasian;
7. Pelaksanaan koordinasi dan konsultasi dalam pelaksanaan tugas desentralisasi, dekonsentrasi dan tugas pembantuan dengan instansi terkait di pusat, provinsi dan kabupaten/kota;
8. Penetapan dan peningkatan produktivitas kerja serta profesionalisme pencari kerja;
9. Pelaksanaan urusan administrasi dan ketatausahaan, kepegawaian serta urusan dinas dan rumah tangga dinas;
10. Pembinaan Unit Pelaksana Teknik Dinas (UPTD);
11. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Gubernur sesuai tugas dan fungsinya.

1.5 Isu-Isu Strategis

Provinsi Banten sebagai provinsi yang pada Tahun 2023 genap berusia 23 tahun merupakan provinsi yang berada paling ujung sebelah barat dari pulau Jawa, dengan kondisi ini menjadi nilai positif bagi Provinsi Banten, karena Provinsi Banten menjadi pintu gerbang perekonomian serta urbanisasi antara pulau Jawa dengan

pulau sumatera,

Dengan dukungan sarana transportasi yang memadai seperti adanya, baik darat dengan adanya akses tol, laut dengan adanya pelabuhan Merak dan udara dengan adanya Bandara Internasional Soekarno Hatta (Soetta) hal ini menjadikan nilai positif bagi para investor untuk berinvestasi di Provinsi Banten dan menjadikan Provinsi Banten sebagai salah satu Provinsi dengan pertumbuhan ekonomi yang tinggi di usia yang sangat muda.

Dengan adanya dukungan sarana dan prasarana yang memadai dan posisi yang strategis, hal ini menarik para investor baik dalam maupun luar negeri untuk berinvestasi di Provinsi Banten. Dengan banyaknya industri yang dibangun di Provinsi Banten, hal ini berdampak terhadap naiknya Pendapatan Asli Daerah (PAD) Provinsi Banten, sekaligus menjadikan Provinsi Banten sebagai tujuan bagi para pencari kerja dari luar Provinsi Banten.

Adanya Kawasan industri yang dibangun di beberapa Kabupaten dan Kota di Provinsi Banten hal ini menjadi permasalahan baru bagi Provinsi Banten. Provinsi Banten menjadi magnet bagi para pencari kerja dari luar provinsi, yang berakibat pada tingginya angka pengangguran di Provinsi Banten. Menurut data Badan Pusat Statistik (BPS) Provinsi Banten per Agustus 2023 yang di rilis melalui Berita Resmi Statistik (BRS) jumlah pengangguran di Provinsi Banten mencapai 448,43 ribu orang.

Isu strategis merupakan hal penting dan sangat menentukan dalam proses penyusunan rencana pembangunan daerah. Identifikasi isu yang tepat dan bersifat strategis dapat menentukan sasaran dan program pembangunan. Eksistensi sebuah perangkat daerah bergantung sejauh mana perangkat daerah tersebut mampu menemukan, mengenali dan merespon isu strategis dengan berbagai kebijakan dan tindakan yang tepat. Isu strategis diperoleh dengan cara mengidentifikasi isu-isu penting dan permasalahan-permasalahan perangkat daerah. Isu strategis Disnakertrans untuk memfasilitasi kelancaran pelaksanaan program kegiatan Perangkat Daerah di lingkungan Provinsi Banten, antara lain :

1. Peningkatan produktivitas dan kualitas angkatan kerja melalui transformasi pelatihan dan penempatan tenaga kerja;
2. Penyediaan layanan pasar kerja sebagai fasilitasi link and match antara penawaran dan permintaan tenaga kerja;

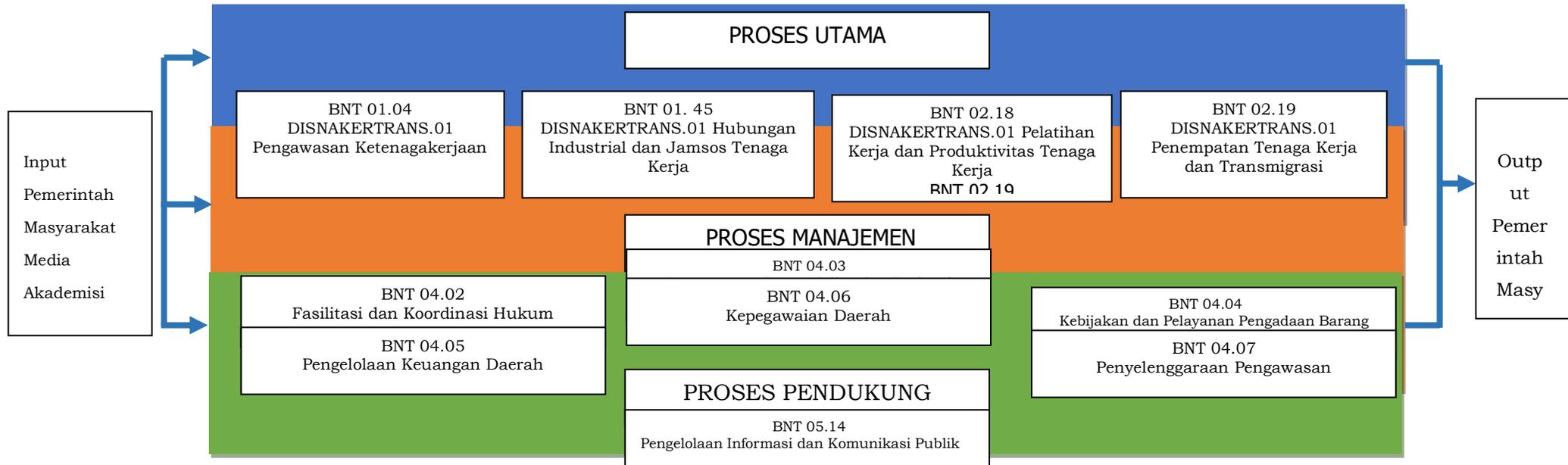
3. Perluasan kesempatan kerja untuk meningkatkan jumlah wirausaha muda dan memberi akses menjadi tenaga kerja mandiri;
4. Perluasan pasar kerja formal luar negeri bagi pekerja migran Indonesia;
5. Pengembangan hubungan industrial yang adaptif dan kolaboratif melalui dialog sosial, musyawarah, untuk mufakat, kekeluargaan serta gotong royong dalam mencapai hubungan industrial yang harmonis;
6. Peningkatan perlindungan tenaga kerja terutama terkait gender dan disabilitas serta pemberi kerja melalui reformasi dan digitalisasi Pengawasan Ketenagakerjaan;
7. Percepatan perubahan ekosistem digital layanan ketenagakerjaan;
8. Penata kelolaan pemerintahan, pengawasan internal dan percepatan reformasi birokrasi dengan mengarusutamakan integrasi teknologi digital ke dalam bisnis proses kementerian menuju digital era governance.

1.6 Peta Proses Bisnis

Peta Proses Bisnis adalah diagram yang menggambarkan hubungan kerja yang efektif dan efisien antar unit organisasi untuk menghasilkan kinerja sesuai dengan tujuan pendirian organisasi agar menghasilkan keluaran yang bernilai tambah bagi pemangku kepentingan. Penyusunan peta proses bisnis menjadi salah satu faktor suksesnya pelaksanaan Reformasi Birokrasi di instansi pemerintah. Penyusunan peta proses bisnis merupakan bagian dari penataan tata laksana yang dimaksudkan untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas sistem, proses, dan prosedur kerja yang jelas, efektif, efisien dan terukur pada masing–masing instansi pemerintah. Untuk Peta Proses Bisnis Disnakertrans sebagaimana gambar dibawah ini.

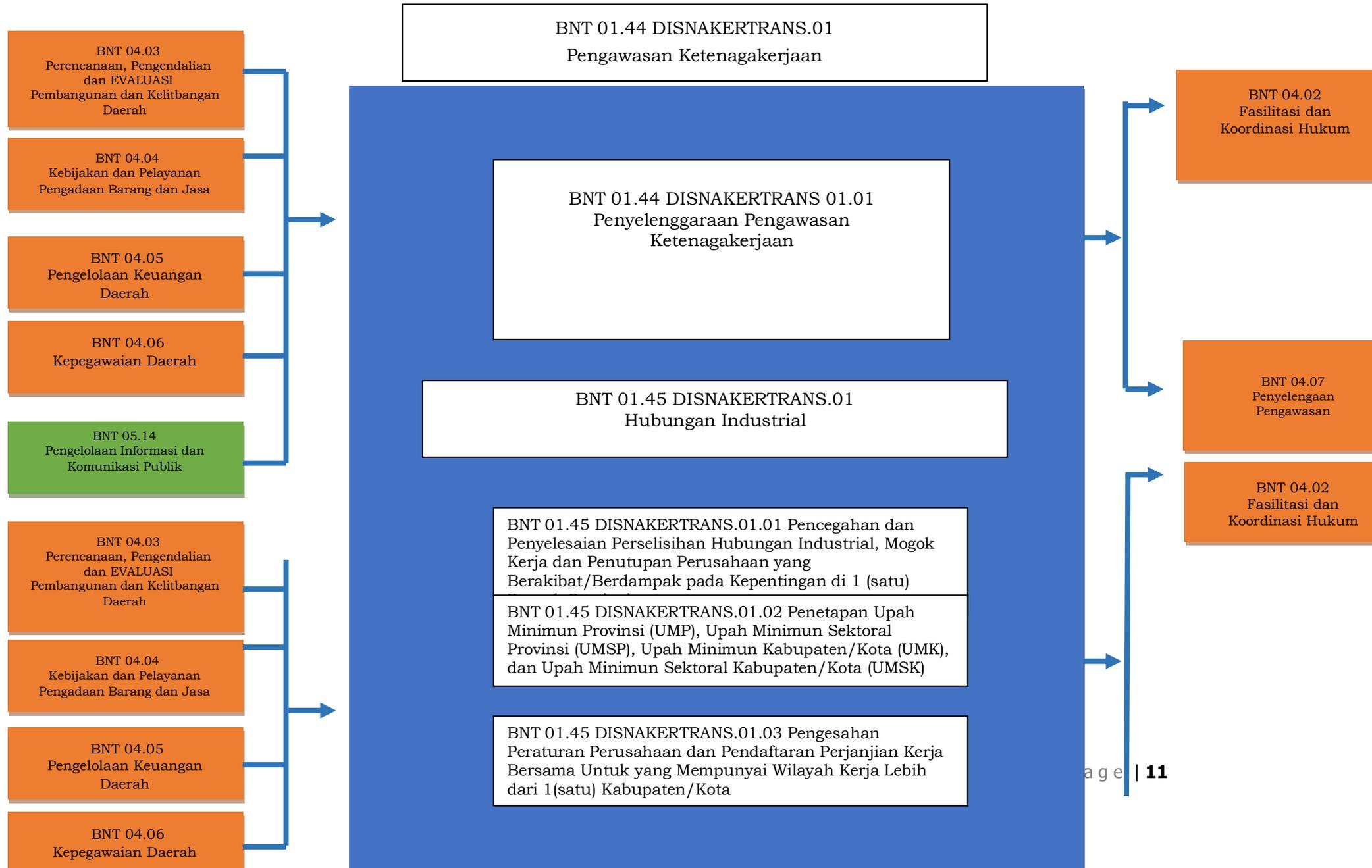
Gambar 1.2

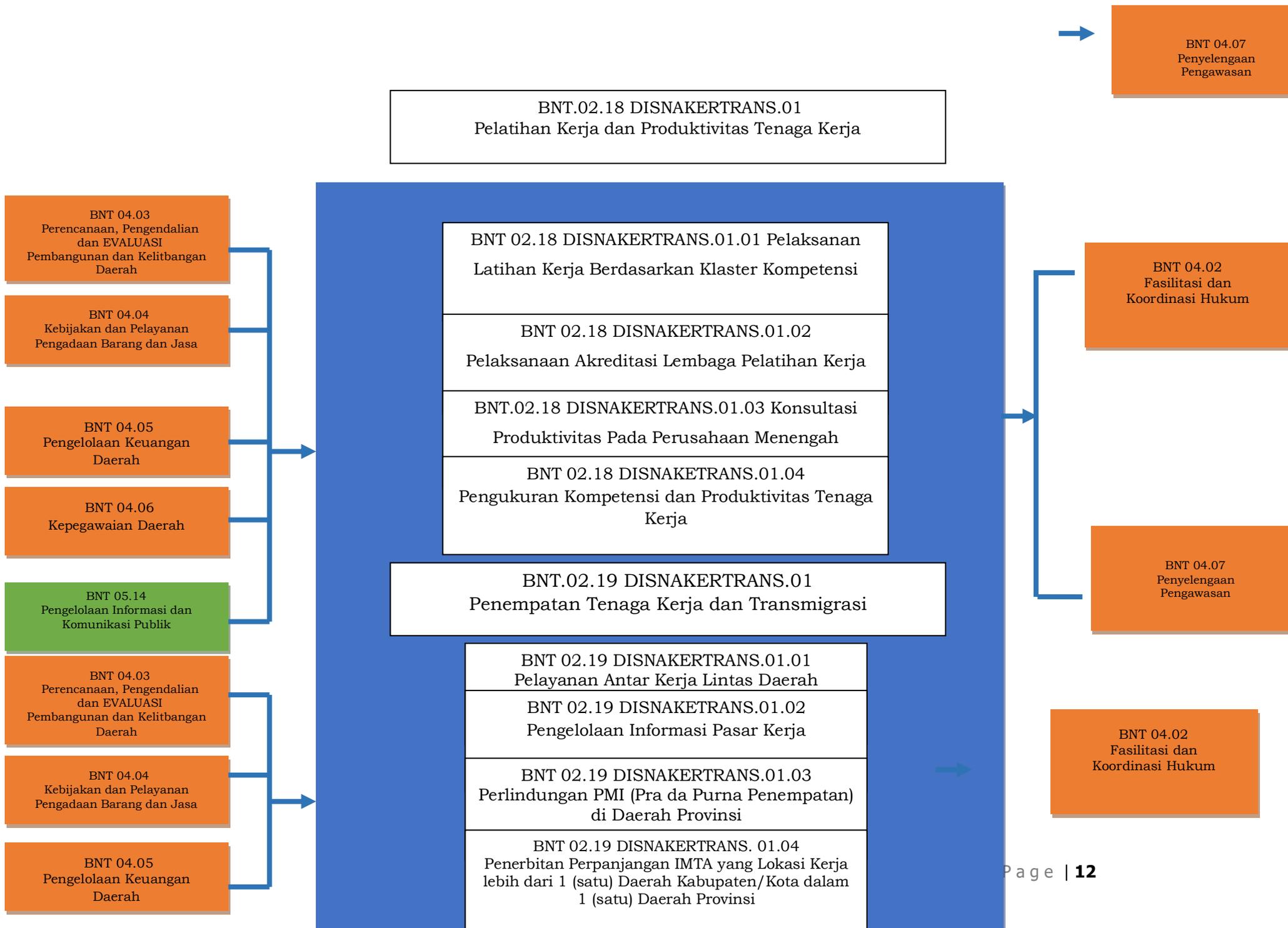
PETA PROSES UTAMA DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI



Gambar 1.3

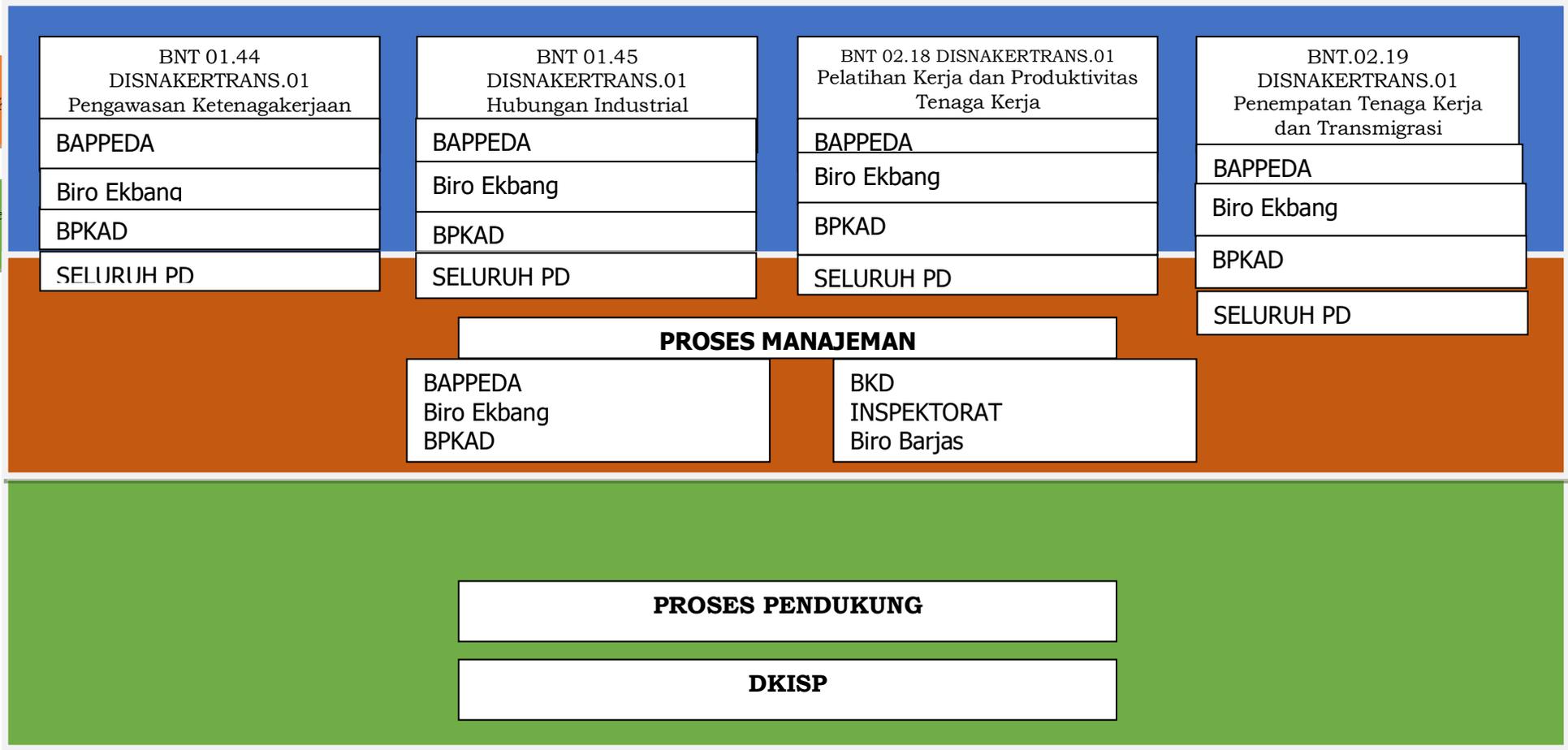
PETA SUB PROSES DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI





Gambar 1.4

PETA RELASI DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI



Gambar 1.5
Peta Relasi DISNAKERTRANS Provinsi Banten



1.7 Cascading Kinerja

3. Skema Penuangan Pohon Kinerja ke Komponen Perencanaan dan Jabatan



1.8 Dukungan SDM, Sarana-Prasarana dan Anggaran

Peran aktif dan dukungan ketersediaan sumber daya manusia yang berkualitas dalam mengelola suatu organisasi atau lembaga agar dapat berjalan secara optimal merupakan hal yang sangat diperlukan. Baik atau buruknya kinerja organisasi akan sangat ditentukan oleh kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya dalam menjalankan tugas dan fungsinya masing-masing.

Sebagai salah satu perangkat kerja Pemerintah Provinsi Banten, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi didukung oleh sejumlah personil atau pegawai yang mengemban tugas dan fungsi sebagaimana tertuang dalam Peraturan Daerah Nomor 48 tahun 2022 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas Pokok dan Fungsi, Uraian Tugas Dan Tata Kerja Dinas Daerah sampai dengan bulan Desember 2023 Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Banten memiliki pegawai sebanyak 347 orang, yang terdiri dari 163 orang ASN dan 184 orang non ASN. Ada pengurangan pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Banten sebanyak 8 orang jika dibandingkan tahun 2022 (355 Orang), dikarenakan banyaknya pegawai yang telah pensiun.

Tabel 1.1 Jumlah Pegawai Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Banten Berdasarkan Status Tahun 2023

No	Jabatan	Jumlah	Persen
1	PNS	163	45,66
2	Non PNS	194	54,34
Total		357	100,00

Grafik 1.1 Jumlah Pegawai Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Banten Tahun 2023



Table 1.2
Jumlah ASN dan Non ASN Berdasarkan Pangkat dan Golongan Tahun 2023
A. Pegawai Negeri Sipil (PNS)

No	Pangkat	Golongan	Jumlah
1	Pembina Utama	IV/d	1
2	Pembina Utama Muda	IV/c	1
3	Pembina TK. I	IV/b	8
4	Pembina	IV/a	40
Jumlah			50
5	Penata TK. I	III/d	47
6	Penata	III/c	26
7	Penata Muda TK. I	III/b	22
8	Penata Muda	III/a	11
Jumlah			106
10	Pengatur	II/c	4
11	Pengatur Muda TK. I	II/b	2
14	Juru	I/c	1
Jumlah			7
TOTAL			163

B. Pegawai Non PNS

No	Jabatan	Jumlah
1	Tenaga Administrasi	126
2	Tenaga Keamanan/ Pengamanan Kantor	33
3	Tenaga Kebersihan/ Pramubakti	19
4	Tenaga Supir Kendaraan/ Driver	3
5	Petugas Pelayanan Umum/ Kebun	13
Total		194

Adapun komposisi Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Non PNS pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Banten dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Grafik 1.2. A
Komposisi Pegawai PNS Disnakertrans Berdasarkan Golongan Tahun 2023



Dari tabel 1.2. A diatas, terlihat bahwa komposisi pegawai berdasarkan tingkat golongan pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Banten didominasi oleh pegawai Golongan III, yakni sebanyak 106 orang (65,03%), menyusul Golongan IV sebanyak 50 orang (30,67%), kemudian Golongan II sebanyak 6 orang (3,68%) dan terakhir Golongan I sebanyak 1 orang (0,61%).

Grafik 1.2. B
Komposisi Pegawai Non PNS Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Berdasarkan Jabatan



Adapun komposisi Pegawai Non Pegawai Negeri Sipil Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Banten berdasarkan jabatannya, menunjukkan bahwa jabatan administrasi mendominasi pegawai Disnakertrans secara keseluruhan sebanyak 126 orang. Kemudian pegawai dengan jabatan sebagai tenaga

keamanan (security) sebanyak 33 orang, kemudian pegawai sebagai tenaga kebersihan sebanyak 19 orang, lalu pegawai sebagai petugas pelayanan umum/kebun sebanyak 13 orang dan terakhir pegawai sebagai tenaga supir sebanyak 3 orang.

Sedangkan berdasarkan tingkat pendidikannya, dapat dilihat pada Tabel 1.3.A, bahwa pegawai PNS di Disnakertrans masih didominasi oleh pegawai dengan tingkat pendidikan strata satu (S1) sebanyak 92 orang, kemudian pegawai dengan tingkat pendidikan S2 sebanyak 59 orang, lalu pegawai dengan tingkat pendidikan D3 sebanyak 1 orang, pegawai dengan tingkat pendidikan SLTA/SMU/SMA sebanyak 8 orang dan terakhir pegawai dengan tingkat Pendidikan SLTP/SMP sebanyak 1 orang.

Tabel 1.3. A
Komposisi Pegawai Berdasarkan Tingkat Pendidikan
A. Pegawai PNS

No	Jenjang Pendidikan	Jumlah	Persen
1	S2	61	37,42
2	S1	92	56,44
3	D3	1	0,61
6	SMA	8	4,91
7	SMP	1	0,61
Total		163	100,00

B. Pegawai Non PNS

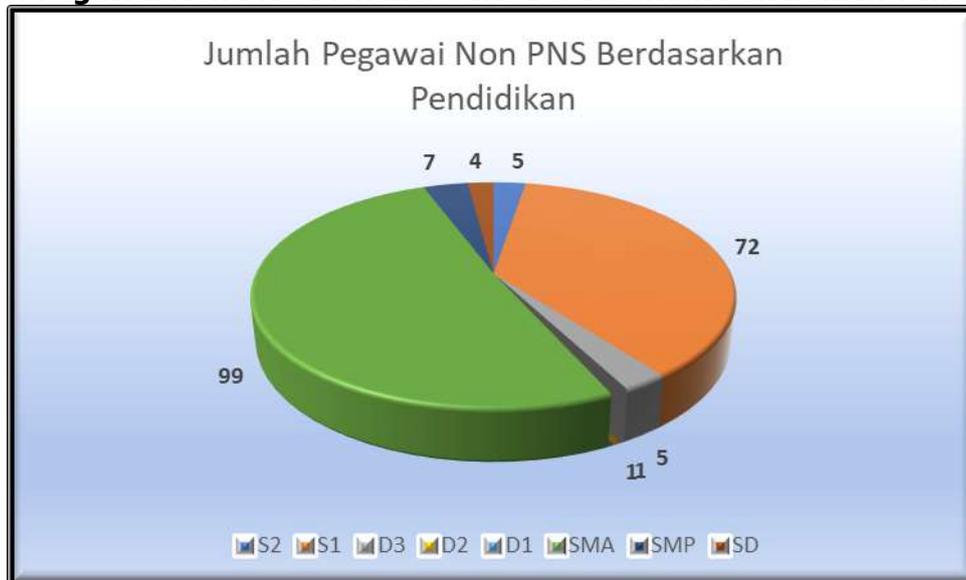
No	Pendidikan	Jumlah	Persen	
1	Sarjana Magister	S2	5	2,58
2	Sarjana	S1	72	37,11
3	Diploma	D3	5	2,58
4	Diploma	D2	1	0,52
5	Diploma	D1	1	0,52
6	Sekolah Menengah Atas	SMA	99	51,03
7	Sekolah Menengah Pertama	SMP	7	3,61
8	Sekolah Dasar	SD	4	2,06
Total		194	100	

Grafik 1.3. A
Komposisi Pegawai PNS Disnakertrans Berdasarkan Pendidikan Tahun 2023



Berdasarkan table 13.A dapat dilihat bahwa berdasarkan jenjang Pendidikan yang ditamatkan pegawai PNS di Disnakertrans didominasi oleh pegawai dengan lulusan Strata Satu (S1) sebanyak 92 (37,42%) orang, di ikuti Starta Dua (S2) sebanyak 59 orang (37,42%), kemudian D3 sebanyak 1 orang (0,61%), lalu SLTA/SM/SMA sebanyak 8 orang (4,91%) dan terakhir SLTP/SMP sebanyak 1 orang (0,61%).

Grafik 1.3. B
Komposisi Pegawai Non PNS Disnakertrans Berdasarkan Pendidikan Tahun 2023



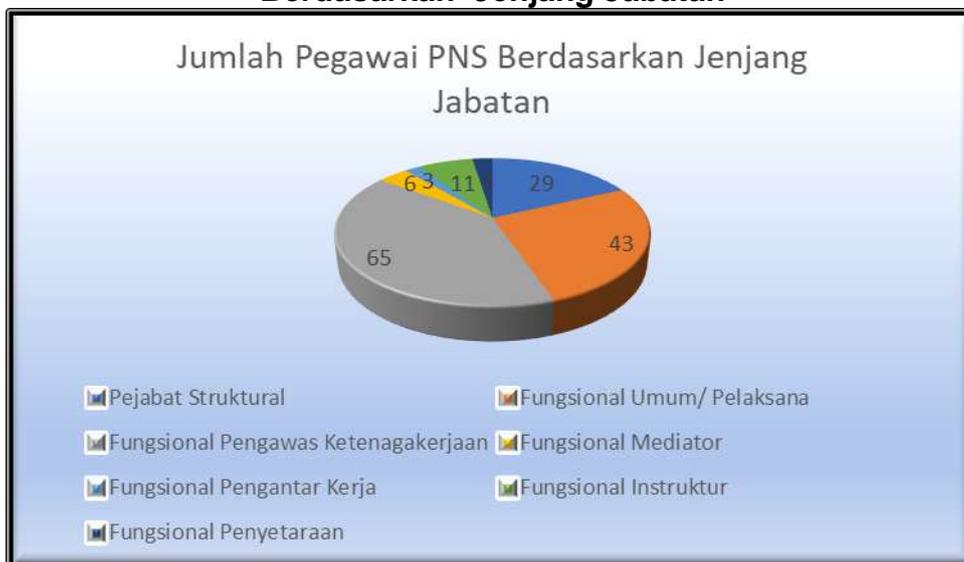
Berdasarkan Grafik 1.3.B pegawai Non PNS Disnakertrans yang menamatkan jenjang pendidikan sampai dengan Strata Dua (S2) ada 5 orang (2,58%), dimana mayoritas pendidikan pegawai Non ASN adalah lulusan Sekolah Menengah atas (SMA)/SMU/SLTA sebanyak 99 orang (51,03%), kemudian di ikuti lulusan sarjana

Strata Satu (S1) sebanyak 72 orang (37,11%), kemudian lulusan Diploma Tiga (D3) sebanyak 5 orang (2,58%), lalu diploma dua (D2) dan diploma satu (D1) sebanyak masing-masing 1 orang (0,52). Lulusan Sekolah Menengah Pertama (SMP) sebanyak 7 orang (3,61%) dan terakhir pegawai dengan lulusan Sekolah dasar sebanyak 4 orang (2,06%).

Tabel 1.4.
Komposisi Pegawai PNS Berdasarkan Jabatan

No	Pangkat	Jumlah	Persen
1	Pejabat Struktural	29	18,01
2	Fungsional Umum/ Pelaksana	43	26,71
3	Fungsional Pengawas Ketenagakerjaan	65	40,37
4	Fungsional Mediator	6	3,73
5	Fungsional Pengantar Kerja	3	1,86
6	Fungsional Instruktur	11	6,83
7	Fungsional Penyetaraan	4	2,48
TOTAL		161	100

Grafik 1.5
Komposisi Pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Berdasarkan Jenjang Jabatan



Dari Grafik 1.5 diatas dapat diketahui bahwa jenjang jabatan pegawai PNS di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Banten didominasi oleh jenjang jabatan Fungsional Pengawas Ketenagakerjaan sebanyak 65 orang (40,37%), lalu jenjang jabatan Fungsional Umum/Pelaksana sebanyak 43 orang (26.71%), kemudian jenjang jabatan Pejabat Struktural sebanyak 29 orang (18.01%), jabatan Fungsional Instruktur sebanyak 11 orang (6,83%), kemudian jabatan Mediator

Hubungan Industrial sebanyak 6 orang (3,73%), kemudian jabatan fungsional penyetaran sebanyak 4 orang (2,48%) dan terakhir jabatan Pengantar Kerja sebanyak 3 orang (1,86%).

1.8 Sistematika Penyusunan

Sistematika Penyusunan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Banten Tahun 2023 ini adalah sebagai berikut :

Bab I Pendahuluan

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

Bab II Perencanaan Kinerja

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

Bab III 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 selama 5 (lima) tahun;
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 (jika ada);

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).
8. Realisasi Anggaran pada sub bab ini diuraikan realisasi anggaran yang digunakan dan telah digunakan untuk mewujudkan kinerja organisasi sesuai dengan dokumen perjanjian kinerja.

Bab IV Penutup

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

BAB II

PERENCANAAN KINERJA

2.1 Rencana Strategis (Renstra) Tahun 2023-2026

Rencana Strategis (Renstra) Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi (DISNAKERTRANS) Provinsi Banten Tahun 2023-2026 disusun berdasarkan Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah (RPJPD) Provinsi Banten Tahun 2023-2026, hal ini dikarenakan habisnya masa jabatan dari Gubernur dan Wakil Gubernur terpilih di Provinsi Banten. RPJPD Provinsi Banten merupakan dokumen landasan atau acuan pokok pengganti dari Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) penyelenggaraan pemerintahan sesuai dengan Instruksi Menteri Dalam Negeri Nomor 70 Tahun 2021 tentang Penyusunan Rencana Pembangunan Daerah Bagi Daerah Dengan Masa Jabatan Kepala Daerah Berakhir pada Tahun 2022 dan Peraturan Gubernur Nomor 3 Tahun 2022 tentang Rencana Pembangunan Daerah Provinsi Banten Tahun 2023-2026.

Renstra adalah dokumen perencanaan perangkat daerah jangka menengah dengan periode lima tahun. Perencanaan strategis merupakan pendekatan untuk mencapai tujuan, mengarahkan pengambilan keputusan, dan berbagai tindakan dengan menghubungkan sumber daya dan dana dengan tujuan yang ingin dicapai. Renstra memuat tujuan, sasaran dan strategi bagi penyelenggaraan program dan kegiatan di Disnakertrans Provinsi Banten yang harus dilaksanakan secara terpadu, sinergis, harmonis dan berkesinambungan.

2.1.1 Visi Misi Kepala Daerah

Memperhatikan Peraturan Daerah Provinsi Banten Nomor 7 Tahun 2017 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Provinsi Banten Tahun 2023-2026, Pemerintah Provinsi Banten menetapkan visi pembangunan, yaitu **“Banten yang Maju, Mandiri, Sejahtera Berlandaskan Iman dan Taqwa”**, yang akan diwujudkan melalui 4 (empat) misi:

Misi 1 : Mewujudkan Masyarakat Sejahtera yang Berakhlak Mulia, Berbudaya, Sehat dan Cerdas;

Misi 2 : Mewujudkan Perekonomian yang Maju dan Berdaya Saing secara Merata dan berkeadilan;

Misi 3 : Mewujudkan Pengelolaan Sumber Daya Alam dan Lingkungan Hidup yang Lestari;

Misi 4 : Mewujudkan Penyelenggaraan Pemerintahan yang Baik, Bersih, dan Berwibawa

Be

rdasarkan visi dan misi Pemerintah Provinsi Banten tersebut dan sesuai tugas pokok dan fungsinya, Disnakertrans Provinsi Banten berkontribusi terhadap pencapaian misi ke-2 dan misi ke-4 yaitu :

1. Mewujudkan Perekonomian yang Maju dan Berdaya Saing secara Merata dan berkeadilan, dan;
2. Mewujudkan Penyelenggaraan Pemerintahan yang Baik, Bersih, dan Berwibawa.

2.1.2 Tujuan dan Sasaran Perangkat Daerah

Dengan memperhatikan visi dan misi Pemerintah Provinsi Banten, Tujuan dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Banten dirancang menyelaraskan dengan “Tujuan Pembangunan daerah sebagai Strategi Pembanguna Daerah (RPD) Provinsi Banten, adalah sebagai berikut :

1. Meningkatkan Indeks Pembangunan Ketenagakerjaan (IPK)

“Terwujudnya Indeks Pembangunan Ketenagakerjaan” mempunyai tujuan untuk meningkatkan Indeks Pembangunan Ketenagakerjaan yang berkualitas, dengan 9 (sembilan) indikator antara lain Perencanaan Tenaga Kerja, Penduduk dan Tenaga Kerja, Pelatihan dan Kompetensi Tenaga Kerja, Produktivitas Tenaga Kerja, Kesempatan Kerja, Hubungan Industrial, Pengupahan Tenaga Kerja, Jaminan Sosial Tenaga Kerja dan Kondisi Lingkungan Kerja.

2. Meningkatkan Akuntabilitas Kinerja Penyelenggaraan Pemerintah Daerah pada Perangkat Daerah;

“Terwujudnya Akuntabilitas Kinerja Penyelenggaraan Pemerintah Daerah pada Perangkat Daerah” mempunyai tujuan meningkatnya akuntabilitas kinerja penyelenggaraan.

Berdasarkan tujuan yang telah ditetapkan, sasaran yang hendak dicapai dalam kurun

waktu 4 Tahun telah dirumuskan. Adapun sasaran Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Banten sebagai berikut :

1. Meningkatnya Pembangunan Ketenagakerjaan yang Berkualitas

“Meningkatnya Pembangunan Ketenagakerjaan yang berkualitas” mempunyai sasaran untuk meningkatkan kompetensi dan daya saing pelatihan calon tenaga.

2. Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja Penyelenggaraan Pemerintahan

“Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja Penyelenggaraan Pemerintahan” mempunyai sasaran untuk meningkatkan kualitas akuntabilitas kinerja perangkat daerah.

**Tabel 2.1
Tujuan dan Sasaran Disnakertrans Provinsi Banten**

NO	TUJUAN	SASARAN	INDIKATOR SASARAN	TARGET KINERJA SASARAN TAHUN KE
				- 2023
1	2	3	4	5
1.	Terwujudnya Indeks Pembangunan Ketenagakerjaan	Meningkatnya Pembangunan Ketenagakerjaan yang Berkualitas	Indeks Pembangunan Ketenagakerjaan	68,26 Persen
2.	Terwujudnya Akuntabilitas Kinerja Penyelenggaraan Pemerintah Daerah pada Perangkat Daerah	Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja Penyelenggaraan Pemerintahan	Capaian SAKIP Perangkat Daerah	70-80 Nilai

2.1.3 Strategi dan Arah Kebijakan

Strategi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Banten selain dirancang untuk merespon isu strategis juga dirancang dengan memperhatikan dan menyelaraskan dengan Strategi Pembangunan Daerah sebagai suatu Strategi Rencana Pembangunan Daerah (RPD), untuk mencapai tujuan dan sasaran tersebut yaitu :

1. Meningkatkan Kompetensi dan Daya Saing Pelatihan Calon Tenaga Kerja;
2. Meningkatkan Kualitas Akuntabilitas Kinerja Perangkat Daerah.

Adapun Strategi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Banten adalah sebagai berikut :

1. Meningkatkan Kompetensi dan Daya Saing Pelatihan Calon Tenaga Kerja :

“Meningkatkan Kompetensi dan Daya Saing Pelatihan Calon Tenaga Kerja” mempunyai strategi untuk Peningkatan Sarana dan Prasarana serta

pengembangan Balai Latihan Kerja dan Peningkatan Akses Pendidikan dan Pelatihan dengan Memperhatikan Penyandang Disabilitas.

2. Meningkatkan Kualitas Akuntabilitas Kinerja Perangkat Daerah :

“Meningkatkan Kualitas Akuntabilitas Kinerja Perangkat Daerah” mempunyai strategi untuk Meningkatkan Perencanaan, Pengukuran Kinerja dan Laporan Kinerja Perangkat Daerah.

Untuk menjabarkan strategi yang telah ditetapkan sesuai dengan agenda Pemerintah Daerah, maka diperlukan arah kebijakan untuk dapat dijadikan pedoman bagi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Banten dalam melaksanakan pembangunan dibidang ketenagakerjaan dan ketransmigrasian dan sebagai dasar untuk menetapkan program serta indikasi kegiatannya sesuai dengan tugas pokok dan fungsi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Banten.

Adapun Arah Kebijakan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Banten adalah sebagai berikut :

1. Peningkatan Sarana dan Prasarana serta Pengembangan Balai Latihan Kerja

“Peningkatan Sarana dan Prasarana serta Pengembangan Balai Latihan Kerja” mempunyai arah kebijakan untuk memprioritaskan peningkatan sarana dan prasarana serta pengembangan Balai Latihan Kerja guna mencapai strategi peningkatan kompetensi dan daya saing calon tenaga kerja.

2. Peningkatan Akses Pendidikan dan Pelatihan dengan Memperhatikan Penyandang Disabilitas :

“Peningkatan Akses Pendidikan dan Pelatihan dengan Memperhatikan Penyandang Disabilitas” mempunyai arah kebijakan untuk menyediakan, memfasilitasi dan memberikan kemudahan akses untuk pendidikan dan pelatihan tenaga kerja, khususnya penyandang disabilitas.

3. Meningkatkan Perencanaan, Pengukuran Kinerja dan Laporan Kinerja Perangkat Daerah :

“Meningkatkan Perencanaan, Pengukuran Kinerja dan Laporan Kinerja Perangkat Daerah” mempunyai arah kebijakan untuk Peningkatan kualitas dokumen perencanaan kinerja pemerintahan, efektivitas dan efisiensi program dan kegiatan, kualitas pelaporan kinerja Perangkat Daerah, kualitas evaluasi internal SAKIP Perangkat Daerah, kualitas hubungan lintas fungsi yang mendukung pencapaian kinerja, kualitas

penatausahaan kinerja keuangan Pemerintah Daerah, pembinaan dan pengawasan pelayanan publik berbasis e-government, manajemen dan profesionalisme Aparatur, kualitas dan implementasi kebijakan, Kajian dan Inovasi pelayanan publik, pengawasan dan pembinaan internal.

Tabel 2.2
Strategi dan Arah Kebijakan Disnakertrans Provinsi Banten

**Tujuan, Sasaran, Strategi dan Arah Kebijakan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi
Provinsi Banten Tahun 2023 - 2026**

Visi : Banten yang Maju, Mandiri, Sejahtera Berlandaskan Iman dan Taqwa							
Misi 2 : Mewujudkan Perekonomian yang Maju dan Berdaya Saing secara Merata dan Berkeadilan							
Tujuan		Sasaran		Strategi		Arah Kebijakan	
1.	<u>Meningkatnya Indeks Pembangunan Ketenagakerjaan</u>	1.	Meningkatnya Pembangunan Ketenagakerjaan yang Berkualitas	1.	Meningkatkan Kompetensi dan Daya Saing Pelatihan Calon Tenaga Kerja	1.	Peningkatan Sarana dan Prasarana serta Pengembangan Balai Latihan Kerja
						2.	Peningkatan Akses Pendidikan dan Pelatihan dengan Memperhatikan Penyandang Disabilitas
Misi 4 : Mewujudkan Penyelenggaraan Pemerintahan yang Baik, Bersih, dan Berwibawa							
1.	Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja Penyelenggaraan Pemerintah Daerah pada Perangkat Daerah	1.	Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja Penyelenggaraan Pemerintahan	1.	Meningkatkan Kualitas Akuntabilitas Kinerja Perangkat Daerah	1.	Meningkatkan Perencanaan, Pengukuran Kinerja dan Laporan Kinerja Perangkat Daerah

2.1.4 Target Indikator Kinerja dan Program

Sesuai dengan Rencana Strategis (Renstra) yang di susun oleh Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Banten, maka pada Tahun 2023 Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Banten akan menjalankan Indikator-indikator Kineja yang telah ditetapkan dimana pada Tahun 2023, seperti pada table 2.2 dibawah.

Jika kita lihat pada tabel 2.2, maka ada 2 (dua) misi dari 4 (empat) misi yang diampu oleh Pejabat Gubernur Banten sebagai pimpinan daerah, yang diampu oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Banten dimana yaitu, antara lain misi ke-2 (dua) yaitu, Mewujudkan Perekonomian yang Maju dan Berdaya Saing secara Merata dan Berkeadilan yang indikator sasarannya adalah Indeks Pembangunan

Ketenagakerjaan, kemudian misi ke 4 (empat) yaitu Mewujudkan Penyelenggaraan Pemerintahan yang Baik, Bersih, dan Berwibawa dengan indikator sasarannya yaitu Capaian SAKIP Perangkat Daerah.

Untuk misi yang ke 2 (dua) yaitu Meningkatkan Akses dan Pemerataan Pelayanan Pendidikan Berkualitas dengan indikator sasarannya yaitu Indeks Pembangunan Ketenagakerjaan diampu oleh 4 (empat) Program, antara lain :

- I. Program Pelatihan Kerja dan Produktivitas Tenaga Kerja dengan kegiatan yang antara lain :
 1. Kegiatan Pengukuran Produktivitas Tingkat Daerah Provinsi;
 2. Kegiatan Konsultasi Produktivitas Pada Perusahaan Menengah;
 3. Kegiatan Pelaksanaan Latihan Kerja Berdasarkan Klaster Kompetensi;
 4. Kegiatan Pelaksanaan Akreditasi Lembaga Pelatihan Kerja;
 5. Kegiatan Pelaksanaan Latihan Kerja berdasarkan Klaster Kompetensi pada UPT Latker.
- II. Program Penempatan Tenaga Kerja dengan kegiatan yang antara lain :
 1. Kegiatan Perlindungan PMI (Pra dan Purna Penempatan) di Daerah Provinsi;
 2. Kegiatan Penyusunan Rencana Tenaga Kerja;
 3. Kegiatan Pelayanan Antar Kerja Lintas Daerah Kabupaten/Kota;
 4. Kegiatan Pengelolaan Informasi Pasar Kerja.
- III. Program Hubungan Industrial dengan kegiatan yang antara lain :
 1. Kegiatan Pencegahan dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja, dan Penutupan Perusahaan yang Berakibat/Berdampak pada Kepentingan di 1 Daerah Provinsi;
 2. Kegiatan Penetapan UMP, UMSP, UMK, dan UMSK;
 3. Kegiatan Pengesahan Peraturan Perusahaan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama untuk yang Mempunyai Wilayah Kerja Lebih Dari 1 Kab/Kota.
- IV. Program Pengawasan Ketenagakerjaan dengan kegiatan yang antara lain :
 1. Penyelenggaraan Pengawasan Ketenagakerjaan

Untuk misi ke 4 (empat) yaitu Mewujudkan Penyelenggaraan Pemerintahan yang Baik, Bersih, dan Berwibawa dengan indikator sasarannya yaitu Capaian

SAKIP Perangkat Daerah yang dalam hal ini adalah Sakip Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Banten, ini dijabarkan kedalam program Penunjang Urusan Pemerintah Daerah Provinsi dimana ada 26 (dua puluh enam) kegiatan yang mengampu indikator kinerja ini, antara lain :

1. Kegiatan Administrasi Umum Perangkat Daerah,
2. Kegiatan Administrasi Barang Milik Daerah pada Perangkat Daerah,
3. Kegiatan Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah,
4. Kegiatan Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah,
5. Kegiatan Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah,
6. Kegiatan Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah,
7. Kegiatan Administrasi Keuangan Perangkat Daerah,
8. Kegiatan Perencanaan, Evaluasi dan Pelaporan,
9. Kegiatan Administrasi Umum pada UPTD Pengawasan Ketenagakerjaan Kota Cilegon dan Kota Serang,
10. Kegiatan Pemeliharaan Barang pada UPTD Pengawasan Ketenagakerjaan Kota Cilegon dan Kota Serang,
11. Kegiatan Pengadaan Barang pada UPTD Pengawasan Ketenagakerjaan Kota Cilegon dan Kota Serang,
12. Kegiatan Penyediaan Jasa pada UPTD Pengawasan Ketenagakerjaan Kota Cilegon dan Kota Serang,
13. Kegiatan Administrasi Umum pada UPTD Pengawasan Ketenagakerjaan Kab. Serang, Kab. Pandeglang, dan Kab. Lebak,
14. Kegiatan Penyediaan Jasa pada UPTD Pengawasan Ketenagakerjaan Kab. Serang, Kab. Pandeglang, dan Kab. Lebak,
15. Kegiatan Pemeliharaan Barang pada UPTD Pengawasan Ketenagakerjaan Kab. Serang, Kab. Pandeglang, dan Kab. Lebak,
16. Kegiatan Pengadaan Barang pada UPTD Pengawasan Ketenagakerjaan Kab. Serang, Kab. Pandeglang, dan Kab. Lebak,
17. Kegiatan Administrasi Umum pada UPTD Pengawasan Ketenagakerjaan Kab. Tangerang,
18. Kegiatan Penyediaan Jasa pada UPTD Pengawasan Ketenagakerjaan Kab. Tangerang,

19. Kegiatan Pemeliharaan Barang pada UPTD Pengawasan Ketenagakerjaan Kab. Tangerang,
20. Kegiatan Pengadaan Barang pada UPTD Pengawasan Ketenagakerjaan Kab. Tangerang,
21. Kegiatan Administrasi Umum pada UPTD Pengawasan Ketenagakerjaan Kota Tangerang dan Kota Tangerang Selatan,
22. Kegiatan Penyediaan Jasa pada UPTD Pengawasan Ketenagakerjaan Kota Tangerang dan Kota Tangerang Selatan,
23. Kegiatan Administrasi Umum Perangkat Daerah pada UPT Latker,
24. Kegiatan Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah pada UPT Latker,
25. Kegiatan Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah pada UPT Latker dan,
26. Kegiatan Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah pada UPT Latker

Tabel 2.3
Sasaran Strategis Disnakertrans Provinsi Banten 2023-2026

NO	TUJUAN	SASARAN	INDIKATOR SASARAN	TARGET KINERJA SASARAN TAHUN KE -			
				2023	2024	2025	2026
1	2	3	4	5	6	7	8
1.	Terwujudnya Indeks Pembangunan Ketenagakerjaan	Meningkatnya Pembangunan Ketenagakerjaan yang Berkualitas	Indeks Pembangunan Ketenagakerjaan	68,26 Persen	71,85 Persen	74,25 Persen	76,04 Persen
2.	Terwujudnya Akuntabilitas Kinerja Penyelenggaraan Pemerintah Daerah pada Perangkat Daerah	Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja Penyelenggaraan Pemerintahan	Capaian SAKIP Perangkat Daerah	70-80 Nilai	70-80 Nilai	70-80 Nilai	70-80 Nilai

Tabel 2.4
Program dan Indikator Kinerja Disnakertrans Provinsi Banten Tahun 2023

No	Indikator Kinerja/tujuan Sasaran	Program/Kegiatan	Indikator Kinerja Program/Indikator Kinerja Kegiatan	Sat.	Target Tahunan				BIDANG URUSAN
					2023	2024	2025	2026	
					Target	Target	Target	Target	
	3	4	5	6	8	10	12	14	17
1	Capaian SAKIP Perangkat Daerah			Nilai	70-80	70-80	70-80	70-80	URUSAN PEMERINTAHAN BIDANG TENAGA KERJA
		Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Provinsi Banten	Persentase Ketercapaian dari Seluruh Kegiatan pada Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Provinsi	Persen	100	100	100	100	
2	Indeks Pembangunan Ketenagakerjaan			Nilai	68.26	71.85	74.25	76.04	URUSAN PEMERINTAHAN BIDANG TENAGA KERJA
		Program Perencanaan Tenaga Kerja	Persentase Perencanaan Tenaga Kerja	Persen	8.70	8.80	9.00	9.20	BIDANG PERENCANAAN, PENEMPATAN TENAGA KERJA DAN PERLUASAN KESEMPATAN KERJA
		Program Pelatihan Kerja dan Produktivitas Tenaga Kerja	Persentase Pelatihan dan Kompetensi Kerja	Persen	6.64	9.12	10.13	10.24	BIDANG PENINGKATAN PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA DAN UPTD LATHAN KERJA
			Persentase Produktivitas Tenaga Kerja	Persen	4.96	5.06	5.16	5.26	BIDANG PENINGKATAN PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA
		Program Penempatan Tenaga Kerja	Persentase Kesempatan Kerja	Persen	13.61	13.86	14.19	14.59	BIDANG PERENCANAAN, PENEMPATAN TENAGA KERJA DAN PERLUASAN KESEMPATAN KERJA
		Program Hubungan Industrial	Persentase Hubungan Industrial	Persen	4.19	4.48	4.65	4.77	BIDANG HUBUNGAN INDUSTRIAL DAN JAMINAN SOSIAL TENAGA
			Persentase Pengupahan dan Kesejahteraan Pekerja	Persen	10.00	10.00	10.00	10.00	BIDANG HUBUNGAN INDUSTRIAL DAN JAMINAN SOSIAL TENAGA
			Persentase Jaminan Sosial Tenaga Kerja	Persen	10.00	10.00	10.00	10.00	BIDANG HUBUNGAN INDUSTRIAL DAN JAMINAN SOSIAL TENAGA
		Program Pengawasan Ketenagakerjaan	Persentase Kondisi Lingkungan Kerja	Persen	3.53	3.79	4.27	5.01	BIDANG PEMBINAAN PENGAWASAN KETENAGAKERJAAN DAN KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3)

Tabel 2.5
Target Indikator Kinerja Utama Disnakertrans Provinsi Banten Tahun 2023

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target
(1)	(2)	(3)	(4)
1	Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja Penyelenggaraan Pemerintahan	Capaian SAKIP Perangkat Daerah	Nilai 70-80 (A)
2	Meningkatnya Indeks Pembangunan	Presentase Indeks Pembangunan	68,26 Persen

Sumber : Perjanjian Kinerja Disnakertrans Provinsi Banten Tahun 2023

2.2 Rencana Kerja (Renja Tahun 2023)

Dari indikator kinerja yang sudah ditetapkan dalam Rencana Strategis (Resntra) Tahun 2023-2026 kemudian di *breakdown* kedalam rencana kerja (Renja) program dan kegiatan yang akan dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Banten selama tahun 2023, seperti terlihat pada tabel 2.6 dibawah ini.

Tabel 2.6
Anggaran Murni dan Perubahan Tahun 2023

Urusan/Bidang/Urusan Program/Kegiatan/Sub. Kegiatan	Target 2023		(-)+
	Sebelum Perubahan	Setelah Perubahan	
1	3	4	5
Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Provinsi Banten Banten	64.292.623.700	70.447.693.100	6.155.069.400
Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	827.898.000	890.968.000	63.070.000

Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	43.570.550.000	51.320.010.000	7.749.460.000
Administrasi Barang Milik Daerah pada Perangkat Daerah	25.000.000	-	-
Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah	195.000.000	-	-
Administrasi Umum Perangkat Daerah	1.608.557.376	1.335.114.876	(273.442.500)
Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	665.415.000	686.415.000	21.000.000
Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	5.887.453.969	5.167.859.800	(719.594.169)
Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	2.439.585.000	2.426.043.500	(13.541.500)
Administrasi Umum Perangkat Daerah UPTD Latihan Kerja	1.053.699.400	861.291.617	(192.407.783)
Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah UPTD Latihan Kerja	2.808.546.005	2.593.836.407	(214.709.598)
Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah UPTD Latihan Kerja	2.659.800.000	2.659.800.000	-
Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah UPTD Latihan Kerja	1.177.684.800	1.265.423.600	87.738.800
Administrasi Umum Perangkat Daerah UPTD Pengawasan Ketenagakerjaan Kota Cilegon dan Kota Serang	73.402.300	64.402.300	(9.000.000)
Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah UPTD Pengawasan Ketenagakerjaan Kota Cilegon dan Kota Serang	28.814.600	5.510.000	(23.304.600)
Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah UPTD Pengawasan Ketenagakerjaan Kota Cilegon dan Kota Serang	348.728.000	348.728.000	-

Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah UPTD Pengawasan Ketenagakerjaan Kota Cilegon dan Kota Serang	9.760.000	9.760.000	-
Administrasi Umum Perangkat Daerah UPTD Pengawasan Ketenagakerjaan Kabupaten Serang, Kabupaten Pandeglang dan Kabupaten Lebak	125.000.000	74.500.000	(50.500.000)
Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah UPTD Pengawasan Ketenagakerjaan Kabupaten Serang, Kabupaten Pandeglang dan Kabupaten Lebak	29.918.800	29.918.800	-
Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah UPTD Pengawasan Ketenagakerjaan Kabupaten Serang, Kabupaten Pandeglang dan Kabupaten Lebak	290.000.000	264.110.000	(25.890.000)
Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah UPTD Pengawasan Ketenagakerjaan Kabupaten Serang, Kabupaten Pandeglang dan Kabupaten Lebak	16.830.000	16.830.000	-
Administrasi Umum Perangkat Daerah UPTD Pengawasan Ketenagakerjaan Kabupaten Tangerang	89.823.000	109.823.000	20.000.000
Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah UPTD Pengawasan Ketenagakerjaan Kabupaten Tangerang	27.966.600	27.966.600	-
Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah UPTD Pengawasan Ketenagakerjaan	109.166.000	88.613.600	(20.552.400)

Kabupaten Tangerang			
Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah UPTD Pengawasan Ketenagakerjaan Kabupaten Tangerang	22.226.850	13.000.000	(9.226.850)
Administrasi Umum Perangkat Daerah UPTD Pengawasan Ketenagakerjaan Kota Tangerang dan Kota Tangerang Selatan	110.000.000	108.000.000	(2.000.000)
Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah UPTD Pengawasan Ketenagakerjaan Kota Tangerang dan Kota Tangerang Selatan	91.798.000	79.768.000	(12.030.000)
Urusan Pemerintahan Bidang Tenaga Kerja	23.205.376.300	18.648.046.000	(4.557.330.300)
Program Perencanaan Tenaga Kerja	92.839.000	92.839.000	-
Penyusunan Rencana Tenaga Kerja (RTK)	92.839.000	92.839.000	
Program Pelatihan Kerja dan Produktivitas Tenaga Kerja	14.596.136.300	10.744.854.600	(3.851.281.700)
	400.000.000	400.000.000	-
Pelaksanaan Latihan Kerja Berdasarkan Klaster Kompetensi	6.600.000.000	4.269.592.400	(2.330.407.600)
Pelaksanaan Akreditasi Lembaga Pelatihan Kerja	500.000.000	500.000.000	-
Konsultasi Produktivitas pada Perusahaan Menengah	250.000.000	250.000.000	-
Pengukuran Produktivitas Tingkat Daerah Provinsi	150.000.000	150.000.000	-
Pelaksanaan Latihan Kerja Berdasarkan Klaster Kompetensi UPTD Latihan Kerja	7.496.136.300	5.975.262.200	(1.520.874.100)
Program Penempatan Tenaga Kerja	3.400.000.000	2.796.017.000	(603.983.000)
Pelayanan Antar Kerja Lintas Daerah Kabupaten/Kota	1.500.000.000	1.154.746.000	(345.254.000)

Pengelolaan Informasi Pasar Kerja	1.500.000.000	1.241.271.000	(258.729.000)
Pelindungan PMI (Pra dan Purna Penempatan) di Daerah Provinsi	400.000.000	400.000.000	-
Program Hubungan Industrial	1.820.160.000	1.808.304.000	(11.856.000)
Pengesahan Peraturan Perusahaan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama untuk yang Mempunyai Wilayah Kerja lebih dari 1 (satu) Kabupaten/Kota	400.000.000	400.000.000	-
Pencegahan dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja, dan Penutupan Perusahaan yang Berakibat/Berdampak pada Kepentingan di 1 (satu) Daerah	1.420.160.000	1.408.304.000	(11.856.000)
Penetapan Upah Minimum Provinsi (UMP), Upah Minimum Sektoral Provinsi (UMSP), Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK), dan Upah Minimum Sektoral Kabupaten/Kota (UMSK)	1.746.900.000	1.746.900.000	-
Program Pengawasan Ketenagakerjaan	1.149.341.000	1.059.131.400	(90.209.600)
Penyelenggaraan Pengawasan Ketenagakerjaan	1.149.341.000	1.059.131.400	(90.209.600)
	87.498.000.000	89.095.739.100	1.597.739.100

2.3 Perjanjian Kinerja Tahun 2023

Perjanjian Kinerja pada dasarnya adalah pernyataan komitmen pimpinan yang mempresentasikan tekad dan janji untuk mencapai kinerja yang jelas dan terukur dalam rentang waktu 1 (satu) tahun tertentu dengan mempertimbangkan sumber daya yang dikelolanya. Tujuan khusus Perjanjian Kinerja antara lain untuk meningkatkan akuntabilitas, transparansi, dan kinerja aparatur sebagai wujud nyata komitmen antara penerima amanah dengan pemberi amanah. Perjanjian kinerja digunakan sebagai dasar penilaian keberhasilan/ kegagalan pencapaian tujuan dan sasaran organisasi, menciptakan tolak ukur kinerja sebagai dasar evaluasi kinerja aparatur.

2.4 Instrumen Pendukung

Instrumen pendukung pengelolaan data kinerja dan pengukuran kinerja pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Banten dibagi menjadi 2 (dua) yaitu Instrumen pendukung Internal dan Eksternal .

➤ Instrumen Pendukung Internal

Instrumen pendukung internal adalah, instrument pendukung berupa instrument elektronik berupa aplikasi atau media sosial, yang di buat oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Banten yang dibiayai melalui anggaran APBD guna memfasilitasi keterbukaan public, serta menginformasikan Program Kegiatan kepada masyarakat luas, yang antara lain sebagai berikut :

1. Website Disnakertrans Provinsi Banten

Website Disnakertrans Provinsi Banten berfungsi untuk menginformasikan berbagai macam Program kegiatan baik yang akan dilaksanakan atau yang telah dilaksanakan, publikasi Perjanjian Kerja (MoU) hasil pelatihan antara pemerintah Daerah yang diwakili oleh Disnakertrans Provinsi Banten dengan pihak Perusahaan, Publikasi Penerimaan Penghargaan yang diperoleh oleh Disnakertrans Provinsi Banten, produk-produk hukum (Legalitas) di bidang ketenagakerjaan serta Legalitas yang dihasilkan oleh Disnakertrans Provinsi Banten dalam rangka peningkatan Kesejahteraan dan Perlindungan Tenaga Kerja serta proses Harmonisasi antara pengusaha dan pekerja, yang dapat diakses melalui website Disnakertrans Provinsi Banten dengan alamat <https://disnakertrans.bantenprov.go.id/>

Gambar 2.1
Website Disnakertrans Provinsi Banten



1. Twitter Disnakertrans Provinsi Banten

Website Disnakertrans Provinsi Banten berfungsi untuk menginformasikan segala kegiatan dan produk-produk yang dihasilkan oleh Disnakertrans Provinsi Banten, yang dapat diakses melalui <https://Twitter.com/@disnakertransb>

Gambar 2.2
Twitter Disnakertrans Provinsi Banten



2. Instagram Disnakertrans Provinsi Banten

Instagram Disnakertrans Provinsi Banten berfungsi untuk menginformasikan segala program kegiatan yang diadakan oleh Disnakertrans Provinsi Banten, dan dapat langsung di informasikan secara mudah melalui media sosial yang dapat diakses dengan alamat Instagram sebagai berikut:

https://www.instagram.com/nakertrans_id/?hl=id

Gambar 2.3
Instagram Disnakertrans Provinsi Banten



3. Youtube Disnakertrans Provinsi Banten

Instagram Disnakertrans Provinsi Banten berfungsi untuk menginformasikan segala Program Kegiatan yang telah dilaksanakan Oleh Disnakertrans Provinsi Banten, yang dapat diakses melalui alamat Youtube sebagai berikut :

https://www.youtube.com/nakertv_id/?HI=Id

Gambar 2.4
Youtube Disnakertrans Provinsi Banten



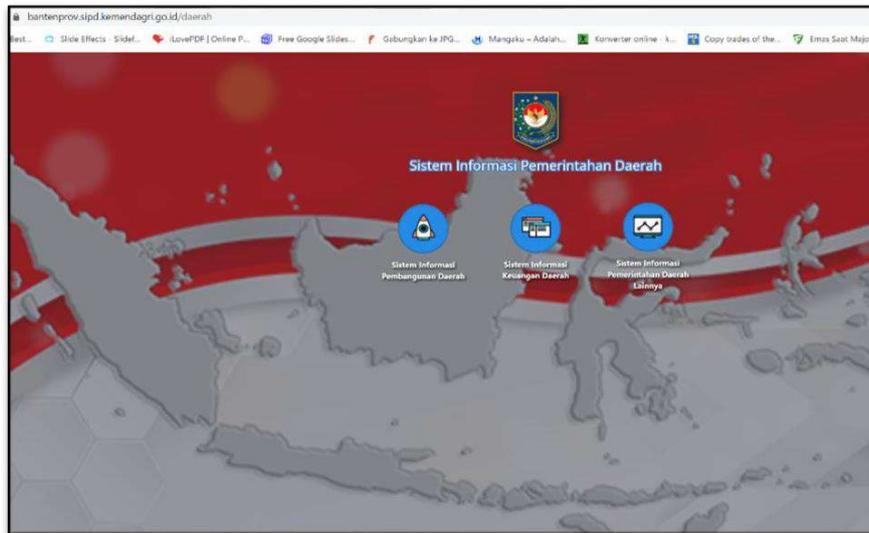
➤ Instrumen Pendukung Eksternal

Instrumen pendukung Eksternal adalah, instrument pendukung berupa instrument elektronik bisa berbentuk aplikasi atau website yang di buat oleh OPD lain atau Lembaga Vertikal yang digunakan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Banten yang dibiayai melalui anggaran APBD atau APBN, yang antara lain sebagai berikut :

1. istem Informasi Pemerintah Daerah (SIPD)

Program Sistem Informasi Pembangunan Daerah (SIPD) adalah suatu Sistem yang mendokumentasikan, mengadministrasikan, serta mengolah data pembangunan daerah menjadi informasi yang disajikan kepada masyarakat dan sebagai bahan dalam pengambilan keputusan.

Gambar 2.5
Tampilan Sistem Informasi Pemerintah Daerah (SIPD)



2. Sistem Informasi Manajemen Perencanaan Penganggaran dan Pelaporan (SIMRAL) SIMRAL Keuangan

Sistem Informasi Manajemen Perencanaan Penganggaran dan Pelaporan (SIMRAL) merupakan wujud inovasi Teknologi Informasi dan Komunikasi (TIK) untuk membangun tertib administrasi dan terjaganya konsistensi data pembangunan daerah, dengan demikian pengelolaan program dan kegiatan pembangunan serta pengelolaan keuangan di daerah bisa dipertanggungjawabkan dan transparan. Untuk Tahun 2023 dikarenakan Proses Penatausahaan dan Pelaporan Keuangan belum bisa menggunakan Aplikasi SIPD sehingga dibutuhkan Aplikasi SIMRAL Keuangan sebagai backup data.

Gambar 2.6
Tampilan SIMRAL Keuangan



3. Aplikasi Teknologi Informasi Siklus Barang Daerah (ATISISBADA)

ATISISBADA merupakan aplikasi (software) online yang berfungsi dalam tata kelola data aset tetap, aset lainnya, aset tak berwujud sehingga lebih mudah, cepat dan tepat dalam rangka peningkatan kualitas penatausahaan aset yang lebih tertib.

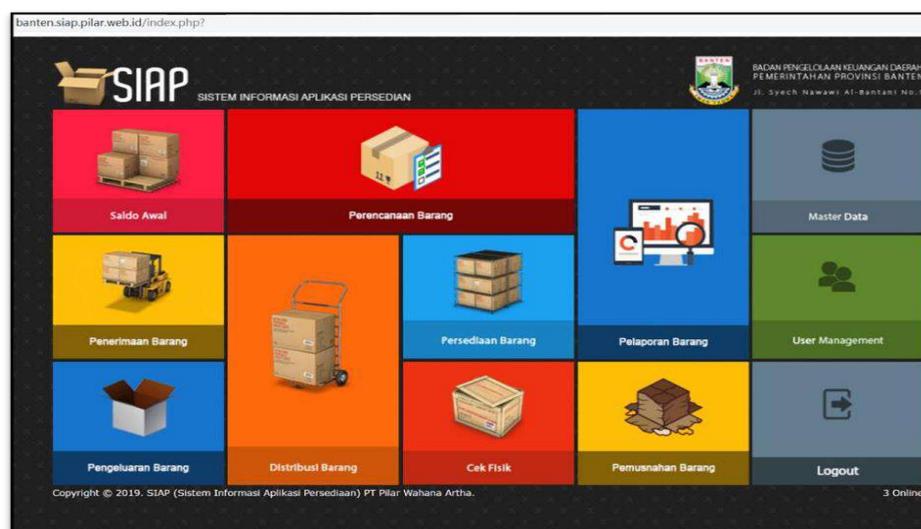
Gambar 2.7
Tampilan ATISISBADA



4. Sistem Informasi Aplikasi Persediaan (SIAP)

Sebuah aplikasi yang digunakan untuk mencatat transaksi dan pengolahan barang pakai habis, aplikasi di rancang secara sistematis mulai dari transaksi pengadaan barang, penerimaan barang dan pengeluaran barang dalam rangka mempermudah penatausahaan persediaan sehingga Data yang dihasilkan dapat diyakini keandalannya

Gambar 2.8
Tampilan SIAP



BAB III

AKUNTABILITAS KINERJA

A. Capaian Kinerja Organisasi

3.1. Capaian Kinerja Organisasi

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Banten telah melaksanakan penilaian kinerja dengan mengacu pada perjanjian kinerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Banten Tahun 2023. Selanjutnya Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) tahun 2023 disusun dengan mengukur capaian indikator sasaran yang dituangkan dalam Rencana Strategi (Tahun 2023-2026) Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Banten. Kegiatan – kegiatan inilah yang kemudian menjadi isi Rencana Kerja Tahunan (RKT). Setiap sasaran dan indikatornya dianggap mempunyai hubungan sebab-akibat dengan berbagai kegiatan pendukungnya. Penetapan indikator kinerja pada tingkat sasaran dan kegiatan merupakan prasyarat bagi pengukuran kinerja. Selanjutnya pada akhir 2023 target kinerja (performance plan) akan dibandingkan dengan realisasinya (performance result) sehingga diketahui celah kinerja (performance gap). Celah kinerja ini kemudian dianalisis dan evaluasi untuk diketahui penyebab ketidak berhasilan dan selanjutnya terhadap kekurangan yang terjadi akan ditetapkan strategi arah kebijakan untuk peningkatan kinerja dimasa datang (Performance Improvement).

Pencapaian indikator kinerja pada tingkat sasaran dan kegiatan merupakan hal yang penting bagi pengukuran kinerja ini. Kriteria pengukuran capaian Kinerja didasarkan pada suatu target yang telah ditetapkan sebelumnya dalam Rencana Kinerja (performance plan) dan merupakan komitmen dari seluruh anggota organisasi untuk mencapai hasil yang diinginkan dari setiap sasaran dan kegiatan yang dilaksanakan. Pada setiap akhir tahun dilakukan pembandingan antara target yang telah ditetapkan dengan realisasi yang dicapai, sehingga diperoleh capaian kinerja (performance result), yang selanjutnya selisih antara realisasi dengan target yang ditetapkan (performance gap) dilakukan analisis untuk diketahui penyebabnya. Metode ini bermanfaat untuk memberikan gambaran kepada pihak-pihak eksternal tentang sejauh mana misi organisasi dalam rangka mewujudkan tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan dan untuk meningkatkan atau mempertahankan pencapaian kinerja di masa mendatang. Dalam mengukur kinerja sasaran, indikator yang dipakai

adalah indikator absolut. Capaian absolut sasaran ini sendiri dirumuskan dari hubungan sebab akibat antara sasaran dengan kegiatan pendukungnya. Oleh karena itu pengukuran tetap dimulai dari pengukuran kinerja kegiatan. Dalam mengukur keberhasilan suatu kegiatan, indikator kinerja yang digunakan masih sama dengan tahun sebelumnya, yaitu berupa indikator kinerja Input, indikator kinerja Output dan indikator kinerja Outcome.

Pengukuran kinerja dilakukan dengan menggunakan sasaran strategis dan indikator kinerja berdasarkan data yang ada dalam penetapan kinerja. Data yang digunakan adalah data kinerja yang diperoleh melalui sistem pengumpulan data dari dua sumber yaitu : (1) data internal, yang berasal dari sistem informasi yang ada seperti laporan bulanan, triwulanan dan laporan kegiatan lainnya; (2) data eksternal yang relevan dengan pencapaian kinerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Banten. Dari hasil pengumpulan data, selanjutnya dilakukan kategorisasi kinerja (penentuan posisi) sesuai dengan tingkat capaian kinerja dengan mengacu pada Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 86 Tahun 2017 sebagaimana dijabarkan dalam tabel berikut:

Tabel 3.1 Skala Nilai Peringkat Kinerja

No	Interval Nilai Realisasi Kinerja	Kriteria Penilaian Realisasi Kinerja
1	91% ≤ 100%	Sangat tinggi
2	76% ≤ 90%	Tinggi
3	66% ≤ 75%	Sedang
4	51% ≤ 65%	Rendah
5	≤ 50%	Sangat rendah

Tabel 3.2 Pengkategorian Nilai LKIP

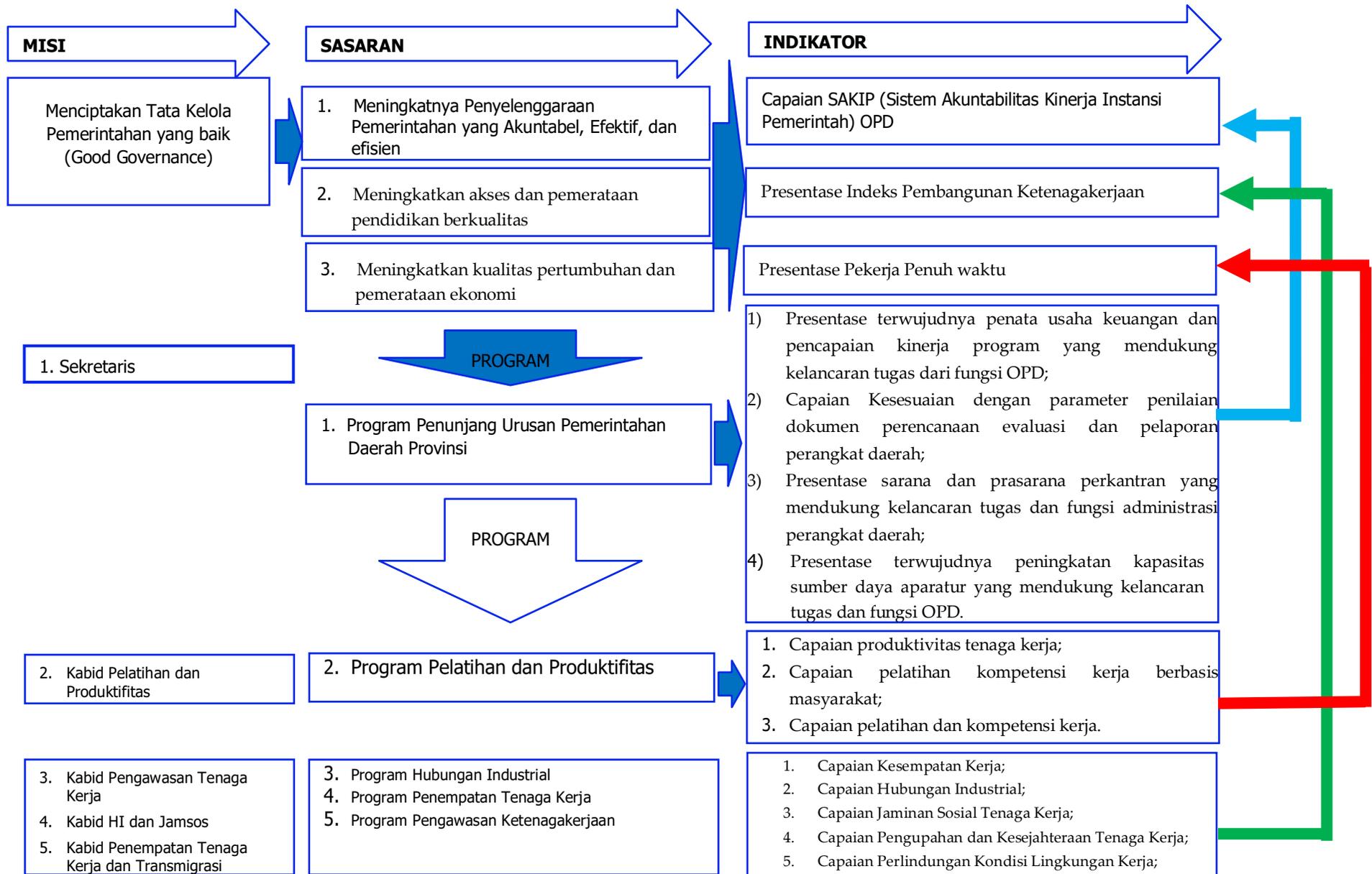
No	Nilai Capaian Kinerja	Nilai
1	> 90-100	AA
2	> 80-90	A
3	> 70-80	BB
4	> 60-70	B
5	> 50-60	CC
6	> 30-50	C
7	> 0-30	D

Pengukuran target kinerja dari sasaran strategis yang telah ditetapkan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Banten dilakukan dengan membandingkan antara target kinerja dengan realisasi kinerja. Indikator kinerja sebagai ukuran keberhasilan dari tujuan dan sasaran strategis Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Banten beserta target dan capaian realisasinya.

Analisis Capaian Kinerja Strategis ditetapkan untuk mengukur keberhasilan dari suatu tujuan dan sasaran strategis Perangkat Daerah guna memperbaiki kinerja yang telah dilakukan dan untuk peningkatan akuntabilitas kinerja. Berikut proses pencapaian Kinerja Disnakertrans Provinsi Banten dapat dilihat pada gambar dibawah ini :

Gambar 3.1

Alur Pencapaian Target Kinerja Disnakertrans Provinsi Banten



3.1.1 Perbandingan Antara Target dan Realisasi Kinerja Tahun 2023

Penetapan indikator kinerja Perangkat Daerah bertujuan untuk memberi gambaran tentang ukuran keberhasilan pencapaian Kepala Organisasi Perangkat Daerah yang ditetapkan menjadi Indikator Kinerja Utama (IKU) daerah yang didalamnya memuat memuat tujuan, sasaran, program, dan kegiatan rangka pelaksanaan Urusan Pemerintahan Wajib dan atau Urusan Pemerintahan Pilihan sesuai dengan tugas dan fungsi pada setiap Perangkat Daerah yang yang ditetapkan dalam Rencana Strategis (RENSTRA) Perangkat Daerah Tahun 2017-2022. Berikut disampaikan perbandingan antara target, realisasi dan capaian Indikator Kinerja Utama (IKU) Disnakertrans Provinsi Banten Tahun 2022, sebagaimana tabel dibawah ini:

Tabel 3.3 : Target Capaian Kinerja Sasaran dan Program Disnakertrans Provinsi Banten Tahun 2022

SASARAN DAERAH/SASARAN STRATEGIS/SASARAN RENSTRA	INDIKATOR SASARAN	INDIKATOR KINERJA PROGRAM	SATUAN	TARGET	REALISASI
TAHUN 2022					
1	2	4	5	6	7
Meningkatnya Penyelenggaraan Pemerintahan Yang Akuntabel, Efektif dan Efisien	Capaian SAKIP (Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah) OPD	- Presentase SAKIP (Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah) OPD	NILAI	100%	90,90%
		- Presentase terwujudnya penata usaha keuangan dan capaian kinerja program yang mendukung kelancaran tugas dan fungsi OPD	NILAI	100%	100%
		- Capaian kesesuaian dengan parameter penilaian dokumen perencanaan, evaluasi dan pelaporan perangkat daerah	NILAI	100%	100%
		- Presentase sarana prasarana perkantoran yang mendukung kelancaran tugas dan fungsi administrasi daerah	NILAI	100%	100%
		- Presentase terwujudnya peningkatan kapasitas sumber daya aparatur yang mendukung kelancaran tugas dan fungsi OPD	NILAI	100%	100%
Meningkatnya Tenaga Kerja yang Berkualitas	Meningkatnya Indeks Pembangunan Ketenagakerjaan	- Persentase Indeks Pembangunan Ketenagakerjaan	(%)	5,74%	6,85%
		- Capaian Pelatihan dan Kompetensi Kerja	(%)	0,14%	1,57%

		- Capaian Pelatihan dan Kompetensi Kerja Berbasis Masyarakat	(%)	1,14%	0,11%
		- Capaian Produktivitas Tenaga Kerja	(%)	4,46%	5,17%
Meningkatnya Daya Saing Tenaga Kerja	Capaian Persentase Pekerja Penuh Waktu	- Persentase Pekerja Penuh Waktu	Nilai	45,0%	37,67%
		- Capaian Perlindungan Kondisi Lingkungan Kerja	(%)	3,1%	3,03%
		- Capaian Hubungan Industrial	(%)	6,17%	3,29%
		- Capaian Pengupahan dan Kesejahteraan Tenaga Kerja	(%)	10,0%	10,0%
		- Capaian Jaminan Sosial Tenaga Kerja	(%)	9,55%	10,0%
		- Capaian Kesempatan Kerja	(%)	16,18%	11,35%
TAHUN 2023					
Meningkatnya Kinerja Pelayanan Pemerintahan	Capaian SAKIP (Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah) OPD	- Persentase Ketercapaian dari Seluruh Kegiatan pada Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Provinsi	Nilai	100%	????
Meningkatnya Tenaga Kerja yang Berkualitas	Meningkatnya Indeks Pembangunan Ketenagakerjaan	- Persentase Indeks Pembangunan Ketenagakerjaan	(%)	50,74%	64,60%
		- Capaian Pelatihan dan Kompetensi Kerja	(%)	0,14%	1,57%
		- Capaian Pelatihan dan Kompetensi Kerja Berbasis Masyarakat	(%)	1,14%	0,11%
		- Capaian Produktivitas Tenaga Kerja	(%)	4,46%	5,17%
		- Capaian Perlindungan Kondisi Lingkungan Kerja	(%)	3,1%	3,03%
		- Capaian Hubungan Industrial	(%)	6,17%	3,29%
		- Capaian Pengupahan dan Kesejahteraan Tenaga Kerja	(%)	10,0%	10,0%
		- Capaian Jaminan Sosial Tenaga Kerja	(%)	9,55%	10,0%
		- Capaian Kesempatan Kerja	(%)	16,18%	11,35%

Bila dilihat dari target dan realisasi indikator kinerja program diatas, bahwa terdapat perbedaan jumlah target Indikator Kinerja Utama (IKU) pada Resntra tahun 2017-2022 dan jumlah Indikator Kinerja Utama (IKU) Tahun 2023-2026, dimana pada Resntra terdapat tiga (3) indicator, sedangkan pada Resntra 2023-2026 hanya ada dua (2) target indicator utama, seperti terlihat pada tabel 3.3 di atas. Secara keseluruhan target indicator baik di Resntra 2017-2022 dan target di tahun 2023 sebagian dikatakan berhasil mencapai target yang telah ditetapkan.

3.1.2 Perbandingan Antara Realisasi Kinerja dan Capaian Kinerja Tahun 2022 dan Tahun 2023

➤ Perbandingan Antara Realisasi Indikator Kinerja SAKIP Tahun 2022 dan Tahun 2023

Persentase Capaian SAKIP (Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah) OPD Tahun 2022 sebesar 100% dari target 100% atau dengan capaian 100%. Jika berdasarkan Laporan Hasil Evaluasi (LHE) Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah pada Disnakertrans Provinsi Banten Tahun 2022 yang diterima pada bulan Oktober 2023, bahwa Hasil penilaian terhadap 5 (lima) komponen yang menjadi dasar penilaian, menghasilkan penilaian Akuntabilitas Kinerja pada Disnakertrans Provinsi Banten Tahun 2022, nilai capaian Kinerja nya sebesar **90,90** dengan Nilai **AA** dengan kategori **Sangat Memuaskan**. Sedangkan untuk nilai SAKIP Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Banten pada tahun 2023, masih dalam proses evaluasi dari evaluator Inspektorat Provinsi Banten, sehingga nilai SAKIP ditahun 2023 masih kosong.

Tabel 3.4
Predikat dan Capaian Nilai Sakip OPD

No	Predikat	Capaian Nilai Absolut	Interprestasi	Ket
1	AA	>90 - 100	Sangat Memuaskan	Telah Terwujud Good Governance
2	A	>80-90	Memuaskan	Terdapat gambaran bahwa Instansi Pemerintah telah ada perubahan
3	BB	>70-80	Sangat Baik	Terdapat Gambaran bahwa AKIP sangat baik pada 2/3 Unit Kerja, khususnya pada Unit Kerja Utama
4	B	>60-70	Baik	Terdapat Gambaran bahwa AKIP sangat baik pada 1/3 Unit Kerja, khususnya pada Unit Kerja Utama
5	CC	>50-60	Cukup (Memadai)	Terdapat Gambaran bahwa AKIP sangat baik
6	C	>30-50	Kurang	Sistem dan tatanan dalam AKIP kurang dapat diandalkan
8	D	0-30	Sangat Kurang	Sistem dan tatanan dalam AKIP sama sekali tidak dapat diandalkan

➤ **Perhitungan Skala Capaian Penilai Sakip OPD Tahun 2022 dan Tahun 2023**

Indikator kinerja sasaran Capaian SAKIP (Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah) OPD diampu oleh 1 (satu) Program yaitu Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Provinsi Banten dengan 4 (empat) Indikator Kinerja Program, sebagai berikut:

- 1) Capaian kesesuaian dengan Parameter penilaian dokumen perencanaan, evaluasi dan pelaporan perangkat daerah.

Persentase Capaian kesesuaian dengan Parameter penilaian dokumen perencanaan, evaluasi dan pelaporan perangkat daerah Tahun 2022 sebesar 100% dari target 100% atau dengan capaian 100%, dengan formula:

$$= \frac{\Sigma \text{Dokumen Perencanaan Evaluasi dan Pelaporan Perangkat Daerah Yang Sesuai Parameter}}{\Sigma \text{Dokumen Perencanaan Evaluasi dan Pelaporan Daerah Yang Tersusun}} \times 100$$

$$= \frac{\Sigma 30 \text{ Dokumen}}{\Sigma 30 \text{ Dokumen}} \times 100\% = 100\%$$

Pada indikator penilaian ini yang menjadi dokumen perencanaan, evaluasi dan pelaporan yang ada di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Banten adalah Dokumen Rencana Kerja Tahunan (RENJA) Murni dan Perubahan, DRK Murni dan Perubahan, Perjanjian Kinerja Murni dan Perubahan, Data Informasi Pembangunan, Indikator Kinerja Utama Murni dan Perubahan, Rencana Umum Pengadaan (RUP) Murni dan Perubahan, Rencana Kerja dan Anggaran (RKA) Murni dan Perubahan, Dokumen Pelaksanaan Anggaran (DPA) Murni dan Perubahan, Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKIP), Laporan Penyelenggaraan Pemerintah Daerah (LPPD), Laporan Keterangan Pertanggungjawaban (LKPJ) dan Laporan Realisasi Fisik dan Keuangan.

- 2) Persentase terwujudnya penata usaha keuangan dan pencapaian kinerja program yang mendukung yang mendukung kelancaran tugas.

Persentase terwujudnya penata usaha keuangan dan pencapaian kinerja program yang mendukung yang mendukung kelancaran tugas Tahun 2022 sebesar 100% dari target 100% atau dengan capaian 100%, dengan formula:

$$= \frac{\Sigma \text{ Laporan yang sesuai dengan SAP}}{\Sigma \text{ Jumlah Laporan}} \times 100$$

$$= \frac{\Sigma 6 \text{ Laporan Keuangan}}{\Sigma 6 \text{ Laporan Keuangan}} \times 100\% = 100\%$$

Ada 6 (enam) Laporan keuangan yang menjadi penilaian dalam indikator penata usaha keuangan dan capaian kinerja yang ada di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Banten, laporan keuangan tersebut adalah Laporan Realisasi Anggaran (LRA), Laporan Perubahan Saldo Anggaran Lebih (LP-SAL), Laporan Operasional (LO), Laporan Perubahan Ekuitas (LPE), Neraca, Laporan Arus KAS (LAK) dan Catatan Atas Laporan Keuangan (CaLK).

- 3) Persentase terwujudnya peningkatan kapasitas sumber daya Aparatur yang mendukung kelancaran tugas dan fungsi Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD). Persentase terwujudnya peningkatan kapasitas sumberdaya Aparatur yang mendukung kelancaran tugas dan fungsi Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) tugas Tahun 2022 sebesar 100% dari target 100% atau dengan capaian 100%, dengan formula:

$$= \frac{\Sigma \text{ Penyediaan dukungan sarana dan prasarana dan administrasi perkantoran}}{\Sigma \text{ Penyediaan dukungan sarana dan prasarana dan administrasi perkantoran}} \times 100\% =$$

$$= \frac{\Sigma 5 \text{ Orang}}{\Sigma 5 \text{ Orang}} \times 100 = 100\%$$

Untuk indikator yang ke 3 (tiga) ini terkait dengan presentase terwujudnya peningkatan kapasitas sumber daya aparatur yang menjadi penilaian adalah adanya pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Banten yang mengikuti pelatihan dan pendidikan (Diklat) serta bimbingan teknis (Bimtek) pada Tahun 2022 ini ada 5 (lima) Orang yang mengikuti Diklat/ Pelatihan/ Bimbingan Teknis berasal dari Sekretariat.

- 4) Persentase Sarana Prasarana Perkantoran yang mendukung kelancaran tugas dan fungsi administrasi perangkat daerah.

Persentase Sarana Prasarana Perkantoran yang mendukung kelancaran tugas dan fungsi administrasi perangkat daerah Tahun 2022 sebesar 100% dari target 100% atau dengan capaian 100%, dengan formula:

$$= \frac{\Sigma \text{ Pegawai yang mendapat sertifikasi kompetensi pada tahun n}}{\Sigma \text{ Pegawai yang dilatihkan pada tahun n}} \times 100\% =$$

$$= \frac{\Sigma 12 \text{ Bulan}}{\Sigma 12 \text{ Bulan}} \times 100 = 100\%$$

Adapun untuk indikator ini diperoleh dari kegiatan Penyediaan selama 12 (dua belas) Bulan yaitu Administrasi Umum Perangkat Daerah, Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah, Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah dan Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah

➤ **Capaian Indeks Pembangunan Ketenagakerjaan (IPK) Tahun 2022 Dan Tahun 2023**

➤ **Capaian Indeks Pembangunan Ketenagakerjaan (IPK) Tahun 2022**

Persentase Realisasi Indeks Pembangunan Ketenagakerjaan (IPK) Tahun 2022 sebesar 5.70 % dari target 5.71 % atau dengan capaian 99,82 % persentase indeks Pembangunan Ketenagakerjaan (IPK) ditopang oleh 3 (tiga) indikator kinerja program yaitu :

1. **Capaian Pelatihan Dan Kompetensi Kerja** Indikator Capaian ini di bentuk oleh sub indikator tingkat kapasitas pelatihan kerja, tingkat lulusan pelatihan kerja dan tingkat lembaga latihan yang terakreditasi hasil dari perhitungan didapatkan **Realisasi Pelatihan Dan Kompetensi Kerja sebesar 1.57 % dari target sebesar 0.14% dengan hasil pencapaian sebesar 1121,43 % ;**

a) **Tingkat Kapasitas Pelatihan Kerja**

Nilai aktual tingkat kapasitas pelatihan yaitu hasil perkalian dari rasio jumlah daya tampung lembaga pelatihan kerja pemerintah (BLK) yang ada di kabupaten/kota dengan jumlah penganggur berpendidikan SMTP-SMTA dan rasio jumlah kabupaten/kota yang memiliki lembaga pelatihan kerja pemerintah (BLK) dengan jumlah kabupaten/kota. Semakin tinggi nilai aktual subindikator ini, semakin baik kualitas pembangunan ketenagakerjaan. Notasi penghitungannya sebagai berikut:

Dimana :

$$TKP = \frac{DT_{BLK}}{PT_{SMTP-SMTA}} \times \frac{KAB.KOTA_{BLK}}{\Sigma KAB.KOTA} \times 100$$

- TKP* : Nilai aktual subindikator tingkat kapasitas Pelatihan Kerja
- DTBLK* : Jumlah daya tampung lembaga pelatihan kerja pemerintah (BLK) UPT Pusat, Provinsi dan Kabupaten/Kota
- PTSMTP-SMTA* : Jumlah penganggur dengan tingkat pendidikan SMTP-SMTA
- Kab.KotaBLK* : Jumlah kabupaten/kota yang memiliki lembaga pelatihan kerja pemerintah (BLK)
- ΣKab.Kota* : Total kabupaten/kota

Hasil Perhitungan Nilai Tingkat Kapasitas Pelatihan Kerja didapatkan sebesar 0.31

b) Tingkat Lulusan Pelatihan Kerja

Nilai aktual tingkat lulusan pelatihan kerja yaitu rasio antara jumlah lulusan pelatihan kerja dengan jumlah penganggur berpendidikan SMTP-SMTA. Semakin tinggi nilai aktual sub- indikator ini, semakin baik kualitas pembangunan ketenagakerjaan. Notasi penghitungannya sebagai berikut:

Dimana :

$$TLP = \frac{LP}{PT_{SMTP-SMTA}} \times 100$$

- TLP* : Nilai aktual subindikator tingkat lulusan Pelatihan Kerja
- LP* : Jumlah lulusan Pelatihan Kerja
- PTSMTP-SMTA* : Jumlah penganggur dengan tingkat pendidikan SMTP-SMTA

Hasil Perhitungan Nilai Tingkat Lulusan Pelatihan Kerja didapatkan sebesar 0.64

c) Tingkat Lembaga Pelatihan Kerja Yang Terakreditasi

Nilai aktual Tingkat lembaga latihan yang terakreditasi yaitu rasio antara jumlah lembaga pelatihan kerja milik pemerintah dan swasta yang terakreditasi dengan total lembaga pelatihan milik pemerintah dan swasta. Semakin tinggi nilai aktual subindikator ini, semakin baik kualitas pembangunan ketenagakerjaan. Notasi penghitungannya sebagai berikut :

Dimana :

$$TBLK_{Akreditasi} = \frac{BLK_{Akreditasi}}{\Sigma BLK} \times 100$$

- TBLK_{Akreditasi}* : Nilai aktual subindikator tingkat lembaga pelatihan terakreditasi
- BLK_{Akreditasi}* : Jumlah lembaga pelatihan milik pemerintah dan swasta terakreditasi
- ΣBLK* : Total lembaga pelatihan milik pemerintah dan swasta

Hasil Perhitungan Nilai Tingkat Lembaga Pelatihan Kerja Yang Terakreditasi didapatkan sebesar 0.61

2. Capaian Pelatihan Dan Kompetensi Kerja Berbasis Masyarakat

Indikator Capaian ini di bentuk oleh sub indikator tingkat kapasitas pelatihan kerja, tingkat lulusan pelatihan kerja dan tingkat lembaga latihan yang terakreditasi hasil dari perhitungan didapatkan **Capaian Pelatihan Dan Kompetensi Kerja sebesar 0.11 % dari nilai target 1.14% atau dengan pencapaian sebesar 9,65 %.**

3. Capaian Produktifitas Tenaga Kerja

Capaian Produktifitas Tenaga Kerja terdiri dari 2 (dua) subindikator yaitu :

a) Tingkat Produktivitas Tenaga Kerja

Nilai aktual tingkat produktivitas tenaga kerja yaitu rasio antara jumlah produk domestik regional bruto dengan total penduduk yang bekerja. Semakin tinggi nilai aktual subindikator ini, semakin baik kualitas pembangunan ketenagakerjaan. Notasi penghitungannya sebagai berikut:

Dimana :

$$T.Prod = \frac{PDRB}{\Sigma PYB} \times 100$$

- T.Prod* : Nilai aktual subindikator tingkat produktivitas tenaga kerja
- PDRB* : Nilai produk domestik regional bruto
- ΣPYB* : Total penduduk yang bekerja

Hasil Perhitungan Nilai capaian produktivitas tenaga kerja didapatkan sebesar 5.17% dengan target sebesar 4.46% atau dengan pencapaian sebesar 115.92%

➤ **Capaian Persentase Pekerja Penuh Waktu Tahun 2022**

Persentase pekerja penuh waktu Tahun 2022 terealisasi sebesar 37.67% dari target 46.29% atau dengan capaian sebesar 81.38 % persentase pekerja penuh waktu ditopang oleh 5 (lima) indikator kinerja program yaitu :

1. Capaian perlindungan kondisi lingkungan kerja

Indikator utama kondisi lingkungan kerja, terdiri dari 3 (tiga) subindikator. Nilai aktual masing-masing subindikator tersebut diperoleh dengan cara sebagai berikut:

a) Tingkat Penerapan SMK3 di Perusahaan

Nilai aktual tingkat penerapan SMK3 di perusahaan yaitu rasio antara jumlah perusahaan yang telah diaudit SMK3 dengan jumlah perusahaan besar menurut sensus ekonomi. Semakin tinggi nilai aktual subindikator ini, semakin baik kualitas pembangunan ketenagakerjaan. Notasi penghitungannya sebagai berikut:

Dimana :

$$SMK3 = \frac{P_{SMK3}}{PB_{SE2016}} \times 100$$

SMK3 : Nilai aktual subindikator tingkat Penerapan SMK3

P_{SMK3} : Jumlah perusahaan wajib lapor yang menerapkan SMK3

PB_{SE2016} : Jumlah perusahaan besar menurut hasil sensus ekonomi 2016 (BPS)

Hasil Perhitungan Nilai Tingkat penerapan SMK3 di perusahaan didapatkan sebesar 0.37 %.

b) Tingkat Kecelakaan Kerja

Nilai aktual tingkat kecelakaan kerja yaitu rasio antara jumlah kecelakaan kerja dengan jumlah penduduk yang bekerja dengan status pekerja/karyawan. Semakin rendah nilai aktual subindikator ini, semakin baik kualitas pembangunan ketenagakerjaan. Notasi penghitungannya sebagai berikut:

Dimana :

$$TK_C = \frac{K_C}{PYB_{Terdaftar}} \times 100$$

- TK_C* : Nilai aktual subindikator tingkat Kecelakaan Kerja
K_C : Jumlah Kecelakaan Kerja
PYB_{Terdaftar} : Jumlah pekerja formal dan informal yang terdaftar sebagai peserta Jaminan Sosial

Hasil Perhitungan Nilai Tingkat tingkat kecelakaan kerja didapatkan sebesar 0.00 %.

c) Tingkat Kepatuhan Wajib Lapor Ketenagakerjaan di Perusahaan

Nilai aktual tingkat kepatuhan wajib lapor ketenagakerjaan di perusahaan adalah rasio antara jumlah perusahaan yang telah melaksanakan wajib lapor ketenagakerjaan berdasarkan ketentuan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 9 Tahun 2005 dengan total perusahaan berskala kecil,

menengah, dan besar hasil sensus ekonomi 2016. Semakin tinggi nilai aktual subindikator ini, semakin baik kualitas pembangunan ketenagakerjaan. Notasi penghitungannya sebagai berikut:

Dimana :

$$PW_{jb} = \frac{\Sigma PW}{\Sigma PKMB} \times 100$$

- PW_{jb}* : Nilai aktual tingkat kepatuhan wajib lapor ketenagakerjaan di perusahaan
ΣPW : Total perusahaan wajib lapor
ΣPKMB : Total perusahaan berskala kecil, menengah dan besar menurut hasil sensus ekonomi 2016 (BPS)

Hasil Perhitungan untuk Tingkat Kepatuhan Wajib Lapor Ketenagakerjaan di Perusahaan didapat sebesar 2,66%

Hasil Perhitungan Nilai capaian perlindungan kondisi lingkungan kerja didapatkan sebesar 3.03 %. Dari nilai target sebesar 3.13 % dengan capaian 96,81 %, capaian perlindungan kondisi lingkungan kerja ditopang oleh program pengawasan ketenagakerjaan.

2. Capaian Hubungan Industrial

Indikator utama Hubungan Industrial terdiri dari 4 (empat) subindikator. Nilai

aktual masing-masing subindikator tersebut diperoleh dengan cara sebagai berikut:

a) Tingkat Peraturan Perusahaan yang Disahkan

Nilai aktual tingkat Peraturan Perusahaan yang disahkan merupakan rasio antara jumlah perusahaan wajib lapor yang memiliki peraturan perusahaan dengan total perusahaan wajib lapor. Semakin tinggi nilai aktual subindikator ini, semakin baik kualitas pembangunan ketenagakerjaan. Notasi penghitungannya sebagai berikut:

Dimana :

$$TPW_{PP} = \frac{PW_{PP}}{\Sigma PW} \times 100$$

TPW_{PP} : Nilai aktual subindikator tingkat Peraturan Perusahaan yang disahkan

PW_{PP} : Jumlah perusahaan wajib lapor yang memiliki Peraturan Perusahaan

ΣPW : Total perusahaan wajib lapor

Hasil Perhitungan Nilai Tingkat Peraturan Perusahaan yang Disahkan didapatkan sebesar 0.62 %.

b) Tingkat Perjanjian Kerja Bersama yang Didaftarkan

Nilai aktual tingkat Perjanjian Kerja Bersama yang didaftarkan merupakan rasio antara jumlah perusahaan wajib lapor yang memiliki Perjanjian Kerja Bersama dengan jumlah perusahaan wajib lapor. Semakin tinggi nilai aktual subindikator ini, semakin baik kualitas pembangunan ketenagakerjaan. Notasi penghitungannya sebagai berikut:

Dimana :

$$TPW_{PKB} = \frac{PW_{PKB}}{\Sigma PW} \times 100$$

TPW_{PKB} : Nilai aktual subindikator tingkat Perjanjian Kerja Bersama yang didaftarkan

PW_{PKB} : Jumlah Perusahaan Wajib Lapor yang memiliki Perjanjian Kerja Bersama

ΣPW : Total perusahaan wajib lapor

Hasil Perhitungan Nilai tingkat Perjanjian Kerja Bersama yang didaftarkan didapatkan sebesar 0.19 %.

c) Tingkat LKS Bipartit di Perusahaan

Nilai aktual LKS Bipartit di perusahaan yaitu rasio antara jumlah perusahaan wajib lapor yang memiliki LKS Bipartit dengan jumlah perusahaan berskala menengah-besar yang wajib lapor. Semakin tinggi nilai aktual subindikator ini, semakin baik kualitas pembangunan ketenagakerjaan. Notasi penghitungannya sebagai berikut:

Dimana :

$$TPW_{LKSEP} = \frac{PW_{LKSEP}}{\Sigma PW_{MB}} \times 100$$

TPW_{LKSEP} : Nilai aktual subindikator tingkat Perjanjian Kerja Bersama yang didaftarkan

PW_{LKSEP} : Jumlah Perusahaan Wajib Lapor yang memiliki LKS Bipartit

PW_{MB} : Jumlah perusahaan dengan skala menengah dan besar yang wajib lapor

Hasil Perhitungan Nilai tingkat LKS Bipartit di perusahaan didapatkan sebesar 0.09 %.

d) Tingkat Perselisihan Hubungan Industrial

Nilai aktual Perselisihan Hubungan Industrial yaitu rasio antara jumlah Perselisihan Hubungan Industrial dengan total perusahaan wajib lapor. Semakin rendah nilai aktual subindikator ini, semakin baik kualitas pembangunan ketenagakerjaan. Notasi penghitungannya sebagai berikut:

$$TPHI = \frac{PHI}{\Sigma PW} \times 100$$

Dimana :

$TPHI$: Nilai aktual subindikator tingkat Perselisihan Hubungan industrial

PHI : Jumlah Perselisihan Hubungan Industrial

ΣPW : Total Perusahaan Wajib Lapor

Hasil Perhitungan Nilai tingkat Perselisihan Hubungan Industrial didapatkan sebesar 2.40 %.

Hasil Perhitungan Nilai capaian Hubungan Industrial didapatkan sebesar 2.40 %. Dari nilai target sebesar 7.10 % dengan capaian 33.80 %, Hubungan Industrial ditopang oleh Program Hubungan Industrial.

3. Capaian Jaminan Sosial Tenaga Kerja

Indikator utama Jaminan Sosial Tenaga Kerja, terdiri dari 2 (dua) subindikator. Nilai aktual masing-masing subindikator tersebut diperoleh dengan cara sebagai berikut:

a) Tingkat Perusahaan yang Menjadi Peserta BPJS Ketenagakerjaan

Nilai aktual tingkat perusahaan yang menjadi peserta BPJS ketenagakerjaan yaitu rasio antara jumlah perusahaan yang menjadi peserta BPJS Ketenagakerjaan aktif dengan jumlah perusahaan yang wajib ikut BPJS Ketenagakerjaan. Semakin tinggi nilai aktual subindikator ini, semakin baik kualitas pembangunan ketenagakerjaan. Notasi penghitungannya sebagai berikut:

$$TPBPJS = \frac{BPJS}{\Sigma PKMB} \times 100$$

Dimana :

TPBPJS : Nilai aktual tingkat perusahaan yang menjadi anggota BPJS ketenagakerjaan

PBPJS : Jumlah perusahaan yang menjadi anggota BPJS ketenagakerjaan aktif

ΣPKMB : Total perusahaan berskala kecil, menengah dan besar menurut hasil sensus ekonomi 2016 (BPS)

Hasil Perhitungan Nilai tingkat Perusahaan yang Menjadi Peserta BPJS Ketenagakerjaan didapatkan sebesar 4.00 %.

b) Tingkat Pekerja Penerima Upah dan Pekerja Bukan Penerima Upah yang Terdaftar sebagai Peserta BPJS Ketenagakerjaan Aktif

Nilai aktual tingkat penduduk yang bekerja terdaftar sebagai anggota BPJS Ketenagakerjaan aktif yaitu rasio antara jumlah Pekerja Penerima Upah dan Pekerja Bukan Penerima Upah yang terdaftar sebagai peserta BPJS Ketenagakerjaan, yang aktif membayar dan menyetor iuran dengan total penduduk yang bekerja. Semakin tinggi nilai aktual subindikator ini, semakin baik kualitas pembangunan ketenagakerjaan. Notasi penghitungannya sebagai berikut:

$$TPYBBPJS = \frac{PYB_{BPJS}}{\Sigma PYB} \times 100$$

Dimana :

$TPYBBPJS$: Nilai aktual tingkat penduduk yang bekerja terdaftar sebagai anggota BPJS Ketenagakerjaan aktif

PYB_{BPJS} : Jumlah Pekerja Penerima Upah dan Pekerja Bukan Penerima Upah yang terdaftar sebagai peserta BPJS ketenagakerjaan aktif

ΣPYB : Total penduduk yang bekerja

Hasil Perhitungan Nilai tingkat Pekerja Penerima Upah dan Pekerja Bukan Penerima Upah yang Terdaftar sebagai Peserta BPJS Ketenagakerjaan Aktif didapatkan sebesar 6.00 %.

Hasil Perhitungan Nilai capaian Jaminan Sosial Tenaga Kerja didapatkan sebesar 10.00 %. Dari nilai target sebesar 9.56 % dengan capaian 104.60 %, capaian Jaminan Sosial Tenaga Kerja ditopang oleh Program Hubungan Industrial.

4. Capaian Pengupahan dan Kesejahteraan Tenaga Kerja

Indikator utama Pengupahan dan Kesejahteraan Tenaga Kerja, terdiri dari 1 (satu) subindikator. Nilai aktual masing-masing subindikator tersebut diperoleh dengan cara sebagai berikut:

- a) Proporsi Upah Rata-rata per Jam terhadap UMP per Jam

Nilai aktual Proporsi Upah Rata-rata per Jam terhadap UMP per Jam yaitu hasil dari rasio upah rata-rata pekerja dengan rata-rata jam kerja dibagi rasio upah minimum provinsi dengan rata-rata jam kerja. Semakin tinggi nilai aktual subindikator ini, semakin baik kualitas pembangunan ketenagakerjaan. Notasi penghitungannya sebagai berikut:

$$PROPORSI_{U/J} = \frac{\left[\frac{\overline{UPYE}_{STATUS\ 4,5,6}}{JPYB_{STATUS\ 4,5,6} \times 4\ \text{Minggu}} \right]}{\left[\frac{UMP}{(JPYB_{STATUS\ 4,5,6} \times 4\ \text{Minggu})} \right]} \times 100$$

Dimana :

$PROPORSI_{U/J}$: Nilai aktual Proporsi Upah Rata-rata Per Jam terhadap UMP Per Jam

$\overline{UB}_{STATUS\ 4,5,6}$: Rata-rata upah penduduk yang bekerja dengan status pekerja/buruh/karyawan, pekerja bebas di pertanian dan pekerja bebas di non pertanian, selama

sebulan

: Rata-rata jam kerja penduduk yang bekerja dengan status pekerja/karyawan, pekerja bebas di pertanian dan pekerja bebas di non-pertanian) selama seminggu

Hasil Perhitungan Nilai capaian Pengupahan dan Kesejahteraan Tenaga Kerja didapatkan sebesar 10.00 %.

Hasil Perhitungan Nilai capaian Pengupahan dan Kesejahteraan Tenaga Kerja didapatkan sebesar 10.00 %. Dari nilai target sebesar 10.00 % dengan capaian 100 %, capaian Pengupahan dan Kesejahteraan Tenaga Kerja ditopang oleh Program Hubungan Industrial.

5. Capaian Kesempatan Kerja

Hasil Perhitungan Nilai Capaian Kesempatan Kerja didapatkan sebesar 11.35 %. Dari nilai target sebesar 16.50 % dengan capaian 68.79%, capaian kesempatan kerja ini ditopang oleh Program Penempatan Tenaga Kerja.

➤ Capaian Indeks Pembangunan Ketenagakerjaan (IPK) Tahun 2023

Persentase Realisasi Indeks Pembangunan Ketenagakerjaan (IPK) Tahun 2023 sebesar 64.60 dari target 71,85 atau dengan capaian 89,91 %. Indeks Pembangunan Ketenagakerjaan (IPK) ditopang oleh 5 (lima) indikator kinerja program yaitu :

- 1. Capaian Pelatihan Dan Kompetensi Kerja** Indikator Capaian ini di bentuk oleh sub indikator tingkat kapasitas pelatihan kerja, tingkat lulusan pelatihan kerja dan tingkat lembaga latihan yang terakreditasi hasil dari perhitungan didapatkan **Realisasi Pelatihan Dan Kompetensi Kerja sebesar 9,53 % dari target sebesar 6.64% dengan hasil pencapaian sebesar 143,74 % ;**

a. Tingkat Kapasitas Pelatihan Kerja

Nilai aktual tingkat kapasitas pelatihan yaitu hasil perkalian dari rasio jumlah daya tampung lembaga pelatihan kerja pemerintah (BLK) yang ada di kabupaten/kota dengan jumlah penganggur berpendidikan SMTP-SMTA dan rasio jumlah kabupaten/kota yang memiliki lembaga pelatihan kerja pemerintah (BLK) dengan jumlah kabupaten/kota. Semakin tinggi nilai aktual subindikator ini, semakin baik kualitas pembangunan ketenagakerjaan. Notasi penghitungannya sebagai berikut:

Dimana :

$$TKP = \frac{DT_{BLK}}{PT_{SMTP-SMTA}} \times \frac{KAB.KOTA_{BLK}}{\Sigma KAB.KOTA} \times 100$$

- TKP* : Nilai aktual subindikator tingkat kapasitas Pelatihan Kerja
- DT_{BLK}* : Jumlah daya tampung lembaga pelatihan kerja pemerintah (BLK) UPT Pusat, Provinsi dan Kabupaten/Kota
- PT_{SMTP-SMTA}* : Jumlah penganggur dengan tingkat pendidikan SMTP-SMTA
- Kab.Kota_{BLK}* : Jumlah kabupaten/kota yang memiliki lembaga pelatihan kerja pemerintah (BLK)
- ΣKab.Kota* : Total kabupaten/kota

Hasil Perhitungan Nilai Tingkat Kapasitas Pelatihan Kerja didapatkan sebesar 4.50

b. Tingkat Lulusan Pelatihan Kerja

Nilai aktual tingkat lulusan pelatihan kerja yaitu rasio antara jumlah lulusan pelatihan kerja dengan jumlah penganggur berpendidikan SMTP-SMTA. Semakin tinggi nilai aktual sub- indikator ini, semakin baik kualitas pembangunan ketenagakerjaan. Notasi penghitungannya sebagai berikut:

Dimana :

$$TLP = \frac{LP}{PT_{SMTP-SMTA}} \times 100$$

- TLP* : Nilai aktual subindikator tingkat lulusan Pelatihan Kerja
- LP* : Jumlah lulusan Pelatihan Kerja
- PT_{SMTP-SMTA}* : Jumlah penganggur dengan tingkat pendidikan SMTP-SMTA

Hasil Perhitungan Nilai Tingkat Lulusan Pelatihan Kerja didapatkan sebesar 3.75

c. Tingkat Lembaga Pelatihan Kerja Yang Terakreditasi

Nilai aktual Tingkat lembaga latihan yang terakreditasi yaitu rasio antara jumlah lembaga pelatihan kerja milik pemerintah dan swasta yang terakreditasi dengan total lembaga pelatihan milik pemerintah dan swasta. Semakin tinggi nilai aktual subindikator ini, semakin baik kualitas pembangunan ketenagakerjaan. Notasi penghitungannya sebagai berikut :

Dimana :

$$TBLK_{Akreditasi} = \frac{BLK_{Akreditasi}}{\Sigma BLK} \times 100$$

TBLK_{Akreditasi} : Nilai aktual subindikator tingkat lembaga pelatihan terakreditasi

BLK_{Akreditasi} : Jumlah lembaga pelatihan milik pemerintah dan swasta terakreditasi

ΣBLK : Total lembaga pelatihan milik pemerintah dan swasta

Hasil Perhitungan Nilai Tingkat Lembaga Pelatihan Kerja Yang Terakreditasi didapatkan sebesar **1,28**

Hasil Perhitungan Nilai capaian realisasi Pelatihan dan Kompetensi Kerja didapatkan sebesar **9,53 %**. Dari nilai target sebesar **6,642 %** dengan capaian **143,74 %**, capaian Pelatihan dan Kompetensi Kerja ditopang oleh Program Pelatihan Dan Produktivitas.

2. Capaian Produktifitas Tenaga Kerja

Capaian Produktifitas Tenaga Kerja terdiri dari 2 (dua) subindikator yaitu :

a) Tingkat Produktivitas Tenaga Kerja

Nilai aktual tingkat produktivitas tenaga kerja yaitu rasio antara jumlah produk domestik regional bruto dengan total penduduk yang bekerja. Semakin tinggi nilai aktual subindikator ini, semakin baik kualitas pembangunan ketenagakerjaan. Notasi penghitungannya sebagai berikut:

Dimana :

$$T.Prod = \frac{PDRB}{\Sigma PYB} \times 100$$

T.Prod : Nilai aktual subindikator tingkat produktivitas tenaga kerja

PDRB : Nilai produk domestik regional bruto

ΣPYB : Total penduduk yang bekerja

Hasil Perhitungan Nilai capaian realisasi produktivitas tenaga kerja didapatkan sebesar **4.52% .**

b) Laju Pertumbuhan PDRB per Tenaga Kerja

$$LP\ PDBptk = \left(\frac{PDBptk_t - PDBptk_{t-1}}{PDBptk_{t-1}} \right) \times 100\%$$

dengan:

$$PDBptk = \frac{PDB}{PB}$$

Keterangan:

- LP PDBptk : Laju pertumbuhan PDB per tenaga kerja (%)
- PDBptk_t : PDB per tenaga kerja pada periode t (ribu rupiah)
- PDBptk_{t-1} : PDB per tenaga kerja pada periode t-1 (riburupiah)
- PDB : Produk domestik bruto harga konstan (ribu rupiah)
- PB : Jumlah penduduk yang bekerja (orang)

Hasil perhitungan nilai capaian Laju pertumbuhan PDRB per Tenaga Kerja pada tahun 2023 di dapat sebesar 0,29

Hasil Perhitungan Nilai capaian Produktivitas Tenaga Kerja didapatkan sebesar 4,82 %. Dari nilai target sebesar 4,96 % dengan capaian 97,18 %, capaian Produktivitas Tenaga Kerja ditopang oleh Program Pelatihan Dan Produktivitas.

3. Capaian perlindungan kondisi lingkungan kerja

Capaian Perlindungan Kondisi Lingkungan Kerja dari target 3,79 di tahun 2023 dapat terealisasi sebesar 4,49, sehingga nilai capaiannya sebesar 127,19%

Indikator utama kondisi lingkungan kerja, terdiri dari 3 (tiga) subindikator. Nilai aktual masing-masing subindikator tersebut diperoleh dengan cara sebagai berikut:

a) Tingkat Penerapan SMK3 di Perusahaan

Nilai aktual tingkat penerapan SMK3 di perusahaan yaitu rasio antara jumlah perusahaan yang telah diaudit SMK3 dengan jumlah perusahaan besar menurut sensus ekonomi. Semakin tinggi nilai aktual subindikator ini, semakin baik kualitas pembangunan ketenagakerjaan. Notasi penghitungannya sebagai berikut:

Dimana :

$$SMK3 = \frac{P_{SMK3}}{PB_{SE2016}} \times 100$$

SMK3 : Nilai aktual subindikator tingkat Penerapan SMK3

P_{SMK3} : Jumlah perusahaan wajib lapor yang menerapkan SMK3

PB_{SE2016} : Jumlah perusahaan besar menurut hasil sensus ekonomi 2016 (BPS)

Hasil Perhitungan Nilai Tingkat penerapan SMK3 di perusahaan didapatkan sebesar 0.00 %, untuk nilai realisasi capaian SMK3 tidak ada hal ini dikarenakan tidak ada data yg dilaporkan pada saat perhitungan Indeks Pembangunan Ketenagakerjaan (IPK).

b) Tingkat Kecelakaan Kerja

Nilai aktual tingkat kecelakaan kerja yaitu rasio antara jumlah kecelakaan kerja dengan jumlah penduduk yang bekerja dengan status pekerja/karyawan. Semakin rendah nilai aktual subindikator ini, semakin baik kualitas pembangunan ketenagakerjaan. Notasi penghitungannya sebagai berikut:

Dimana :

$$TK_c = \frac{K_c}{PYB_{Terdaftar}} \times 100$$

TK_c : Nilai aktual subindikator tingkat Kecelakaan Kerja

K_c : Jumlah Kecelakaan Kerja

PYB_{Terdaftar} : Jumlah pekerja formal dan informal yang terdaftar sebagai peserta Jaminan Sosial

Hasil Perhitungan Nilai Tingkat tingkat kecelakaan kerja didapatkan sebesar 1.93 %.

c) Tingkat Kepatuhan Wajib Lapor Ketenagakerjaan di Perusahaan

Nilai aktual tingkat kepatuhan wajib lapor ketenagakerjaan di perusahaan adalah rasio antara jumlah perusahaan yang telah melaksanakan wajib lapor ketenagakerjaan berdasarkan ketentuan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 9 Tahun 2005 dengan total perusahaan berskala kecil, menengah, dan besar hasil sensus ekonomi 2016. Semakin tinggi nilai aktual sub indikator ini, semakin baik kualitas pembangunan ketenagakerjaan. Notasi penghitungannya sebagai berikut:

Dimana :

$$PW_{jb} = \frac{\Sigma PW}{\Sigma PKMB} \times 100$$

- PW_{jb}* : Nilai aktual tingkat kepatuhan wajib lapor ketenagakerjaan di perusahaan
- ΣPW* : Total perusahaan wajib lapor
- ΣPKMB* : Total perusahaan berskala kecil, menengah dan besar menurut hasil sensus ekonomi 2016 (BPS)

Hasil Perhitungan untuk Tingkat Kepatuhan Wajib Lapor Ketenagakerjaan di Perusahaan didapat sebesar 2,57%.

Hasil Perhitungan Nilai capaian Kerja Kondisi Lingkungan didapatkan sebesar 4,49 %. Dari nilai target sebesar 3,53 % dengan capaian 127.19 %, capaian Kerja Kondisi Lingkungan ditopang oleh Program Pengawasan Ketenagakerja.

4. Capaian Hubungan Industrial

Indikator utama Hubungan Industrial terdiri dari 4 (empat) subindikator. Nilai aktual masing-masing subindikator tersebut diperoleh dengan cara sebagai berikut:

a) Tingkat Peraturan Perusahaan yang Disahkan

Nilai aktual tingkat Peraturan Perusahaan yang disahkan merupakan rasio antara jumlah perusahaan wajib lapor yang memiliki peraturan perusahaan dengan total perusahaan wajib lapor. Semakin tinggi nilai aktual subindikator ini, semakin baik kualitas pembangunan ketenagakerjaan. Notasi penghitungannya sebagai berikut:

Dimana :

$$TPW_{PP} = \frac{PW_{PP}}{\Sigma PW} \times 100$$

- TPW_{PP}* : Nilai aktual subindikator tingkat Peraturan Perusahaan yang disahkan
- PW_{PP}* : Jumlah perusahaan wajib lapor yang memiliki Peraturan Perusahaan
- ΣPW* : Total perusahaan wajib lapor

Hasil Perhitungan Nilai Tingkat Peraturan Perusahaan yang Disahkan didapatkan sebesar 0.00 %.

b) Tingkat Perjanjian Kerja Bersama yang Didaftarkan

Nilai aktual tingkat Perjanjian Kerja Bersama yang didaftarkan merupakan rasio antara jumlah perusahaan wajib lapor yang memiliki Perjanjian Kerja Bersama dengan jumlah perusahaan wajib lapor. Semakin tinggi nilai aktual subindikator ini, semakin baik kualitas pembangunan ketenagakerjaan. Notasi penghitungannya sebagai berikut:

Dimana :

$$TPW_{PKB} = \frac{PW_{PKB}}{\Sigma PW} \times 100$$

TPW_{PKB} : Nilai aktual subindikator tingkat Perjanjian Kerja Bersama yang didaftarkan

PW_{PKB} : Jumlah Perusahaan Wajib Lapor yang memiliki Perjanjian Kerja Bersama

ΣPW : Total perusahaan wajib lapor

Hasil Perhitungan Nilai tingkat Perjanjian Kerja Bersama yang didaftarkan didapatkan sebesar 0.00 %.

c) Tingkat LKS Bipartit di Perusahaan

Nilai aktual LKS Bipartit di perusahaan yaitu rasio antara jumlah perusahaan wajib lapor yang memiliki LKS Bipartit dengan jumlah perusahaan berskala menengah-besar yang wajib lapor. Semakin tinggi nilai aktual subindikator ini, semakin baik kualitas pembangunan ketenagakerjaan. Notasi penghitungannya sebagai berikut:

Dimana :

$$TPW_{LKSBP} = \frac{PW_{LKSBP}}{\Sigma PW_{MB}} \times 100$$

TPW_{LKSBP} : Nilai aktual subindikator tingkat Perjanjian Kerja Bersama yang didaftarkan

PW_{LKSBP} : Jumlah Perusahaan Wajib Lapor yang memiliki LKS Bipartit

PW_{MB} : Jumlah perusahaan dengan skala menengah dan besar yang wajib lapor

Hasil Perhitungan Nilai tingkat LKS Bipartit di perusahaan didapatkan sebesar 0.00 %.

d) Tingkat Perselisihan Hubungan Industrial

Nilai aktual Perselisihan Hubungan Industrial yaitu rasio antara jumlah Perselisihan Hubungan Industrial dengan total perusahaan wajib lapor. Semakin rendah nilai aktual subindikator ini, semakin baik kualitas pembangunan ketenagakerjaan. Notasi penghitungannya sebagai berikut:

$$TPHI = \frac{PHI}{\Sigma PW} \times 100$$

Dimana :

TPHI : Nilai aktual subindikator tingkat Perselisihan Hubungan Industrial

PHI : Jumlah Perselisihan Hubungan Industrial

ΣPW : Total Perusahaan Wajib Lapor

Hasil Perhitungan Nilai tingkat Perselisihan Hubungan Industrial didapatkan sebesar 0,00 %.

Hasil Perhitungan Nilai untuk indikator dan sub indikator Hubungan Industrial nilainya kosong (0), Hal ini terjadi dikarenakan tidak ada data sektoral yang diperoleh pada saat penilaian Indeks Pembangunan Ketenagakerjaan (IPK) dilakukan

5. Capaian Jaminan Sosial Tenaga Kerja

Indikator utama Jaminan Sosial Tenaga Kerja, terdiri dari 2 (dua) subindikator. Nilai aktual masing-masing subindikator tersebut diperoleh dengan cara sebagai berikut:

a) Tingkat Perusahaan yang Menjadi Peserta BPJS Ketenagakerjaan

Nilai aktual tingkat perusahaan yang menjadi peserta BPJS ketenagakerjaan yaitu rasio antara jumlah perusahaan yang menjadi peserta BPJS Ketenagakerjaan aktif dengan jumlah perusahaan yang wajib ikut BPJS Ketenagakerjaan. Semakin tinggi nilai aktual subindikator ini, semakin baik kualitas pembangunan ketenagakerjaan. Notasi penghitungannya sebagai berikut:

$$TPBPJS = \frac{BPJS}{\Sigma PKMB} \times 100$$

Dimana :

TPBPJS : Nilai aktual tingkat perusahaan yang menjadi anggota BPJS ketenagakerjaan

PBPJS : Jumlah perusahaan yang menjadi anggota BPJS ketenagakerjaan aktif

ΣPKMB : Total perusahaan berskala kecil, menengah dan besar menurut hasil sensus ekonomi 2016 (BPS)

Hasil Perhitungan Nilai tingkat Perusahaan yang Menjadi Peserta BPJS Ketenagakerjaan didapatkan sebesar 4.00 %.

b) Tingkat Pekerja Penerima Upah dan Pekerja Bukan Penerima Upah yang Terdaftar sebagai Peserta BPJS Ketenagakerjaan Aktif

Nilai aktual tingkat penduduk yang bekerja terdaftar sebagai anggota BPJS Ketenagakerjaan aktif yaitu rasio antara jumlah Pekerja Penerima Upah dan Pekerja Bukan Penerima Upah yang terdaftar sebagai peserta BPJS Ketenagakerjaan, yang aktif membayar dan menyetor iuran dengan total penduduk yang bekerja. Semakin tinggi nilai aktual subindikator ini, semakin baik kualitas pembangunan ketenagakerjaan. Notasi penghitungannya sebagai berikut:

$$TPYBBPJS = \frac{PYB_{BPJS}}{\Sigma PYB} \times 100$$

Dimana :

TPYBBPJS : Nilai aktual tingkat penduduk yang bekerja terdaftar sebagai anggota BPJS Ketenagakerjaan aktif

PYB_{BPJS} : Jumlah Pekerja Penerima Upah dan Pekerja Bukan Penerima Upah yang terdaftar sebagai peserta BPJS ketenagakerjaan aktif

ΣPYB : Total penduduk yang bekerja

Hasil Perhitungan Nilai tingkat Pekerja Penerima Upah dan Pekerja Bukan Penerima Upah yang Terdaftar sebagai Peserta BPJS Ketenagakerjaan Aktif didapatkan sebesar 6.00 %.

Hasil Perhitungan Nilai capaian Jaminan Sosial Tenaga Kerja didapatkan sebesar 10,00 %. Dari nilai target sebesar 10,00 % dengan capaian 100.00 %, capaian Jaminan Sosial Tenaga Kerja ditopang oleh Program Hubungan Industrial.

6. Capaian Pengupahan dan Kesejahteraan Tenaga Kerja

Indikator utama Pengupahan dan Kesejahteraan Tenaga Kerja, terdiri dari 1 (satu) subindikator. Nilai aktual masing-masing subindikator tersebut diperoleh dengan cara sebagai berikut:

a) Proporsi Upah Rata-rata per Jam terhadap UMP per Jam terhadap UMP

Nilai aktual Proporsi Upah Rata-rata per Jam terhadap UMP per Jam yaitu hasil dari rasio upah rata-rata pekerja dengan rata-rata jam kerja dibagi rasio upah minimum provinsi dengan rata-rata jam kerja. Semakin tinggi nilai aktual subindikator ini, semakin baik kualitas pembangunan ketenagakerjaan. Notasi penghitungannya sebagai berikut:

$$PROPORSI_{U/J} = \frac{\left[\frac{\overline{UPYB}_{STATUS\ 4,5,6}}{JPYB_{STATUS\ 4,5,6} \times 4\ \text{Minggu}} \right]}{\left[\frac{UMP}{(JPYB_{STATUS\ 4,5,6} \times 4\ \text{Minggu})} \right]} \times 100$$

Dimana :

$PROPORSI_{U/J}$: Nilai aktual Proporsi Upah Rata-rata Per Jam terhadap UMP Per Jam

$\overline{UP}_{STATUS\ 4,5,6}$: Rata-rata upah penduduk yang bekerja dengan status pekerja/buruh/karyawan, pekerja bebas di pertanian dan pekerja bebas di non pertanian, selama sebulan

$\overline{JP}_{STATUS\ 4,5,6}$: Rata-rata jam kerja penduduk yang bekerja dengan status pekerja/karyawan, pekerja bebas di pertanian dan pekerja bebas di non-pertanian) selama seminggu

Hasil Perhitungan Nilai capaian Proporsi Upah Rata-rata per Jam terhadap UMP per Jam terhadap UMP didapatkan sebesar 10.00 %.

Hasil Perhitungan Nilai capaian Pengupahan dan Kesejahteraan Tenaga Kerja didapatkan sebesar 10.00 %. Dari nilai target sebesar 10.00 % dengan capaian 100 %, capaian Pengupahan dan Kesejahteraan Tenaga Kerja ditopang oleh Program Hubungan Industrial.

7. Capaian Kesempatan Kerja

Hasil Perhitungan Nilai realisasi Capaian Kesempatan Kerja didapatkan sebesar 11,70 %. Dari nilai target sebesar 13.61 % dengan capaian 85.97%, capaian kesempatan kerja ini ditopang oleh Program Penempatan Tenaga Kerja.

8. Capaian Perencanaan Tenaga Kerja

Indikator Capaian Perencanaan Tenaga Kerja di topang oleh satu subindikator yaitu Perencanaan Tenaga Kerja (PTK) Provinsi, dimana

evidennya berupa buku yang disusun oleh Dinas yang membidangi ketenaga kerjaan baik di tingkat Kabupaten, Kota dan Provinsi.

$$PTK = \left(\frac{PTKP}{PTKK} \right) \times 100\%$$

Dimana :

PTK = Indeks Perencanaan Tenaga Kerja

PTKP = Perencanaan Tenaga Kerja Provinsi

PTKK = Perencanaan Tenaga Kerja Kabupaten Kota

Pada tahun 2023 nilai indeks capaian realisasi untuk Indikator Perencanaan Tenaga Kerja adalah didapat sebesar 7,65 dengan target 8,70, sehingga capainnya sebesar 87,93%, melebihi dari target yang telah ditentukan.

9. Capaian Penduduk dan Tenaga Kerja

Untuk nilai capaian Penduduk dan Tenaga Kerja ini nilai capaiannya berdasarkan hasil rilis yang dikeluarkan oleh Badan Pusat Statistik (BPS) Provinsi Banten, sedangkan untuk target tahun 2023 adalah sebesar 6,40.

3.1.3 Perbandingan antara Realisasi Kinerja serta capaian Kinerja Tahun 2023 dengan Target Jangka Menengah Pada Resntra Tahun 2023-2026.

Target Rencana Strategis (Renstra) Kinerja Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Banten yang telah disusun selama 5 (lima) tahun yang di tuangkan dalam Rencana Strategis (RENSTRA) Perangkat Daerah Tahun 2023-2026, telah ditetapkan dan menjadi dasar acuan dalam menyusun target Tahunan dalam Rencana Kerja Tahunan (RENJA).

Evaluasi terhadap capaian Kinerja Tahunan Rencana Kerja Tahunan (RENJA) diperlukan untuk memberikan perbaikan dan peningkatan Implementasi Akuntabilitas Kinerja pada Periode selanjutnya. Pada Tahun 2022 menjadi akhir dari Rencana Strategis (Renstra) Kinerja Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Banten tahun 0217-2022 kemudian disusun kembali Rencana Strategis (RENSTRA) Perangkat Daerah Tahun 2023-2026, untuk itu pada Laporan Kinerja Akuntabilitas Instansi Pemerintah (LKIP) tahun ini, akan di bandingkan target dan capaian tahun 2023 dan target capaian kinerja dalam lima tahun terakhir dari Tahun 2017-2022.

Jika kita perhatikan dan bandingkan target Indikator Kinerja Utama (IKU)

pada tahun 2017-2022 dan Indikator Kinerja Utama (IKU) tahun 2023-2026 ada perbedaan target kinerja di Rencana Strategis (Renstra) Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Banten yang cukup signifikan, hal ini dikarenakan adanya pengurangan target Indikator dari Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Banten yang tadinya hanya 3 (tiga) indikator di Rencana Strategis (Renstra) Tahun 2017-2022 dikurangi menjadi 2 (dua) indikator pada Rencana Strategis (Renstra) Tahun 2023-2026.

Indeks Pembanguna Ketenagakerjaan (IPK) sebagai salah satu indikator untuk mengukur tingkat keberhasilan kinerja dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Banten, jika kita lihat dari tahun 2017 sampai dengan Tahun 2022 nilainya fluktuatif dan cenderung mengalami kenaikan, kenaikan tertinggi terjadi pada tahun 2020 sebesar 64,08 dan nilai Indeks Pembanguna Ketenagakerjaan (IPK) terkecil terjadi pada tahun 2021 sebesar 52,84.

Jika kita lihat table 3.5 dan kita banding dalam lima tahun terakhir target dan capaian nilai Indeks Pembanguna Ketenagakerjaan (IPK) di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Banten, pada tahun 2017-2022 telah sesuai dan mengalami pertumbuhan yang positif walaupun belum mencapai target yang telah ditentukan, nilai capaian antara target dengan capaian terbesar adalah pada tahun 2018 yang melampaui target sebesar 60,27 dari target 59,06.

Tabel 3.5
Target dan Capaian IPK Provinsi Banten Tahun 2017-2022

NO	TAHUN	Target Renstra	NIKAI IPK
1	2017	58,06	54,20
2	2018	59,06	60,27
3	2019	60,06	59,38
4	2020	5,69	64,08
5	2021	5,72	52,84
6	2022	5,74	57,07

Pada Tabel 3.6 dibawah, akan disampaikan perbandingan antara target Realisasi dan capaian Kinerja Tahun 2017 sampai dengan Tahun 2022, sebagaimana tabel dibawah ini :

Tabel 3.6

Perbandingan Capaian Kinerja Sasaran dan Program Disnakertrans Provinsi Banten Tahun 2017 dan 2022

SASARAN DAERAH/SASARAN STRATEGIS/SA	INDIKATOR SASARAN	PROGRAM	INDIKATOR KINERJA PROGRAM	SATUAN	Target						Realisasi						CAPAIAN					
					2017	2018	2019	2020	2021	2022	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2017	2018	2019	2020	2021	2022
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23
Meningkatnya Penyelenggaraan Pemerintahan Yang Akuntabel, Efektif dan	Capaian SAKIP (Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah) OPD	Program Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	-	NILAI		B	BB	BB	BB	A				B	BB	AA				B	BB	AA
			- Presentase terwujudnya penata usaha keuangan dan capaian kinerja program yang mendukung kelancaran tugas dan fungsi OPD	NILAI	100%				100%	100%				81,47%	100%	91,50%	0,00%			81,47%	100,00%	91,50%
			- Capaian kesesuaian dengan parameter penilaian dokumen perencanaan, evaluasi dan pelaporan perangkat daerah	NILAI	100%				100%	100%				83,66%	100%	82,31%	0,00%			83,66%	100,00%	82,31%
			- Presentase sarana prasarana perkantoran yang mendukung kelancaran tugas dan fungsi administrasi daerah	NILAI	100%				100%	100%				92,79%	100%	93,69%	0,00%			92,79%	100,00%	93,69%
			- Presentase terwujudnya peningkatan kapasitas sumber daya aparatur yang mendukung kelancaran tugas dan fungsi OPD	NILAI	100%				100%	100%				100%	100%	80,58%	0,00%			100,00%	100,00%	80,58%
Meningkatnya Tenaga Kerja yang Berkualitas	Meningkatnya Indeks Pembangunan Ketenagakerjaan	Program Pelatihan dan Produktifitas Tenaga Kerja	- Persentase Indeks Pembangunan Ketenagakerjaan	(%)	59,06%	59,06%	60,06%	5,69%	5,71%	5,74%	54,20%	60,27%	60,38%	6,67%	6,67%	6,85%	92,00%	102,05%	92,00%	117,22%	116,81%	119,34%
			- Capaian Pelatihan dan Kompetensi Kerja	(%)	0,14%	0,14%	0,14%	0,14%	0,14%	0,14%		2,05%	2,03%	1,51%	2,27%	1,57%	0,00%	1464,29%	1450,00%	1078,57%	1621,43%	1121,43%
			- Capaian Pelatihan dan Kompetensi Kerja Berbasis Masyarakat	(%)	1,11%	1,11%	1,12%	1,12%	1,13%	1,14%		2,05%	1,03%	3,29%	0,04%	0,11%	0,00%	184,68%	91,96%	293,75%	3,54%	9,65%
			- Capaian Produktivitas Tenaga Kerja	(%)	4,21%	4,35%	4,40%	4,42%	4,44%	4,46%	3,17%	6,82%	4,78%	5,02%	4,36%	5,17%	75,30%	156,78%	108,64%	113,57%	98,20%	115,92%
			- Persentase Pekerja Peruh Waktu	Nilai				42,75%	45,00%	46,29%				40,4%	34,7%	37,7%				94,50%	77,11%	81,38%
		Program Pengawasan Ketenagakerjaan	- Capaian Perlindungan Kondisi Lingkungan Kerja	(%)	2,92%	2,98%	3,04%	3,10%	3,10%	3,12%	0,53%	0,93%	1,18%	3,35%	0,90%	3,03%	18,15%	31,21%	38,82%	108,06%	29,03%	97,12%
		Program Hubungan Industrial dan Jamsos TK	- Capaian Hubungan Industrial	(%)	2,93%	3,66%	4,40%	5,26%	6,17%	7,10%	3,78%	3,02%	3,93%	3,77%	2,40%	3,29%	129,01%	82,51%	89,32%	71,73%	38,90%	46,34%
			- Capaian Pengupahan dan Kesejahteraan Tenaga Kerja	(%)	10,00%	10,00%	10,00%	10,00%	10,00%	10,00%	24%	10%	10%	10,00%	10,00%	10,00%	235,60%	100%	10,00%	10,00%	100,00%	100,00%
			- Capaian Jaminan Sosial Tenaga Kerja	(%)	9,49%	9,51%	9,53%	9,54%	9,55%	9,56%	1,19%	10%	10%	10,00%	10,00%	10,00%	12,54%	105,15%	10,00%	10,00%	104,71%	104,60%
		Program Penempatan Tenaga Kerja	- Capaian Kesempatan Kerja	(%)	14,95%	15,25%	15,55%	15,86%	16,18%	16,50%		13,92%		13,31%	11,40%	11,35%	0,00%	91,28%	11,40%	11,35%	70,46%	68,79%

➤ **Perbandingan Indikator Sasaran Capaian SAKIP (Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah) Tahun 2017-2022 dan tahun 2023**

Jika kita melihat target Indikator pertama yaitu Sakip pada Tahun 2017, 2018 dan 2019 di Rencana Strategis (Renstra) Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Banten Tahun 2017- 2022 dapat dilihat bahwa pada tahun tersebut untuk target Sakip ada, hal ini dikarenakan mengikuti matrik perubahan capaian Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Banten Tahun 2017- 2022 yang telah disesuaikan, sehingga nilai realisasi dan capaian Sakip di tahun 2017, 2018 dan 2019 tidak ada.

Pada tahun 2020, 2021 Dan 2022 untuk indikator Sakip mulai ditargetkan dengan nilai masing-masing realisasi indikator Sakip pada tahun 2020, 2021 dan 2022 Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Baten adalah BB, BB dan A, sehingga nilai capaian capaian yang dihasilkan pada tahun 2020, 2021 dan 2022 adalah sebagai berikut B, BB dan AA, ada pencapaian sesuai target pada tahun 2021 bahkan ada capaian melebihi target di tahun 2022, sedangkan pada tahun 2020 target tidak tercapai.

Tabel 3.7
Target dan Capaian Sakip Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi
Provinsi Banten

No	Indikator	Target Tahun			Capaian		
		2020	2021	2022	2020	2021	2022
1	Capaian Sakip	BB	BB	A	B	BB	AA

Nilai Capaian Sakip Tahun 2022 menggunakan penilaian Mandiri

Nilai Indikator Sakip di topang oleh 3 (tiga) variable pembentuknya yang antara lain :

- 1) Presentase terwujudnya penata usaha keuangan dan capaian kinerja program yang mendukung kelancaran tugas dan fungsi OPD
- 2) Capaian kesesuaian dengan parameter penilaian dokumen perencanaan, evaluasi dan pelaporan perangkat daerah
- 3) Presentase sarana prasarana perkantoran yang mendukung kelancaran tugas dan fungsi administrasi daerah dan variable yang terakhir adalah
- 4) Presentase terwujudnya peningkatan kapasitas sumber daya aparatur

yang mendukung kelancaran tugas dan fungsi OPD.

Untuk Tahun 2022 nilai realisasi capaian **Sakip** melebihi capaian 100% dikarenakan nilai Sakip yang diperoleh melebihi nilai Sakip yang ditargetkan, pencapaian realisasi antara tahun 2022 dengan Tahun 2021 ada peningkatan dari **(BB)** atau **Sangat Baik** menjadi **(AA)** atau **Sangat Memuaskan, dengan nilai 90,90%**;

- 3.3.1.1 Indikator Program Capaian Presentase terwujudnya penata usaha keuangan dan capaian kinerja program yang mendukung kelancaran tugas dan fungsi OPD pada Tahun 2023 sebesar 85,66% dari target 100% atau dengan capaian sebesar 86%, nilai capaian ini lebih kecil jika dibandingkan dengan nilai capaian tahun 2022 yang sebesar 97,20%.
- 3.3.1.2 Indikator Program Capaian kesesuaian dengan Parameter penilaian dokumen perencanaan, evaluasi dan pelaporan perangkat daerah untuk Tahun 2023 dan 2022 masing masing targetnya sebesar 100 %, pada Tahun 2023 dari target 100% atau diperoleh realisasi sebesar 94,89%, atau capainya sebesar 95%, untuk indikator program ini ada kenaikan capaian dibandingkan dengan tahun 2022 dengan realisasi anggaran sebesar 82,31% atau dengan capaian sebesar 82 %.
- 3.3.1.3 Indikator Program Persentase Sarana Prasarana Perkantoran yang mendukung kelancaran tugas dan fungsi administrasi perangkat daerah untuk Tahun 2023 dan 2022 masing masing realisasi hampir mencapai sebesar 100% dari target 100% atau dengan capaian 95,70% pada tahun 2023, indikator program ini ada penurunan capaian dari tahun 2022 yang realisasinya sebesar 100% dan mengalami penurunan realisasi sebesar 4,30% di Tahun 2023.
- 3.3.1.4 Indikator Program Persentase terwujudnya peningkatan kapasitas sumberdaya Aparatur yang mendukung kelancaran tugas dan fungsi SKPD untuk Tahun 2023 realisasinya sebesar 0% dari target 100% atau dengan capaian 0%, indikator program ini capaiannya kosong dikarenakan adanya optimalisasi anggaran .

Tabel 3.8 Tabel Capaian Sakip Disnakertran Prov. Banten Tahun 2022-2023

SASARAN DAERAH/SASARAN STRATEGIS/SASARAN RENSTRA	INDIKATOR SASARAN	PROGRAM	INDIKATOR KINERJA PROGRAM	SATUAN	Target		Realisasi		CAPAIAN						
					2022	2023	2022	2023	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
1	2	3	4	5					6	6	7	7	8	8	
Meningkatnya Penyelenggaraan Pemerintahan Yang Akuntabel, Efektif dan Efisien	Capaian SAKIP (Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah) OPD	Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	-	NILAI	A	BB	AA	???				B	BB	A	????
			- Presentase terwujudnya penata usaha keuangan dan capaian kinerja program yang mendukung kelancaran tugas dan fungsi OPD	NILAI	100%	100%	100%	85,66%	0,00%			81,47%	100,00%	100%	
			- Capaian kesesuaian dengan parameter penilaian dokumen perencanaan, evaluasi dan pelaporan perangkat daerah	NILAI	100%	100%	100%	94,89%	0,00%			83,66%	100,00%	100%	
			- Presentase sarana prasarana perkantoran yang mendukung kelancaran tugas dan fungsi administrasi daerah	NILAI	100%	100%	100%	95,70%	0,00%			92,79%	100,00%	100%	
			- Presentase terwujudnya peningkatan kapasitas sumber daya aparatur yang mendukung kelancaran tugas dan fungsi OPD	NILAI	100%	100%	100%	0%	0,00%			100,00%	100,00%	0%	

➤ **Perbandingan Indikator Sasaran Capaian Indeks Pembangunan Ketenagakerjaan (IPK) Tahun 2017-2022 dan tahun 2023**

Untuk Tahun 2023 realisasi indikator sasaran Capaian Indeks Pembangunan Ketenagakerjaan (IPK) sebesar 64,60 dari target 68.26 atau dengan capaian 94,64%, jika dibandingkan dengan realisasi tahun 2022 dengan cara menggabungkan antara indikator target dan realisasi dua indikator Indeks Pembangunan Ketenagakerjaan (IPK) dan Indikator Paruh Waktu, maka didapatkan nilai capaian indikator Indeks Pembangunan Ketenagakerjaan (IPK) tahun 2022 sebesar target 52,02 dan realisasi 37,67, sehingga capaiannya sebesar 72,41 %.

Jika dibandingkan antara capaian Indeks Pembangunan Ketenagakerjaan (IPK) tahun 2022 dan tahun 2023, maka untuk Capaian indikator Kinerja ini mengalami kenaikan sebesar 21,52%. Adapun indikator kinerja utama ini ditopang oleh beberapa program yang antara lain :

- 3.1 Indikator Kinerja Program untuk capaian pelatihan dan kompetensi kerja untuk Tahun 2022 targetnya adalah 0,14% dengan nilai realisasinya adalah sebesar 1,57%, sehingga capaiannya sebesar 1.121,43%, dan untuk tahun 2023 targetnya 6,64 sedangkan nilai realisasinya adalah 9,53% sehingga nilai capaiannya adalah sebesar 104,49%, jika kita bandingkan antara nilai target di tahun 2022 dan tahun 2023, maka akan ada perbedaan nilai target capaian, hal ini dikarenakan untuk indikator ini masih terbagi menjadi dua (2), yaitu indikator pelatihan dan kompetensi kerja berbasis industri, dan pelatihan dan kompetensi kerja berbasis masyarakat, sehingga targetnya harus dibagi ke dua indikator ini, yang imbasnya jika kita lihat nilai capaiannya sangat signifikan sekali dengan nilai capaian di tahun 2023.
- 3.2 Indikator Kinerja Program untuk capaian Produktifitas Tenaga Kerja untuk Tahun 2022 dan 2023 masing masing targetnya sebesar 4.46% dan 4,96% diperoleh realisasi pada tahun 2022 dan 2023 sebesar 5,17% dan 4,82% dengan nilai capaian sebesar 115,92% dan 97,18%, jika kita bandingkan dengan tahun sebelumnya yaitu tahun 2022 dan 2023 maka terdapat penurunan target capaian di Tahun 2023 sebesar 18,72%.
- 3.3 Indikator Hubungan Industrial target pada Tahun 2022 adalah 7,10% dan diperoleh nilai realisasi yang sama sebesar 3,29% dengan nilai capaian 46,34%, jika dibandingkan dengan realisasi tahun 2023 nilai capaian tahun

2022 bisa dibilang lebih baik, hal ini dikarenakan pada tahun 2023 nilai realisasi indikator ini tidak ada nilainya atau nol, disebabkan oleh tidak adanya data yang diperoleh pada saat tim penilai melakukan penilaian

- 3.4 Indikator Kinerja Program untuk capaian perlindungan kondisi lingkungan kerja untuk Tahun 2022 dan 2023 masing masing targetnya adalah 3,12% dan 3,53% dimana nilai realisasi yang diperoleh pada tahun 2022 sebesar 3,03% dan pada tahun 2023 sebesar 4,49 sehingga jika dibandingkan capaian tahun 2022 dan tahun 2023, maka diperoleh nilai capaiannya sebesar 97,12% dan 148,18%, sehingga ada peningkatan nilai capaian untuk indikator ini sebesar 51,06%.
- 3.5 Indikator Kinerja Program untuk capaian Pengupahan dan Kesejahteraan Tenaga Kerja untuk Tahun 2022 dan 2023 masing masing targetnya sebesar 10.00% dari target 10.00% atau dengan nilai realisasi masing-masing sebesar 10.00% jika dibandingkan dengan beberapa tahun sebelumnya, maka nilai capaian untuk indikator ini tetap sama begitu juga untuk target dan nilai capaiannya.
- 3.6 Indikator Kinerja Program untuk capaian Jaminan Sosial Tenaga Kerja untuk Tahun 2022 dan 2023 targetnya masing masing nilainya sebesar 9,56% dan 10% dan diperoleh nilai realisasi untuk indikator ini ditahun 2022 dan tahun 2023 sebesar 10% dan 10% sehingga nilai capaiannya di tahun 2022 dan Tahun 2023 sebesar 104,80% dan 100%, jika dibandingkan dengan nilai capaian tahun sebelumnya yaitu tahun 2020, maka ada penurunan nilai capaian untuk indikator ini sebesar 4,80%;
- 3.7 Indikator Kinerja Program untuk capaian Kesempatan Kerja untuk Tahun 2022 dan 2023 targenya masing-masing sebesar 16,50% dan 13,61% dengan nilai realisasi yang diperoleh yaitu 11,35% dan 11,70%, sehingga nilai capaian tahun 2022-2023 sebesar 68,79% dan 85,97% jika dibandingkan dengan tahun sebelumnya yaitu tahun 2022 maka nilai capaiannya mengalami peningkatan sebesar 17,18%, akan tetapi kita juga harus melihat ada penurunan target di tahun 2023 dibandingkan tahun 2022 sebesar 2,89%.
- 3.8 Indikator Kinerja Program untuk capaian Perencanaan Tenaga Kerja untuk Tahun 2022 targetnya tidak ada dikarenakan pada tahun ini program Perencanaan Tenaga Kerja belum ada, akan tetapi untuk nilai realisasi indikator ini sudah ada pada tahun 2022 sebesar 7,05%. Untuk nilai target indikator ini di tahun 2023 8,70% dan nilai

realisasi sebesar 7,65, sehingga diperoleh nilai capaian sebesar 113,73%. jika dibandingkan dengan tahun sebelumnya yaitu tahun 2022 maka nilai realisasinya mengalami peningkatan sebesar 17,18%.

3.9 Indikator Kinerja Program untuk capaian Penduduk dan Tenaga Kerja indikator ini di topang oleh empat subindikator, antara lain :

1. Presentase NEET (15-24 tahun);
2. Presentase Anak yang bekerja (10-17 tahun);
3. Tingkat pengangguran terbuka (TPT);
4. Presentase setengah pengangguran.

Khusus untuk indikator ini nilai yang diperoleh dihasilkan dari nilai yang dirilis oleh Badan Pusat Statistik (BPS) Provinsi Banten. Pada tahun 2023 diperoleh nilai untuk indikator ini sebesar 6,40.

Tabel 3.9 Tabel Capaian Indeks Pembangunan Ketenagakerjaan (IPK) Disnakertran Prov. Banten Tahun 2017-2022

SASARAN DAERAH/SASARAN STRATEGIS/SASARAN RENSTRA	INDIKATOR SASARAN	PROGRAM	INDIKATOR KINERJA PROGRAM	SATUAN	Target						Realisasi						CAPAIAN						
					2017	2018	2019	2020	2021	2022	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2017	2018	2019	2020	2021	2022	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	
Meningkatnya Tenaga Kerja yang Berkualitas	Meningkatnya Indeks Pembangunan Ketenagakerjaan	Program Pelatihan dan Produktifitas Tenaga Kerja	-	Persentase Indeks Pembangunan Ketenagakerjaan	(%)	59,06 %	59,06 %	60,06 %	5,69 %	5,71 %	5,74 %	54,20 %	60,27 %	60,38 %	6,67 %	6,67 %	5,77 %	92,00 %	102,05%	92,00%	117,22%	116,81%	99,48%
			-	Capaian Pelatihan dan Kompetensi Kerja	(%)	0,14%	0,14%	0,14%	0,14 %	0,14 %	0,14 %		2,05%	2,03%	1,51 %	2,27 %	1,57 %	0,00 %	1464,29 %	1450,00 %	1078,57 %	1621,43 %	137,71%
			-	Capaian Pelatihan dan Kompetensi Kerja Berbasis Masyarakat	(%)	1,11%	1,11%	1,12%	1,12 %	1,13 %	1,14 %		2,05%	1,03%	3,29 %	0,04 %	0,11 %	0,00 %	184,68%	91,96%	293,75%	3,54%	9,64%
			-	Capaian Produktifitas Tenaga Kerja	(%)	4,21%	4,35%	4,40%	4,42 %	4,44 %	4,46 %	3,17%	6,82%	4,78%	5,02 %	4,36 %	4,46 %	75,30 %	156,78%	108,64%	113,57%	98,20%	115,91%

Tabel 3.10 Indikator Pekerja Paruh Waktu Disnakertran Prov. Banten Tahun 2017-2022

SASARAN DAERAH/SASARAN STRATEGIS/SASARAN RENSTRA	INDIKATOR SASARAN	PROGRAM	INDIKATOR KINERJA PROGRAM	SATUAN	Target						Realisasi						CAPAIAN						
					2017	2018	2019	2020	2021	2022	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2017	2018	2019	2020	2021	2022	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	
Meningkatnya Daya Saing Tenaga Kerja	Capaian Persentase Pekerja Penuh Waktu		-	Persentase Pekerja Penuh Waktu	Nilai				42,75 %	45,00 %	46,29 %				40,4 %	34,7 %	37,7 %				94,50%	77,11%	0,00%
		Program Pengawasan Ketenagakerjaan	-	Capaian Perlindungan Kondisi Lingkungan Kerja	(%)	2,92%	2,98%	3,04%	3,10%	3,10%	3,12%	0,53 %	0,93%	1,18 %	3,35%	0,90%	3,03 %	18,15%	31,21%	38,82 %	108,06 %	29,03%	97,12 %
		Program Hubungan Industrial dan Jamsos TK	-	Capaian Hubungan Industrial	(%)	2,93%	3,66%	4,40%	5,26%	6,17%	7,10%	3,78 %	3,02%	3,93 %	3,77%	2,40%	3,29 %	129,01 %	82,51%	89,32 %	71,73%	38,90%	46,34 %
			-	Capaian Pengupahan dan Kesejahteraan Tenaga Kerja	(%)	10,00 %	10,00 %	10,00 %	10,00 %	10,00 %	10,00 %	24%	10%	10%	10,00 %	10,00 %	10,00 %	235,60 %	100%	10,00 %	10,00%	100,00 %	100%
			-	Capaian Jaminan Sosial Tenaga Kerja	(%)	9,49%	9,51%	9,53%	9,54%	9,55%	9,56%	1,19 %	10%	10%	10,00 %	10,00 %	10,00 %	12,54%	105,15 %	10,00 %	10,00%	104,71 %	104,60 %
Program Penempatan Tenaga Kerja	-	Capaian Kesempatan Kerja	(%)	14,95 %	15,25 %	15,55 %	15,86 %	16,18 %	16,50 %		13,92 %		13,31 %	11,40 %	11,35 %	0,00%	91,28%	11,40 %	11,35%	70,46%	68,79 %		

Tabel 3.11 Tabel Capaian Indeks Pembangunan Ketenagakerjaan (IPK) Disnakertrans Provinsi Banten Tahun 2017-2023

SASARAN DAERAH/SASARAN STRATEGIS/SASARAN RENSTRA	INDIKATOR SASARAN	PROGRAM	INDIKATOR KINERJA PROGRAM	SATUAN	Target						Realisasi						CAPAIAN									
					2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	
					6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25		
		Program Pelatihan Kerja dan Produktivitas Tenaga Kerja	-	Capaian Pelatihan dan Kompetensi Kerja	(%)	0,14%	0,14%	0,14%	0,14%	0,14%	0,14%	6,64%		2,05%	2,03%	1,51%	2,27%	1,57%	9,53	0,00%	1464,29%	1450,00%	1078,57%	1621,43%	137,71%	143,74
		Program Pelatihan Kerja dan Produktivitas Tenaga Kerja	-	Capaian Pelatihan dan Kompetensi Kerja Berbasis Masyarakat	(%)	1,11%	1,11%	1,12%	1,12%	1,13%	1,14%	-		2,05%	1,03%	3,29%	0,04%	0,11%	-	0,00%	184,68%	91,96%	293,75%	3,54%	9,64%	-
		Program Pelatihan Kerja dan Produktivitas Tenaga Kerja	-	Capaian Produktivitas Tenaga Kerja	(%)	4,21%	4,35%	4,40%	4,42%	4,44%	4,46%	4,96%	3,17%	6,82%	4,78%	5,02%	4,36%	4,46%	4,82	75,30%	156,78%	108,64%	113,57%	98,20%	115,91%	97,18
		Program Pengawasan Ketenagakerjaan	-	Capaian Perlindungan Kondisi Lingkungan Kerja	(%)	2,92%	2,98%	3,04%	3,10%	3,10%	3,12%	3,53%	0,53%	0,93%	1,18%	3,35%	0,90%	3,03%	4,49	18,15%	31,21%	38,82%	108,06%	29,03%	97,12%	127,19
		Program Hubungan Industrial	-	Capaian Hubungan Industrial	(%)	2,93%	3,66%	4,40%	5,26%	6,17%	7,10%	4,19%	3,78%	3,02%	3,93%	3,77%	2,40%	3,29%	-	129,01%	82,51%	89,32%	71,73%	38,90%	46,34%	-
		Program Hubungan Industrial dan Jamsos TK	-	Capaian Pengupahan dan Kesejahteraan Tenaga Kerja	(%)	10,00%	10,00%	10,00%	10,00%	10,00%	10,00%	10,00	24%	10%	10%	10,00%	10,00%	10,00%	10,00	235,60%	100%	10,00%	10,00%	100,00%	100%	100
		Program Hubungan Industrial dan Jamsos TK	-	Capaian Jaminan Sosial Tenaga Kerja	(%)	9,49%	9,51%	9,53%	9,54%	9,55%	9,56%	10,00	1,19%	10%	10%	10,00%	10,00%	10,00%	10,00	12,54%	105,15%	10,00%	10,00%	104,71%	104,60%	100
		Program Penempatan Tenaga Kerja	-	Capaian Kesempatan Kerja	(%)	14,95%	15,25%	15,55%	15,86%	16,18%	16,50%	13,61		13,92%		13,31%	11,40%	11,35%	11,70	0,00%	91,28%	11,40%	11,35%	70,46%	68,79%	85,97
		Program Penempatan Tenaga Kerja	-	Capaian Perencanaan Tenaga Kerja	(5)	-	-	-	-	-	-	8,70%	-	-	-	-	-	7,05	7,65	-	-	-	-	-	-	87,93

3.1.4 Perbandingan Realisasi Kinerja Tahun 2023 Secara Nasional

Indeks Pembangunan Ketenagakerjaan mencerminkan kualitas pembangunan ketenagakerjaan nasional maupun suatu provinsi secara keseluruhan yang diperoleh dengan cara menjumlahkan indeks 9 Indikator Utama Nasional maupun di suatu Provinsi. Dalam melakukan penghitungan angka Indeks Pembangunan Ketenagakerjaan suatu provinsi digunakan berbagai data yang berasal dari berbagai sumber. Setelah data diperoleh kemudian dilakukan validasi untuk selanjutnya dilakukan pengolahan data.

Tabel 3.12
Tingkatan Status Indeks Pembangunan Ketenagakerjaan

Tingkatan Status	Indeks Komposit
Rendah	<50,00
Menengah Bawah	50,00 - 65,99
Menengah Atas	66,00 – 79,99
Tinggi	≥80,00

Dari hasil pengolahan dan perhitungan data terkait dengan target capaian indikator Indeks Pembangunan Ketenagakerjaan (IPK) Provinsi Banten Tahun 2023 yang telah dilakukan secara nasional oleh Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia, pada tahun 2023 diperoleh nilai realisasi untuk Provinsi Banten sebesar **64,60** (sama dengan nilai tahun 2022) dari target 68,26 dengan nilai capaian sebesar 94,64%, akan tetapi untuk tahun 2023 ini Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia tidak mengeluarkan rilis peringatan secara nasional seperti beberapa tahun kebelakang, sebagai gambaran pada tahun 2022 dari hasil rilis secara nasional nilai Indeks Pembangunan Ketenagakerjaan (IPK) Provinsi Banten sebesar berada diperingkat 15 dari 34 provinsi dengan nilai indeks komposit IPK sebesar 64,60 dan berada pada tingkat status menengah bawah.

Pada tahun 2023 perekonomian nasional masih dalam tahap pemulihan pasca adanya gelombang wabah Covid-19, begitu juga dengan roda perekonomian di Provinsi Banten, sehingga diasumsikan untuk pertumbuhan Indeks Pembangunan Ketenagakerjaan masih tidak jauh dengan tahun sebelumnya, sehingga diperoleh nilai yang sama untuk tahun 2022 dan tahun

2023, dapat dilihat pada tabel 3.13 dibawah ini :

Tabel 3.13
Indeks Pertumbuhan Ketenagakerjaan Secara Nasional Tahun 2022

Provinsi	IPK	Peringkat	Status
DKI Jakarta	82,50	1	Tinggi
Kalimantan Utara	76,19	2	Menengah Atas
DI Yogyakarta	73,50	3	Menengah Atas
Kalimantan Tengah	72,94	4	Menengah Atas
Sulawesi Selatan	72,87	5	Menengah Atas
Sulawesi Utara	72,62	6	Menengah Atas
Kalimantan Timur	69,46	7	Menengah Atas
Kepulauan Bangka Belitung	68,25	8	Menengah Atas
Kepulauan Riau	67,32	9	Menengah Atas
Sulawesi Tenggara	66,41	10	Menengah Atas
Gorontalo	65,82	11	Menengah Bawah
Bali	65,77	12	Menengah Bawah
Kalimantan Selatan	65,32	13	Menengah Bawah
Sulawesi Tengah	64,86	14	Menengah Bawah
Banten	64,60	15	Menengah Bawah
Jambi	64,49	16	Menengah Bawah
Riau	63,87	17	Menengah Bawah
Jawa Barat	63,80	18	Menengah Bawah
Maluku Utara	62,88	19	Menengah Bawah
Kalimantan Barat	62,11	20	Menengah Bawah
Jawa Tengah	61,85	21	Menengah Bawah
Aceh	60,60	22	Menengah Bawah
Bengkulu	59,75	23	Menengah Bawah
Sumatera Selatan	59,72	24	Menengah Bawah
Jawa Timur	58,66	25	Menengah Bawah
Sumatera Barat	57,81	26	Menengah Bawah
Maluku	57,59	27	Menengah Bawah
Nusa Tenggara Barat	56,22	28	Menengah Bawah
Lampung	55,26	29	Menengah Bawah
Sumatera Utara	55,13	30	Menengah Bawah
Sulawesi Barat	54,18	31	Menengah Bawah
Papua Barat	47,34	32	Rendah
Nusa Tenggara Timur	33,34	33	Rendah
Papua	33,18	34	Rendah

3.1.5 Analisis penyebab keberhasilan/ kegagalan atau peningkatan/ penurunan kinerja serta alternatif solusi yang telah dilakukan

Dalam merealisasikan pelaksanaan program dan kegiatan serta pencapaian kinerja yang diharapkan, tidak terlepas dari berbagai macam permasalahan dan kendala yang dihadapi oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Banten, diantaranya :

a) Faktor-Faktor Pendukung Keberhasilan

Dengan terlaksananya output dari setiap program kegiatan di atas oleh bidang teknis yang ada di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Banten mendukung pencapaian peningkatan indikator Indeks Pembangunan Ketenagakerjaan (IPK) dan peningkatan persentase Indikator Pekerja Penuh Waktu atas Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LKIP) Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Banten Tahun 2023, dengan pendukung Capaian Kinerja adalah sebagai berikut :

- 1) Dukungan Anggaran dan Sarana Prasarana yang Memadai;
- 2) Kebijakan pimpinan dalam mengupayakan transparansi dalam pengelolaan keuangan daerah;
- 3) Penyelarasan program kegiatan dengan variable-variabel pembentuk yang ada di indikator Indeks Pembangunan Ketenagakerjaan (IPK) dan Indikator Pekerja Penuh Waktu, guna meningkatkan nilai capaian.
- 4) Adanya upaya seluruh SKPD di lingkungan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Banten untuk meningkatkan kualitas LK-SKPD nya masing-masing;
- 5) Adanya inovasi-inovasi dalam pelaksanaan program kegiatan di seluruh bidang teknis di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Banten, guna menunjang pelaksanaan program kegiatan.

b) Faktor-Faktor Penghambat/ Kegagalan

Dalam rangka pencapaian Sasaran Kinerja Tahun Anggaran 2023, ada beberapa Penghambat Capaian kinerja adalah sebagai berikut:

1. Adanya perubahan regulasi tentang Pengelolaan dan perencanaan Keuangan dan Aset yang tidak dapat diprediksi (tidak dinamis);
2. Lemahnya Sistem penerimaan data yang tidak terintegrasi;
3. Masih lemahnya penyediaan data sebagai dasar dalam perencanaan program kegiatan;
4. Belum optimalnya kapasitas daya tampung pencari kerja untuk mendapatkan pelatihan yang berbasis kompetensi;
5. Masih rendahnya sistem kerjasama dengan perusahaan dalam penempatan tenaga kerja sehingga menyebabkan rendahnya kesempatan kerja yang ada di provinsi banten;
6. Masih rendahnya kesadaran dari pelaku usaha/perusahaan untuk melakukan wajib lapor ketenagakerjaan (Wajib lapor lowongan,peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama dll);
7. Masih rendahnya kesadaran dari pekerja untuk menjadi peserta BPJS Ketenagakerjaan;
8. Tidak adanya Mou mengenai pelatihan berbasis masyarakat karena keterbatasan modal dan pendukung lainnya;
9. Masih kurang sistem mengenai lapor penempatan tenaga kerja;

10. Harus adanya mapping terkait kesesuaian kejuruan pelatihan dengan potensi daerah;
11. Masih kurangnya jumlah tenaga fungsional di bidang ketenagakerjaan, antara lain seperti:
 - Tenaga Fungsional Pengawas Ketenagakerjaan di Bidang Pengawasan;
 - Tenaga Fungsional Pengantar Kerja di Bidang Penempatan;
 - Tenaga Fungsional Mediator Kerja di Bidang Hubungan Industrial;
 - Tenaga Fungsional Instruktur di Unit Pelaksana Teknis (UPT) Latihan Kerja Serpong Tangerang Banten;
12. Masih sedikitnya kepercayaan dari pihak perusahaan untuk melaporkan jumlah lowongan pekerjaan yang ada di perusahaan kepada dinas yang membidangi ketenagakerjaan Kabupaten/Kota dan Provinsi;
13. Banyaknya calon transmigran yang tidak memiliki skill dan kemauan yang kuat untuk bertransmigrasi, akan tetapi masih nekad untuk mengikuti program transmigrasi.

c) Solusi/Rekomendasi

Dalam rangka pencapaian target tercapainya pencapaian peningkatan indeks pembangunan ketenagakerjaan pada tahun-tahun mendatang atas Laporan Keuangan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Banten, rekomendasi yang dapat disampaikan antara lain :

- 1) Peningkatan kerjasama (Mou) dengan Perusahaan dalam rangka penempatan tenaga kerja di perusahaan;
- 2) Optimisasi anggaran guna peningkatan kapasitas pelatihan pencari kerja berbasis kompetensi;
- 3) Revitalisasi UPT Latker terkait sarana dan prasarana, peningkatan dan pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) dan penyesuaian silabus dengan kebutuhan dunia industri;
- 4) Adanya dorongan kepada pelaku usaha untuk peningkatan kesadaran dalam rangka pelaporan ketenagakerjaan;
- 5) Adanya Mou dengan stakeholder terkait dengan permodalan hasil pelatihan(CSR);
- 6) Adanya pengembangan terkait sistem dan aplikasi penempatan

tenaga kerja;

- 7) Perlu adanya sosialisasi terkait dengan pentingnya penerapan SMK3 di perusahaan, dan peningkatan sosial;
- 8) Pentingnya dukungan perusahaan dalam mendaftarkan pekerjanya untuk menjadi peserta BPJS Ketenagakerjaan dalam rangka perlindungan tenaga kerja;
- 9) Masih kurangnya Sumber Daya Manusia (SDM) Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Banten, pada Jabatan Fungsional di bidang teknis sebagai pelaksana teknis, seperti :
 - Tenaga Fungsional Pengawas Ketenagakerjaan di Bidang Pengawasan;
 - Tenaga Fungsional Pengantar Kerja di Bidang Penempatan;
 - Tenaga Fungsional Mediator Kerja di Bidang Hubungan Industrial;
 - Tenaga Fungsional Instruktur di Unit Pelaksana Teknis (UPT) Latihan Kerja Serpong Tangerang Banten.

Untuk itu perlu adanya perekrutan dari jalur umum, Inpasing atau jalur penyetaraan dari jabatan struktural ke jabatan fungsional;

- 10) Adanya sosialisasi dan memberikan penjelasan kepada perusahaan-perusahaan yang ada di wilayah Provinsi Banten untuk melaporkan, jumlah lowongan yang dimiliki ke Disnakertrans kabupaten, Kota dan Provinsi, hal ini dilakukan guna menghindari adanya jual beli lowongan pekerjaan atau percaloan, oleh pihak-pihak yang tidak bertanggung jawab;
- 11) Adanya seleksi yang ketat dalam menjaring calon transmigran, sehingga program yang diadakan Dinas dan kementerian yang membidangi ketenagakerjaan tidak sia-sia.

3.1.6 Analisis atas Efisiensi Penggunaan Sumber Daya

Untuk mengukur efisiensi penggunaan sumber daya dilakukan dengan menghitung penghematan anggaran dalam mencapai output kegiatan. Semakin sedikit anggaran untuk mencapai output maksimal berarti nilai efisiensi semakin tinggi, atau dapat dikatakan kalau rasio penggunaan anggaran lebih rendah dari rasio pagu anggaran untuk menghasilkan satu satuan capaian output kegiatan berarti penggunaan anggaran efisien. Berikut

disampaikan Analisis Atas Efisiensi Penggunaan Sumber Daya untuk Tahun Anggaran 2023, antara lain :

- Masih belum optimalnya penggunaan anggaran untuk mendukung program kegiatan prioritas yang dapat menyerap lebih banyak tenaga kerja di Bidang Pelatihan;
- Adanya evaluasi dan monitoring terkait dengan capaian target, realisasi dan capaian sesuai dengan Rencana Strategis (renstra) untuk program kegiatan prioritas yang ada di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Banten;
- Harus dilakukan proyeksi terkait dengan potensi di daerah guna penyesuaian jenis kejuruan pelatihan, sehingga para pencari kerja yang telah mengikuti pelatihan dapat maksimal dalam penempatannya;

3.1.7 Analisis Program dan Kegiatan Yang Menunjang Keberhasilan ataupun Kegagalan Pencapaian Kinerja

Dari hasil rilis Indeks Pembangunan Pembangunan Ketenagakerjaan (IPK) sementara Tahun 2023 yang dikeluarkan oleh Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia, dapat kita analisa bahwa ada beberapa program kegiatan yang target capaiannya tidak sesuai dengan target yang telah di tentuka dalam Renstra Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Banten Tahun 2023, seperti terlihat pada tabel 3.14.

Dari Sembilan (9) indicator yang menjadi penilaian terkait dengan Indeks Pembangunan Ketenagakerjaan (IPK) Tahun 2023, ada beberapa program kegiatan yang mendukung Indikator yang berhasil melampaui target indicator yang telah ditetapkan dalam Renstra 2023-2026 dan ada juga beberapa program kegiatan yang targetnya kurang bahkan tidak ada nilainya, sebagai penyumbang target dari indicator yang telah ditetapkan.

Tabel 3.14
Perbandingan Nilai Indikator IPK Tahun 2022 dan Tahun 2023

Indikator Utama & Sub Indikator	Indeks		Target Resntra
	2022	2023	2023
Perencanaan Tenaga Kerja	7,05000	7,65000	8,70000
Perencanaan Tenaga Kerja Provinsi	7,05000	7,65000	
Penduduk dan Tenaga Kerja	5,61260	6,40445	
Persentase NEET (15-24 tahun)	0,72888	0,68709	

Persentase Anak Yang Bekerja (10-17 tahun)	1,94650	1,90500	
Tingkat Penganggur Terbuka (TPT)	1,50459	1,72709	
Persentase Setengah Pengangguran	1,43263	2,08527	
Kesempatan Kerja	11,34565	11,70010	13,61000
Persentase Tenaga Kerja Formal	5,33740	5,49324	
Proporsi Lapangan Pekerjaan Informal Non-Pertanian	2,27142	2,31839	
Proporsi LPINP untuk Laki-laki	1,81549	1,92216	
Proporsi LPINP untuk Perempuan	1,50719	1,41692	
Proporsi Lapangan Pekerjaan Informal Pertanian (LPIP)	0,41415	0,54939	
Pelatihan dan Kompetensi Kerja	1,56796	9,53139	6,64000
Tingkat Kapasitas Pelatihan Kerja	0,31159	4,50000	
Tingkat Lulusan Pelatihan Kerja	0,64437	3,74831	
Tingkat Lembaga Pelatihan yang Terakreditasi	0,61200	1,28308	
Produktivitas Tenaga Kerja	5,17402	4,81776	4,96000
Tingkat Produktivitas Tenaga Kerja	4,46840	4,51975	
Laju Pertumbuhan PRDB per Tenaga kerja	0,70562	0,29801	
Hubungan Industrial	3,29326	0,00000	4,19000
Tingkat Peraturan (PP) yang Disahkan	0,61622	0,00000	
Tingkat Perjanjian Kerja Bersama (PKB) yang Didaftarkan	0,18601	0,00000	
Tingkat Lembaga Kerja Sama (LKS) Bipartit di Perusahaan	0,08849	0,00000	
Tingkat Perselisihan Hubungan Industrial	2,40254	0,00000	
Kondisi Lingkungan Kerja	3,02537	4,49891	3,53000
Tingkat Penerapan SMK3 di Perusahaan	0,36620	0,00000	
Tingkat Kecelakaan Kerja	0,00000	1,93291	
Tingkat Kepatuhan Wajib Laporan Ketenagakerjaan di Perusahaan	2,65917	2,56600	
Pengupahan dan Kesejahteraan Pekerja	10,00000	10,00000	10,00000
Proporsi Besaran Upah Rata-rata Per Jam Terhadap UMP	10,00000	10,00000	
Jaminan Sosial Tenaga Kerja	10,00000	10,00000	10,00000
Tingkat Perusahaan yang menjadi Peserta BPJS Ketenagakerjaan	4,00000	4,00000	
Tingkat Pekerja/Buruh/Karyawan yang menjadi Peserta BPJS	6,00000	6,00000	
IPK	57,06886	64,60261	68,26000

Tabel 3.16
Analisis Atas Efisiensi Penggunaan Sumber Daya Disnakertrans Provinsi Banten Tahun 2023

NO	TUJUAN	SASARAN	INDIKATOR SASARAN	TARGET (%)	PENYERAPAN ANGGARAN (%)	CAPAIAN ANGGARAN (%)	TINGKAT EFISIENSI (%)
1.	Terwujudnya Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah yang efektif, efisien, transparan, dan akuntabel	Meningkatnya Penyelenggaraan Pemerintahan yang Akuntabel, Efektif, dan efisien	Capaian SAKIP (Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah) OPD	100	88.14	88.14	11.86
		Meningkatnya Indeks Pembangunan Ketenagakerjaan	Capaian Persentase Indeks Pembangunan Ketenagakerjaan	100	91.31	91.31	8.69

Berdasarkan tabel diatas, Disnakertrans Provinsi Banten sepanjang Tahun 2023 telah melaksanakan program kegiatan dengan capaian sangat memuaskan yang terlihat dari pencapaian indikator rata-rata diatas 85%. Dengan tetap melakukan efisiensi pada alokasi anggaran, bahkan terdapat indikator yang menunjukkan efisiensi anggaran sangat tinggi, yaitu Capaian Persentase SAKIP (Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah) OPD sebesar 11.86% hal ini diperoleh dari efisiensi sub kegiatan, di ikuti oleh indikator Capaian Persentase Indeks Pembangunan Ketenagakerjaan dengan efisiensi anggaran sebesar 8,69%.

Hal ini terjadi karena adanya penerapan optimalisasi anggaran yang berdampak pada adanya beberapa kegiatan yang dikurangi anggarannya dan ada kegiatan yang dihilangkan, sehingga berakibat pada rendahnya penyerapan anggaran dinas tenaga kerja dan transmigrasi pada tahun anggaran 2023.

3.2. Realisasi Anggaran

3.3.1 Evaluasi Atas Optimalisasi Anggaran Kegiatan Tahun 2023

Sebagai upaya mewujudkan kinerja yang baik tentunya harus didukung anggaran yang memadai serta dapat dipertanggungjawabkan penggunaannya. Disnakertrans Provinsi Banten melalui mekanisme Perubahan APBD mendapatkan alokasi anggaran Belanja sebesar Rp 89.095.739.100,00 dan realisasi sebesar Rp 79.043.592.630,00 atau 88,72%, dengan rincian:

Tabel 3.12
Realisasi Anggaran Per Program Disnakertrans Prov. Banten Tahun 2023

No	URAIAN	ALIKOSI ANGGARAN (Rp)	REALISASI ANGGARAN (Rp)	PERSENTASE (%)
1	2	3	4	5
I.	PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH PROVINSI BANTEN	70.359.079.500	62.016.522.493	88,14
II	PROGRAM PENGAWASAN KETENAGAKERJAAN	1.059.131,400	1.007.063.000	95,08
III	PROGRAM HUBUNGAN INDUSTRIAL	3.555.204.000	3.432.301,175	96.54
IV	PROGRAM PENEMPATAN TENAGA KERJA	2.796.017.000	2.630.815.862	94.09
V	PROGRAM PELATIHAN KERJA DAN PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA	11.144.854.600	9.865.661.100	88.52
Jumlah		89.095.739.100	79,043.592.630	88.72

Tabel 3.13
Realisasi Anggaran Per Kegiatan/Subkegiatan Disnakertrans Provinsi Banten
Tahun 2023

No.	Nama Kegiatan & Tolok Ukur	Pagu Anggaran (Rp)	Realisasi			
			Keuangan		Sisa Anggaran	
			Rp.	%	Rp.	%
1	2	3	8	9	10	11
1	Administrasi Umum Perangkat Daerah	1.335.114.876,00	1.205.772.890,00	90,31	129.341.986,00	9,69
1	PENYEDIAAN KOMPONEN INSTALASI LISTRIK/PENERANGAN BANGUNAN KANTOR	30.000.000,00	28.696.900,00	95,66	1.303.100,00	4,34
2	PENYEDIAAN PERALATAN DAN PERLENGKAPAN KANTOR	580.114.876,00	502.768.400,00	86,67	77.346.476,00	13,33
3	PENYEDIAAN PERALATAN RUMAH TANGGA	60.000.000,00	59.171.500,00	98,62	828.500,00	1,38
4	PENYEDIAAN BAHAN LOGISTIK KANTOR	250.000.000,00	244.168.400,00	97,67	5.831.600,00	2,33
5	PENYEDIAAN BARANG CETAKAN DAN PENGGANDAAN	150.000.000,00	148.709.900,00	99,14	1.290.100,00	0,86
6	PENYEDIAAN BAHAN BACAAN DAN PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN	20.000.000,00	18.626.910,00	93,13	1.373.090,00	6,87
7	FASILITASI KUNJUNGAN TAMU	120.000.000,00	84.230.000,00	70,19	35.770.000,00	29,81
8	PENYELENGGARAAN RAPAT KOORDINASI DAN KONSULTASI SKPD	75.000.000,00	73.919.380,00	98,56	1.080.620,00	1,44
9	PENATAUSAHAAN ARSIP DINAMIS PADA SKPD	50.000.000,00	45.481.500,00	90,96	4.518.500,00	9,04
10	DUKUNGAN PELAKSAAN SISTEM PEMERINTAHAN BERBASIS ELEKTRONIK PADA SKPD	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
2	Administrasi Barang Milik Daerah pada Perangkat Daerah	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
1	PENYUSUNAN PERENCANAAN KEBUTUHAN BARANG MILIK DAERAH SKPD	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
3	Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
1	PENGADAAN PAKAIAN DINAS BESERTA ATRIBUT KELENGKAPANNYA	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
2	PENDIDIKAN DAN PELATIHAN PEGAWAI BERDASARKAN TUGAS DAN FUNGSI	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
3	SOSIALISASI PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
4	Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	5.167.859.800,00	4.945.383.950,00	95,70	222.475.850,00	4,30
1	PENYEDIAAN JASA SURAT MENYURAT	15.000.000,00	6.480.000,00	43,20	8.520.000,00	56,80
2	PENYEDIAAN JASA KOMUNIKASI,SUMBER DAYA AIR DAN LISTRIK	1.556.000.000,00	1.445.101.462,00	92,87	110.898.538,00	7,13
3	PENYEDIAAN JASA PERALATAN DAN PERLENGKAPAN KANTOR	27.011.200,00	21.091.000,00	78,08	5.920.200,00	21,92
4	PENYEDIAAN JASA PELAYANAN UMUM KANTOR	3.569.848.600,00	3.472.711.488,00	97,28	97.137.112,00	2,72
5	Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	2.426.043.500,00	2.275.613.184,00	93,80	150.430.316,00	6,20
1	PENYEDIAAN JASA PEMELIHARAAN, BIAYA PEMELIHARAAN DAN PAJAK KENDARAAN PERORANGAN DINAS ATAU KENDARAAN DINAS JABATAN	75.000.000,00	62.537.300,00	83,38	12.462.700,00	16,62
2	PENYEDIAAN JASA PEMELIHARAAN, BIAYA PEMELIHARAAN DAN PAJAK DAN PERIZINAN KENDARAAN DINAS OPERASIONAL ATAU LAPANGAN	850.000.000,00	771.298.580,00	90,74	78.701.420,00	9,26
3	PEMELIHARAAN MEBEL	50.000.000,00	39.480.000,00	78,96	10.520.000,00	21,04
4	PEMELIHARAAN PERALATAN DAN MESIN LAINNYA	274.585.000,00	244.575.000,00	89,07	30.010.000,00	10,93
5	PEMELIHARAAN ASET TETAP LAINNYA	150.000.000,00	147.160.000,00	98,11	2.840.000,00	1,89

	6	PEMELIHARAAN/REHABILITASI GEDUNG KANTOR DAN BANGUNAN LAINNYA	550.000.000,00	543.584.304,00	98,83	6.415.696,00	1,17
	7	PEMELIHARAAN/REHABILITASI SARANA DAN PRASARANA GEDUNG KANTOR DAN BANGUNAN LAINNYA	476.458.500,00	466.978.000,00	98,01	9.480.500,00	1,99
6		Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	686.415.000,00	659.231.449,00	96,04	27.183.551,00	3,96
	1	PENGADAAN MEBEL	50.000.000,00	49.475.000,00	98,95	525.000,00	1,05
	2	PENGADAAN PERALATAN DAN MESIN LAINNYA	186.415.000,00	174.600.000,00	93,66	11.815.000,00	6,34
	3	PENGADAAN ASET TETAP LAINNYA	100.000.000,00	99.681.449,00	99,68	318.551,00	0,32
	3	PENGADAAN GEDUNG KANTOR ATAU BANGUNAN LAINNYA	350.000.000,00	335.475.000,00	95,85	14.525.000,00	4,15
7		Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	51.320.010.000,00	43.959.828.291,00	85,66	7.360.181.709,00	14,34
	1	Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	50.664.715.000,00	43.390.614.879,00	85,64	7.274.100.121,00	14,36
	2	Penyediaan Administrasi Pelaksanaan Tugas ASN	588.165.000,00	513.215.000,00	87,26	74.950.000,00	12,74
	3	Pelaksanaan Penatausahaan dan Pengujian/Verifikasi Keuangan SKPD	12.400.000,00	10.800.000,00	87,10	1.600.000,00	12,90
	4	Koordinasi dan Pelaksanaan Akuntansi SKPD	10.200.000,00	8.450.000,00	82,84	1.750.000,00	17,16
	5	Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD	6.200.000,00	5.233.912,00	84,42	966.088,00	15,58
	6	Pengelolaan dan Penyiapan Bahan Tanggapan Pemeriksaan	1.100.000,00	1.066.250,00	96,93	33.750,00	3,07
	7	Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Bulanan/Triwulanan/Semesteran SKPD	32.700.000,00	27.023.250,00	82,64	5.676.750,00	17,36
	8	Penyusunan Pelaporan dan Analisis Prognosis Realisasi Anggaran	4.530.000,00	3.425.000,00	75,61	1.105.000,00	24,39
8		Perencanaan, Evaluasi dan Pelaporan	890.968.000,00	845.476.004,00	94,89	45.491.996,00	5,11
	1	Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	155.235.694,00	135.973.744,00	87,59	19.261.950,00	12,41
	2	Koordinasi dan Penyusunan Dokumen RKA-SKPD	20.110.000,00	19.915.750,00	99,03	194.250,00	0,97
	3	Koordinasi dan Penyusunan Dokumen Perubahan RKA-SKPD	20.110.000,00	19.915.750,00	99,03	194.250,00	0,97
	4	Koordinasi dan Penyusunan DPA-SKPD	20.110.000,00	19.714.000,00	98,03	396.000,00	1,97
	5	Koordinasi dan Penyusunan Perubahan DPA-SKPD	20.110.000,00	19.915.750,00	99,03	194.250,00	0,97
	6	Koordinasi dan Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD	474.580.000,00	473.990.000,00	99,88	590.000,00	0,12
	7	Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	180.712.306,00	156.051.010,00	86,35	24.661.296,00	13,65
9		Adm Umum pada UPTD Pengawasan Ketenagakerjaan Kota Cilegon dan Kota Serang	64.402.300,00	55.906.960,00	86,81	8.495.340,00	13,19
	1	Administrasi Umum Perangkat Daerah	64.402.300,00	55.906.960,00	86,81	8.495.340,00	13,19
10		Pemeliharaan Barang pada UPTD Pengawasan Ketenagakerjaan Kota Cilegon dan Kota Serang	9.760.000,00	4.875.120,00	49,95	4.884.880,00	50,05
	1	Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	9.760.000,00	4.875.120,00	49,95	4.884.880,00	50,05
11		Pengadaan Barang pada UPTD Pengawasan Ketenagakerjaan Kota Cilegon dan Kota Serang	5.510.000,00	5.000.000,00	90,74	510.000,00	9,26
	1	Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	5.510.000,00	5.000.000,00	90,74	510.000,00	9,26
12		Penyediaan Jasa pada UPTD Pengawasan Ketenagakerjaan Kota Cilegon dan Kota Serang	348.728.000,00	323.676.314,00	92,82	25.051.686,00	7,18
	1	Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	348.728.000,00	323.676.314,00	92,82	25.051.686,00	7,18
13		Administrasi Umum pada UPTD Pengawasan Ketenagakerjaan Kab. Serang, Kab. Pandeglang, dan Kab. Lebak	74.500.000,00	73.803.382,00	99,06	696.618,00	0,94
	1	Administrasi Umum Perangkat Daerah	74.500.000,00	73.803.382,00	99,06	696.618,00	0,94

14	Penyediaan Jasa pada UPTD Pengawasan Ketenagakerjaan Kab. Serang, Kab. Pandeglang, dan Kab. Lebak	264.110.000,00	260.641.800,00	98,69	3.468.200,00	1,31
	1 Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	264.110.000,00	260.641.800,00	98,69	3.468.200,00	1,31
15	Pemeliharaan Barang pada UPTD Pengawasan Ketenagakerjaan Kab. Serang, Kab. Pandeglang, dan Kab. Lebak	16.830.000,00	16.550.100,00	98,34	279.900,00	1,66
	1 Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	16.830.000,00	16.550.100,00	98,34	279.900,00	1,66
16	Pengadaan Barang pada UPTD Pengawasan Ketenagakerjaan Kab. Serang, Kab. Pandeglang, dan Kab. Lebak	29.918.800,00	28.735.960,00	96,05	1.182.840,00	3,95
	1 Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	29.918.800,00	28.735.960,00	96,05	1.182.840,00	3,95
17	Adm Umum pada UPTD Pengawasan Ketenagakerjaan Kab. Tangerang	109.823.000,00	104.004.483,00	94,70	5.818.517,00	5,30
	1 Administrasi Umum Pemerintah Daerah	109.823.000,00	104.004.483,00	94,70	5.818.517,00	5,30
18	Penyediaan Jasa pada UPTD Pengawasan Ketenagakerjaan Kab. Tangerang	88.613.600,00	78.897.300,00	89,04	9.716.300,00	10,96
	1 Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	88.613.600,00	78.897.300,00	89,04	9.716.300,00	10,96
19	Pemeliharaan Barang pada UPTD Pengawasan Ketenagakerjaan Kab. Tangerang	13.000.000,00	8.111.880,00	62,40	4.888.120,00	37,60
	1 Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	13.000.000,00	8.111.880,00	62,40	4.888.120,00	37,60
20	Pengadaan Barang pada UPTD Pengawasan Ketenagakerjaan Kab. Tangerang	27.966.600,00	26.270.000,00	93,93	1.696.600,00	6,07
	1 Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	27.966.600,00	26.270.000,00	93,93	1.696.600,00	6,07
21	Adm Umum pada UPTD Pengawasan Ketenagakerjaan Kota Tangerang dan Kota Tangerang Selatan	108.000.000,00	101.844.983,00	94,30	6.155.017,00	5,70
	1 Administrasi Umum Perangkat Daerah	108.000.000,00	101.844.983,00	94,30	6.155.017,00	5,70
22	Penyediaan Jasa pada UPTD Pengawasan Ketenagakerjaan Kota Tangerang dan Kota Tangerang Selatan	79.768.000,00	75.498.127,00	94,65	4.269.873,00	5,35
	1 Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Daerah	79.768.000,00	75.498.127,00	94,65	4.269.873,00	5,35
	Capaian IPK	0,00	17.027.070.137,00	#DIV/0!	17.027.070.137,00	#DIV/0!
23	Penyelenggaraan Pengawasan Ketenagakerjaan	1.059.131.400,00	1.007.063.000,00	95,08	52.068.400,00	4,92
	1 PENGAWASAN PELAKSANAAN NORMA KERJA DI PERUSAHAAN	565.481.400,00	549.913.000,00	97,25	15.568.400,00	2,75
	2 PENEGAKAN HUKUM KETENAGAKERJAAN DI PERUSAHAAN	221.480.000,00	204.540.000,00	92,35	16.940.000,00	7,65
	3 PELAYANAN KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA DI PERUSAHAAN	272.170.000,00	252.610.000,00	92,81	19.560.000,00	7,19
24	Pencegahan dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja, dan Penutupan Perusahaan yang Berakibat/Berdampak pada Kepentingan di 1 Daerah Provinsi	1.408.304.000,00	1.343.065.750,00	95,37	65.238.250,00	4,63
	1 Pencegahan Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja, dan Penutupan Perusahaan yang Berakibat/Berdampak pada Kepentingan di 1 (satu) Daerah Provinsi	237.734.000,00	233.470.750,00	98,21	4.263.250,00	1,79
	2 Pelaksanaan Operasional Lembaga Kerjasama Tripartit Daerah Provinsi	1.170.570.000,00	1.109.595.000,00	94,79	60.975.000,00	5,21
25	Penetapan UMP, UMSP, UMK, dan UMSK	1.746.900.000,00	1.693.632.700,00	96,95	53.267.300,00	3,05
	1 Penetapan Upah Minimum Provinsi	1.518.250.000,00	1.469.047.700,00	96,76	49.202.300,00	3,24
	2 Penetapan Upah Minimum Kab/Kota	228.650.000,00	224.585.000,00	98,22	4.065.000,00	1,78

26	Pengesahan Peraturan Perusahaan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama untuk yang Mempunyai Wilayah Kerja Lebih Dari 1 Kab/Kota	400.000.000,00	395.602.725,00	98,90	4.397.275,00	1,10
	1 Pengesahan Peraturan Perusahaan yang terkait dengan Hubungan Industrial	88.493.800,00	87.902.825,00	99,33	590.975,00	0,67
	2 Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama yang terkait dengan Hubungan Industrial	90.265.600,00	90.265.600,00	100,00	0,00	0,00
	3 Penyelenggaraan Pendataan dan Informasi Sarana HI dan Jamsos Tenaga Kerja	221.240.600,00	217.434.300,00	98,28	3.806.300,00	1,72
27	Pengukuran Produktivitas Tingkat Daerah Provinsi	150.000.000,00	142.444.800,00	94,96	7.555.200,00	5,04
	1 Pengukuran Kompetensi dan Produktivitas Tenaga Kerja	150.000.000,00	142.444.800,00	94,96	7.555.200,00	5,04
28	Konsultasi Produktivitas Pada Perusahaan Menengah	250.000.000,00	189.834.800,00	75,93	60.165.200,00	24,07
	1 Pelaksanaan Konsultasi Produktivitas kepada Perusahaan Menengah	250.000.000,00	189.834.800,00	75,93	60.165.200,00	24,07
29	Pelaksanaan Latihan Kerja Berdasarkan Klaster Kompetensi	4.269.592.400,00	3.148.202.000,00	73,74	1.121.390.400,00	26,26
	Proses Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Keterampilan bagi Pencari Kerja					
	1 berdasarkan Klaster Kompetensi	3.623.252.000,00	2.624.532.000,00	72,44	998.720.000,00	27,56
	2 Koordinasi Lintas Lembaga dan Kerja Sama Dengan Sektor Swasta untuk Penyediaan Instruktur serta Sarana dan Prasarana Lembaga Pelatihan Kerja	646.340.400,00	523.670.000,00	81,02	122.670.400,00	18,98
30	Pelaksanaan Akreditasi Lembaga Pelatihan Kerja	500.000.000,00	443.838.900,00	88,77	56.161.100,00	11,23
	1 Survey dan Penilaian Akreditasi Lembaga Pelatihan Kerja	500.000.000,00	443.838.900,00	88,77	56.161.100,00	11,23
31	Perlindungan PMI (Pra dan Purna Penempatan) di Daerah Provinsi	400.000.000,00	373.799.150,00	93,45	26.200.850,00	6,55
	Peningkatan Pelindungan dan Kompetensi Calon Pekerja Migran Indonesia (PMI)/Pekerja					
	1 Migran Indonesia (PMI)	300.000.000,00	276.658.650,00	92,22	23.341.350,00	7,78
	2 Pemberdayaan Pekerja Migran Indonesia Purna Penempatan	100.000.000,00	97.140.500,00	97,14	2.859.500,00	2,86
				98,27		
32	Penyusunan Rencana Tenaga Kerja	92.839.000,00	91.229.000,00	98,27	950.000,00	1,02
	1 Penyusunan Rencana Tenaga Kerja Makro	46.645.000,00	45.985.000,00	98,59	660.000,00	1,41
	2 Penyusunan Rencana Tenaga Kerja Mikro	46.194.000,00	45.244.000,00	97,94	950.000,00	2,06
33	Pelayanan Antar Kerja Lintas Daerah Kabupaten/Kota	1.154.746.000,00	1.061.718.812,00	91,94	93.027.188,00	8,06
	1 Penyediaan Sumber Daya Pelayanan Antar Kerja	122.207.000,00	114.022.000,00	93,30	8.185.000,00	6,70
	2 Pelayanan Antar Kerja	381.304.000,00	358.035.000,00	93,90	23.269.000,00	6,10
	3 Penyuluhan dan Bimbingan Jabatan Bagi Pencari Kerja	324.902.500,00	299.620.000,00	92,22	25.282.500,00	7,78
	4 Pembinaan Operasional Pelayanan Penempatan Tenaga Kerja AKAD dan AKL	180.000.000,00	161.644.670,00	89,80	18.355.330,00	10,20
	5 Perluasan Kesempatan Kerja	146.332.500,00	128.397.142,00	87,74	17.935.358,00	12,26
34	Pengelolaan Informasi Pasar Kerja	1.241.271.000,00	1.195.297.900,00	96,30	45.973.100,00	3,70
	1 Pemeliharaan dan Operasional Aplikasi Informasi Pasar Kerja Online	48.937.000,00	46.111.000,00	94,23	2.826.000,00	5,77
	2 Pelayanan dan Penyediaan Informasi Pasar Kerja Online	332.304.000,00	300.837.500,00	90,53	31.466.500,00	9,47
	3 Job Fair/Bursa Kerja	860.030.000,00	848.349.400,00	98,64	11.680.600,00	1,36
35	Administrasi Umum Perangkat Daerah pada UPT Latker	861.291.617,00	753.931.500,00	87,53	107.360.117,00	12,47
	1 PENYEDIAAN KOMPONEN INSTALASI LISTRIK/PENERANGAN BANGUNAN KANTOR	33.892.800,00	33.892.800,00	100,00	0,00	0,00
	2 PENYEDIAAN PERALATAN DAN PERLENGKAPAN KANTOR	299.870.917,00	239.578.700,00	79,89	60.292.217,00	20,11
	3 PENYEDIAAN PERALATAN RUMAH TANGGA	6.809.000,00	3.700.000,00	54,34	3.109.000,00	45,66

	4	PENYEDIAAN BAHAN LOGISTIK KANTOR	112.328.900,00	109.990.000,00	97,92	2.338.900,00	2,08
	5	PENYEDIAAN BARANG CETAKAN DAN PENGGANDAAN	16.350.000,00	16.240.000,00	99,33	110.000,00	0,67
	6	FASILITASI KUNJUNGAN TAMU	55.000.000,00	27.000.000,00	49,09	28.000.000,00	50,91
	7	PENYELENGGARAAN RAPAT KOORDINASI DAN KONSULTASI SKPD	337.040.000,00	323.530.000,00	95,99	13.510.000,00	4,01
36		Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah pada UPT Latker	2.659.800.000,00	2.466.831.328,00	92,74	192.968.672,00	7,26
	1	PENYEDIAAN JASA KOMUNIKASI,SUMBER DAYA AIR DAN LISTRIK	573.600.000,00	435.321.149,00	75,89	138.278.851,00	24,11
	2	PENYEDIAAN JASA PELAYANAN UMUM KANTOR	2.086.200.000,00	2.031.510.179,00	97,38	54.689.821,00	2,62
37		Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah pada UPT Latker	2.593.836.407,00	2.535.998.688,00	97,77	57.837.719,00	2,23
	1	Pengadaan Peralatan dan Mesin Lainnya	685.113.319,00	642.200.000,00	93,74	42.913.319,00	6,26
	2	Pengadaan Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	1.908.723.088,00	1.893.798.688,00	99,22	14.924.400,00	0,78
38		Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah pada UPT Latker	1.265.423.600,00	1.204.638.800,00	95,20	60.784.800,00	4,80
		Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan dan Pajak Kendaraan Perorangan					
	1	Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan	218.152.500,00	162.061.300,00	74,29	56.091.200,00	25,71
	2	Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya	91.879.700,00	89.310.000,00	97,20	2.569.700,00	2,80
	3	Pemeliharaan/Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya	614.587.200,00	613.587.500,00	99,84	999.700,00	0,16
	4	Pemeliharaan/Rehabilitasi Sarana dan Prasarana Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya	340.804.200,00	339.680.000,00	99,67	1.124.200,00	0,33
39		Pelaksanaan Latihan Kerja berdasarkan Klaster Kompetensi pada UPT Latker	5.975.262.200,00	5.941.340.600,00	99,43	33.921.600,00	0,57
		Proses Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Keterampilan bagi Pencari Kerja					
	1	berdasarkan Klaster Kompetensi	5.425.262.200,00	5.401.711.500,00	99,57	23.550.700,00	0,43
	2	Koordinasi Lintas Lembaga dan Kerja Sama Dengan Sektor Swasta untuk Penyediaan Instruktur serta Sarana dan Prasarana Lembaga Pelatihan Kerja	550.000.000,00	539.629.100,00	98,11	10.370.900,00	1,89
J U M L A H			89.095.739.100,00	79.043.592.630,00	88,72	10.052.146.470,00	11,28

3.3 Tindak Lanjut Hasil Evaluasi

Beberapa tindak lanjut yang dilakukan dalam rangka lebih mengefektifkan penerapan manajemen kinerja, antara lain:

1. Melakukan pengendalian dan pemantauan kinerja secara berkala dan berjenjang terkait evaluasi atau reviu pencapaian dari target IKU Perangkat Daerah secara berkala;
2. Melakukan Perbaikan informasi analisis efisiensi penggunaan sumber daya pada Laporan Kinerja;
3. Melakukan Evaluasi secara berkala guna perbaikan perencanaan yang lebih baik dimasa yang akan datang;
4. Melakukan pengembangan aplikasi guna mendukung pelaksanaan program kegiatan.
5. Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Banten, akan merekomendasi kepada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Banten agar membuka ruang untuk perekrutan melalui jalur umum (Penerimaan CPNS), penyetaraan atau inpasing dari jabatan struktural ke jabatan fungsional, untuk jabatan fungsional sebanyak-banyaknya, seperti :
 - Tenaga Fungsional Pengawas Ketenagakerjaan di Bidang Pengawasan;
 - Tenaga Fungsional Pengantar Kerja di Bidang Penempatan;
 - Tenaga Fungsional Mediator Kerja di Bidang Hubungan Industrial;
 - Tenaga Fungsional Instruktur di Unit Pelaksana Teknis (UPT) Latihan Kerja Serpong Tangerang Banten.

➤ Rencana Tidak Lanjut

Selanjutnya, sebagai upaya untuk meningkatkan efisiensi dan efektifitas pelaksanaan program kegiatan dan capaian kinerja Disnakertrans sebagaimana yang telah ditargetkan, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Banten, perlu :

1. Sinkronisasi program dan kegiatan sesuai dengan rencana strategis dinas tenaga kerja dan transmigrasi provinsi banten tahun 2017 – 2022 dan rencana strategis dinas tenaga kerja dan transmigrasi provinsi banten tahun 2023 – 2026;

2. Lebih mengutamakan program utama dari pada program pendukung dari sisi penganggaran dan perencanaan;
3. Anggaran dialokasikan kepada program prioritas pengurangan pengangguran.
4. Peningkatan koordinasi dan sinkronisasi program dan kegiatan antara dinas yang membidangi ketenagakerjaan se-Provinsi Banten dan Pemerintah Pusat.

Demikian Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKIP) Disnakertrans Provinsi Banten Tahun Anggaran 2023, dengan harapan dapat dijadikan bahan koreksi dan introspeksi maupun kritik yang konstruktif dalam rangka meningkatkan kinerja yang lebih baik sebagai upaya mendukung terwujudnya tata kelola keuangan dan pemerintahan yang baik (*good governance*).

BAB IV

PENUTUP

4.1 Kesimpulan

Laporan Kinerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi (DISNAKERTRANS) Provinsi Banten Tahun 2023 merupakan salah satu bentuk pertanggungjawaban atas keberhasilan pelaksanaan program kegiatan yang tertuang dalam Perjanjian Kinerja (PK). Program kegiatan dan anggaran maupun kegagalan tujuan dan sasaran yang disusun secara rutin dan wajib bagi Perangkat Daerah (PD) setiap akhir tahun anggaran untuk disampaikan kepada Gubernur sebagai pemegang kekuasaan pengelolaan keuangan daerah, yang dikuasakan kepada seluruh Perangkat Daerah di lingkungan Pemerintah Provinsi Banten.

Selain itu, penyusunan Laporan Kinerja juga diharapkan dapat menjadi bahan evaluasi dan sarana penilaian kinerja suatu organisasi dalam kurun waktu tertentu. Penilaian kinerja juga dapat dijadikan saran/pertimbangan terhadap penyempurnaan perencanaan anggaran, penyusunan program kegiatan, pelaksanaan kegiatan, penatausahaan dan laporan pertanggungjawaban.

4.2 Saran/Rekomendasi

Dalam rangka pencapaian target tercapainya pencapaian peningkatan indeks pembangunan ketenagakerjaan pada tahun-tahun mendatang atas Laporan Keuangan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Banten, rekomendasi yang dapat disampaikan antara lain :

- 4.3 Peningkatan kerjasama (Mou) dengan Perusahaan dalam rangka penempatan tenaga kerja diperusahaan;
- 4.4 Optimiliasi anggaran guna peningkatan kapasitas pelatihan pencari kerja berbasis kompetensi;
- 4.5 Revitalisasi UPT Latker terkait sarana dan prasarana, peningkatan dan pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) dan penyesuaian silabus dengan kebutuhan dunia industri;
- 4.6 Adanya dorongan kepada pelaku usaha untuk peningkatan kesadaran dalam rangka pelaporan ketenagakerjaan;
- 4.7 Adanya Mou dengan stakeholder terkait dengan permodalan hasil pelatihan(CSR);

LAMPIRAN