



PEMERINTAH KOTA JAYAPURA DINAS TENAGA KERJA

JLN. Balai Kota NO. 1 Entrop, Gedung Otonom Lantai 3, Jayapura-Papua

KEPUTUSAN KEPALA DINAS TENAGA KERJA KOTA JAYAPURA

NOMOR 560/1016/2024

TENTANG

PENGELOLA LAYANAN INFORMASI DAN DOKUMENTASI (PLID) PELAKSANA DINAS TENAGA KERJA KOTA JAYAPURA

KEPALA DINAS TENAGA KERJA KOTA JAYAPURA

- Menimbang** :
- a. bahwa dalam rangka pengelolaan layanan informasi dan dokumentasi pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Jayapura telah ditetapkan Peraturan Walikota Jayapura Nomor 3 Tahun 2018 Tentang Pembentukan Organisasi Dan Tata Kerja Pejabat Pengelolaan Informasi Dan Dokumentasi Di Lingkungan Pemerintah Kota Jayapura;
 - b. bahwa untuk merencanakan, mengorganisasikan dan melaksanakan kegiatan pengelolaan dan layanan informasi dan dokumentasi publik menuju pelayanan yang cepat, mudah, wajar dan tepat waktu di lingkungan Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Jayapura, maka perlu menetapkan Pengelola Layanan Informasi dan Dokumentasi (PLID) pelaksana Dinas Tenaga Kerja Kota Jayapura;
 - c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan b, perlu menetapkan dengan Keputusan Kepala Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Jayapura tentang penunjukan Pejabat Pengelola Layanan Informasi dan Dokumentasi Pelaksana Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Jayapura;
- Mengingat** :
- 1. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1969 tentang Pembentukan Provinsi Irian Barat dan Kabupaten-Kabupaten Otonom di Provinsi Irian Barat (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1969 Nomor 47, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 2907);
 - 2. Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2001 tentang Otonomi Khusus bagi Provinsi Papua (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2001 Nomor 135, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4151) sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 35 Tahun 2008 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2008 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2001 tentang Otonomi Khusus bagi Provinsi

Papua;

3. Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2008 tentang Keterbukaan Informasi Publik (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 61, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4846);
4. Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2008 tentang Informasi dan Transaksi Elektronik;
5. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2009 Nomor 112, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5038);
6. Undang-Undang Nomor 43 Tahun 2009 tentang Kearsipan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2009 Nomor 152, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5071);
7. 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 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 58, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5679);
8. Peraturan Pemerintah Nomor 61 Tahun 2010 tentang Pelaksanaan Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2008 tentang Keterbukaan Informasi Publik (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2010 Nomor 99, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4149);
9. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 3 Tahun 2017 tentang Pedoman Pengelolaan Pelayanan Informasi dan Dokumentasi Kementerian Dalam Negeri dan Pemerintahan Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 157);
10. Peraturan Komisi Informasi Nomor 1 Tahun 2013 tentang Prosedur Penyelesaian Sengketa Informasi Publik;
11. Peraturan Komisi Informasi Nomor 1 Tahun 2021 tentang Standar Layanan Informasi Publik;
12. Peraturan Daerah Kota Jayapura Nomor 9 Tahun 2008 2019 Tentang Organisasi dan Dinas- dinas Daerah Kota Jayapura (Lembaran Daerah Tahun 2008 Nomor 10);
13. Peraturan Daerah Kota Jayapura Nomor 22 Tahun 2016 Tentang Penetapan Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Kota Jayapura Tahun 2017;
14. Peraturan Walikota Nomor 6 Tahun 2016. tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Sekretariat Daerah Kota Jayapura;
15. Keputusan Walikota Nomor 178 Tahun 2017 tentang Penetapan Pengelola Informasi dan Dokumentasi Pembantu Di Organisasi Perangkat Daerah Kota Jayapura .

MEMUTUSKAN :

- Menetapkan :
- KESATU** : Membentuk Pengelola Layanan Informasi dan Dokumentasi Pelaksana (PLID) Pelaksana Dinas Tenaga Kerja Kota Jayapura
- KEDUA** : Struktur Organisasi PLID sebagaimana dimaksud dalam Diktum KESATU tercantum pada Lampiran I Keputusan Kepala Dinas Tenaga Kerja Kota Jayapura
- KETIGA** : Uraian tugas PLID Pelaksana sebagaimana tercantum pada lampiran II Keputusan Kepala Dinas Tenaga Kerja Kota Jayapura
- KEEMPAT** : Dalam melaksanakan tugas PLID sebagaimana dimaksud pada Diktum KESATU bertanggungjawab kepada PLID Utama Komunikasi dan Informatika Kota Jayapura
- KELIMA** : PLID Pelaksana Dinas Tenaga Kerja Kota Jayapura berada di bawah dan bertanggungjawab kepada Kepala Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Jayapura
- KEENAM** : Segala biaya yang timbul akibat ditetapkannya Keputusan ini dibebankan dalam Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah pada Dokumen Pelaksanaan Anggaran Dinas Tenaga Kerja Kota Jayapura
- KETUJUH** : Keputusan ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan.

Ditetapkan di : Kota Jayapura
Pada tanggal : 12 September 2024

**KEPALA DINAS TENAGA KERJA
KOTA JAYAPURA**



DIONINGA, SE, M.Si
PEMIBINA UTAMA MUDA
NIP. 19680625 199610 1 001

SALINAN Keputusan ini disampaikan kepada Yth :

1. Walikota Jayapura (sebagai laporan);
2. Sekretaris Daerah Kota Jayapura (sebagai laporan);
3. Kepala Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Jayapura;
4. Ketua Komisi Informasi Provinsi Papua.

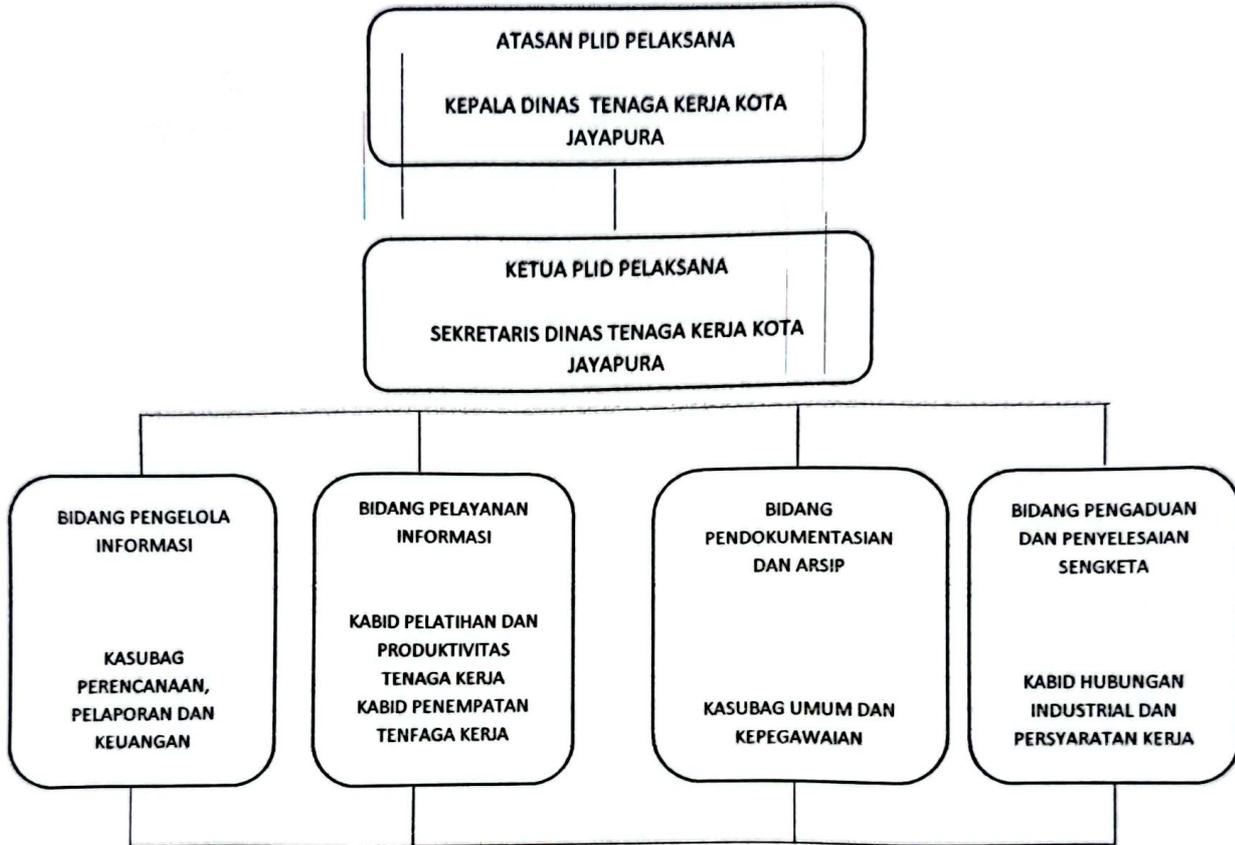
Lampiran I

Keputusan Kepala Dinas Tenaga Kerja Kota Jayapura

Nomor : 560/1017

Tanggal : 12 September 2024

**STRUKTUR ORGANISASI PLID PELAKSANA
DINAS KOMUNIKASI DAN INFORMATIKA KOTA JAYAPURA**



URAIAN TUGAS
PENGELOLA LAYANAN INFORMASI PUBLIK
PADA DINAS TENAGA KERJA KOTA JAYAPURA

NO	TIM PELAKSANA	TUGAS
1	Pengelola Informasi	<ol style="list-style-type: none">a. Melakukan verifikasi bahan informasi publik;b. Melakukan pemuktahiran informasi dan dokumentasi;c. Melakukan inventaris informasi yang dikecualikan untuk disampaikan PLID Utama;d. Memberikan lapiran tentang pengelolaan informasi kepada PLID Pembantu secara berkala;e. Pengklarifikasian informasi yang terdiri dari :<ul style="list-style-type: none">- Informasi yang wajib disediakan dan diumumkan secara Berkala- Informasi yang wajib diumumkan secara serta merta- Informasi yang wajib tersedia setiap saat- Informasi yang dikecualikan
2	Pelayanan Informasi	Menyediakan layanan informasi dan dokumentasi yang ada untuk diakses dan/atau dimohon oleh masyarakat
3	Pendokumentasian dan Arsip	<ol style="list-style-type: none">a. Mengkoordinasikan dan mengkonsolidasikan pengumpulan bahan informasi dan dokumentasib. Menyimpan, mendokumentasikan, menyediakan dan memberi pelayanan informasi yang ada di lingkungan kepada publik
4	Pengaduan dan Penyelesaian Sengketa	<ol style="list-style-type: none">a. Memberikan pertimbangan hukum kepada PLID Pelaksana dalam menerima atau menolak permohonan informasi dari masyarakatb. Membantu dan memberikan pertimbangan hukum kepada PLID Pelaksana dalam menyelesaikan pengaduan dari masyarakat yang terkait dengan informasi publikc. Melakukan kajian/telaah hukum dalam hal ini terjadi sengketa informasi publik

KEPALA DINAS TENAGA KERJA



DIONINAA, SE, M.Si
PEMBINA UTAMA MUDA
NIP. 19680625 199610 1 001

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. GAMBARAN UMUM ORGANISASI

Berdasarkan Peraturan Daerah Kota Jayapura Nomor 5 Tahun 2016 tentang Organisasi dan Tata Kerja yang dilaksanakan oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Jayapura :

a. Komposisi Pegawai Menurut Jenis Kelamin Sebagai Berikut :

No	Jenis Kelamin	Jumlah
1	Laki – Laki	15 Orang
2	Perempuan	15 Orang
	Jumlah	30 Orang

b. Komposisi Pegawai Berdasarkan Kualifikasi Pendidikan Sebagai Berikut :

No	Pendidikan	Jumlah
1	Magister (S2)	3 Orang
2	Strata Satu (S1)	21 Orang
3	SLTA	6 Orang
	Jumlah	30 Orang

c. Komposisi Pegawai Berdasarkan Pangkat/ Golongan Sebagai Berikut :

No	Golongan	Jumlah
1	Golongan IV	4 Orang
2	Golongan III	20 Orang
3	Golongan II	6 Orang
	Jumlah	30 Orang

d. Komposisi Pegawai Berdasarkan Eselon Sebagai Berikut :

No	Pendidikan	Jumlah
1	Eselon II	1 Orang
2	Eselon III	4 Orang
3	Eselon IV	11 Orang
4	Staf	14 Orang
	Jumlah	30 Orang

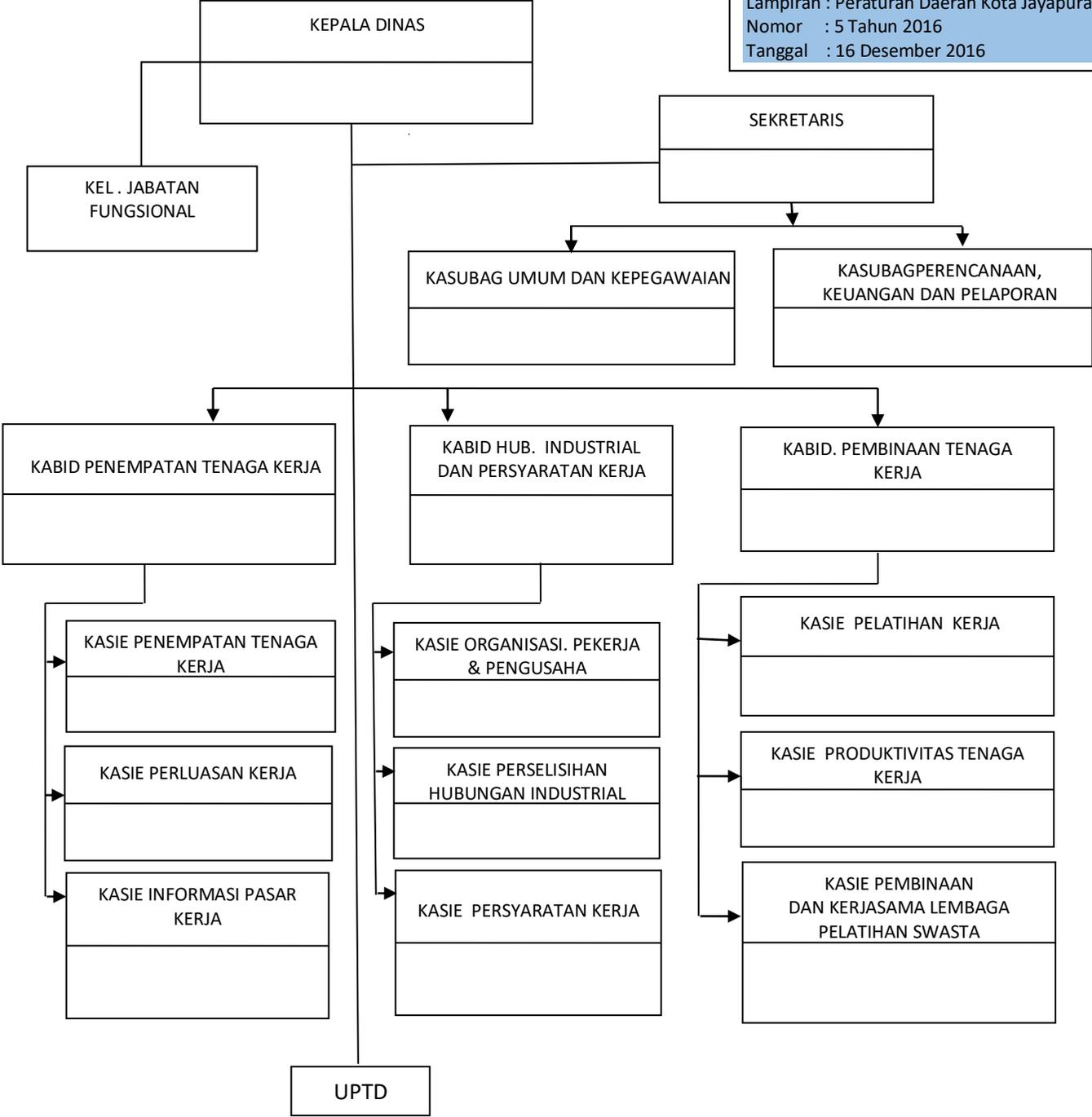
e. Komposisi Staf (Tenaga Honorer) Sebagai Berikut :

No	Golongan	Jumlah
1	Laki-Laki	1 Orang
2	Perempuan	4 Orang
	Jumlah	5 Orang

BAGAN STRUKTUR ORGANISASI DINAS TENAGA KERJA

Bagan struktur organisasi Dinas Tenaga Kerja Kota Jayapura sebagaimana tercantum pada lampiran dan merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari peraturan daerah

Lampiran : Peraturan Daerah Kota Jayapura
Nomor : 5 Tahun 2016
Tanggal : 16 Desember 2016



1.1.1 TUGAS DAN FUNGSI DINAS TENAGA KERJA KOTA JAYAPURA

Tugas Pokok :

Dalam melaksanakan tugas dan fungsi Dinas Tenaga Kerja Kota Jayapura berdasarkan pada Peraturan Daerah Kota Jayapura Nomor 5 Tahun 2016 tentang Organisasi dan Tata Kerja Dinas Tenaga Kerja.

Dinas Tenaga Kerja Kota Jayapura mempunyai Tugas Pokok :

- Melaksanakan Sebagian Urusan Pemerintah Daerah di Bidang Ketenagakerjaan. Berdasarkan Asas Otonomi dan Tentang Pembantuan.

Fungsi :

Dalam melaksanakan tugas pokok sebagaimana dimaksud, Dinas Tenaga Kerja mempunyai fungsi :

- a. Perumusan kebijakan teknis lingkup pelatihan dan produktivitas kerja, penempatan kerja dan pembinaan hubungan industrial serta jaminan sosial ketenagakerjaan;
- b. Penyelenggaraan urusan pemerintahan dan pelayanan umum di bidang pelatihan dan produktivitas kerja, penempatan kerja, pembinaan hubungan industrial dan jaminan sosial ketenagakerjaan;
- c. Pembinaan dan pelaksanaan di bidang pelatihan dan produktivitas kerja, penempatan kerja dan pembinaan hubungan industrial dan jaminan sosial ketenagakerjaan;
- d. Pelaksanaan tugas yang diberikan oleh walikota sesuai dengan tugas dan fungsinya.

1.1.2. URAIAN TUGAS

Sesuai dengan Peraturan Daerah Kota Jayapura Nomor 5 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Dinas - Dinas Daerah dilingkungan Pemerintah Kota Jayapura, maka Tugas Pokok dan Fungsi Dinas Komunikasi dan Informatika adalah sebagai berikut :

A. Sekretariat mempunyai tugas

1). Sekretaris

Tugas :

Menyelenggarakan administrasi umum, kepegawaian, keuangan dan asset, perencanaan dan pelaporan dinas.

Untuk menyelenggarakan tugas sebagaimana dimaksud ayat 1, sekretaris mempunyai fungsi :

- Pelaksanaan pengkoordinasian penyusunan dan rencana kerja dinas;
- Pelaksanaan pengkoordinasian pengelolaan dan pelayanan administrasi kesekretariatan dinas yang meliputi administrasi umum, kepegawaian, perencanaan, keuangan dan program, yang meliputi :

- Pelaksanaan pengkoordinasian penyelenggaraan tugas-tugas bidang;
- Pelaksanaan pengkoordinasian penyusunan laporan kegiatan dinas;
- Pembinaan, monitoring, evaluasi, dan pelaporan kegiatan kesekretariatan; dan
- Pelaksanaan tugas lain dari pimpinan sesuai tugas pokok dan fungsinya.

2). Sub Bagian Umum dan Kepegawaian

Tugas :

Melaksanakan urusan surat menyurat, kearsipan, ekspedisi, perjalanan dinas, peralatan dan perlengkapan kantor serta pengelolaan administrasi kepegawaian.

Fungsi :

- Pelaksanaan urusan administrasi peralatan dan perlengkapan kantor;
- Pelaksanaan urusan rumah tangga kantor;
- Pelaksanaan administrasi umum lainnya;
- Pelaksanaan dan pengolahan administrasi kepegawaian;
- Pelaksanaan Sistem Pengendalian Intern (SPI);
- Pelaksanaan monitoring dan evaluasi atas pelaksanaan tugas; dan pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh atasan sesuai bidang tugasnya.

3). Sub Bagian Perencanaan, Keuangan dan Pelaporan

Tugas:

Menyusun rencana dan pelaporan, melaksanakan monitoring dan evaluasi serta membuat laporan pelaksanaan kegiatan dinas dan melaksanakan keuangan dan asset meliputi penyusunan anggaran, pembukuan, pertanggung jawaban serta laporan keuangan dan asset.

Fungsi :

- Penyiapan bahan dan penyusunan rencana kerja;
- Penyusunan program dan rencana kinerja Dinas;
- Pengendalian dan monitoring pelaksanaan program dan kegiatan;
- Penyusunan dan pengendalian Indikator Kinerja Utama (IKU), Indikator Kinerja Kunci (IKK);
- Penyusunan Standar Pelayanan Minimal (SPM);
- Penyusunan Standar Pelayanan Publik (SPP) dan Standar Operasional dan Prosedur (SOP);

- Penyusunan Pengukuran Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM);
- Pelaksanaan Sistem Pengendalian Intern (SPI);
- Pelaksanaan evaluasi atas capaian kinerja Program dan kegiatan Dinas;
- Penyusunan laporan pelaksanaan program dan kegiatan Dinas;
- Penyusunan RKA Dinas Komunikasi dan Informatika.
- Pelaksanaan administrasi keuangan belanja langsung dan belanja tidak langsung dan administrasi asset;
- Pelaksanaan tertib pembukuan pengelolaan keuangan dan asset;
- Pengawasan dan pengendalian pengelolaan keuangan dan asset Dinas;
- Penyusunan Laporan Tahunan, Renja;
- Penyusunan laporan pelaksanaan tugas;
- Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh atasan sesuai bidang tugasnya.

B. KEPALA BIDANG PENEMPATAN TENAGA KERJA

mempunyai Tugas ;

- Menyelenggarakan perumusan, pengumpulan bahan dan data untuk menyusun petunjuk teknis penempatan dan pelatihan tenaga kerja ;
 - Melakukan pelatihan dan penyaluran tenaga kerja
 - Melakukan pengkajian teknologi tepat guna
 - Melakukan pemberian ijin tenaga kerja asing
- Menyelenggarakan dan mengawasi administrasi serta pelaksanaan penempatan tenaga kerja dan perluasan kerja ;
 - Mengawasi penyusunan rencana dan program penempatan tenaga kerja
 - Mengawasi pelaksanaan bimbingan, pengarahan & penyaluran tenaga kerja
 - Mengawasi pemberian perizinan penggunaan tenaga kerja asing dan tenaga kerja AKAD

1). Seksi penempatan kerja dan perluasan kerja

Mempunyai tugas menyelenggarakan dan mengawasi administrasi serta pelaksanaan penempatan tenaga kerja dan perluasan kerja ;

- Menyusun rencana dan program penempatan tenaga kerja
- Melaksanakan bimbingan, pengarahan & penyaluran tenaga kerja
- Memberikan perizinan penggunaan tenaga kerja asing & tenaga kerja AKAD
- Mengarahkan dan melatih staf untuk bekerja

2). Seksi perluasan kerja

Melaksanakan pendataan perluasan kerja dan penyaluran perluasan kerja.

Uraian tugas:

- Memberikan bimbingan dan arahan pada pencaker
- Penyaluran perluasan lapangan kerja
- Penyaluran tenaga kerja

3). Seksi informasi pasar kerja

Melaksanakan informasi pasar kerja dan bimbingan pencari kerja

- Memberikan penyuluhan kesekolah-sekolah
- Melaksanakan bimbingan pencari kerja
- Memberikan arahan pencari kerja

C. Bidang hubungan industrial dan persyaratan kerja

Mempunyai tugas dan fungsi ;

- Mengumpul dan mengolah data organisasi pekerja, pengusaha dan persyaratan kerja serta menyelesaikan perselisihan hubungan industrial pancasila
- Mengawasi penyusunan bahan pembinaan organisasi pekerja dan pengusaha serta melakukan penyuluhan peraturan perundang-undangan
- Mengawasi penelitian terhadap peraturan perusahaan dan kesepakatan kerja sama sesuai perundang-undangan
- Mengawasi pengkajian peraturan perusahaan dan persyaratan kerja serta menyiapkan kesepakatan kerja bersama dengan penerima kerja

1). Seksi organisasi pekeja dan pengusaha

Mempunyai tugas dan fungsi ;

- Menyusun bahan pembinaan organisasi pekerja dan pengusaha
- Melakukan penyuluhan peraturan perundang-undangan
- Mengarahkan dan melatih staf untuk bekerja

2). Seksi perselisihan hubungan industrial

Mempunyai tugas dan fungsi ;

- Melakukan penelitian terhadap peraturan perusahaan dan persyaratan kerja bersama sesuai pelaksanaan undang-undang
- Mengarahkan dan melatih staf untuk bekerja

3). Seksi persyaratan kerja

Mempunyai tugas dan fungsi ;

- Melakukan pengkajian peraturan perusahaan dan persyaratan kerja
- Menyiapkan kesepakatan kerja bersama dengan lembaga penerima kerja
- Mengarahkan dan melatih staf untuk bekerja

D. Bidang pembinaan tenaga kerja

Mempunyai tugas dan fungsi ;

Menyusun pelatihan kerja, produktivitas kerja pembinaan kerjasama dengan lembaga swasta.

Uraian tugas:

- Menyusun Kegiatan pelatihan tenaga kerja
- Menyusun pelaksanaan pelatihan kerja
- Pelaksanaan pelatihan produktivitas tenaga kerja
- Pembinaan dan kerjasama lembaga pelatihan swasta.

1). Seksi pelatihan kerja

Mengumpulkan bahan pelaksanaan kegiatan pelatihan dan menyiapkan tempat pelatihan.

Uraian tugas:

- Mengumpulkan bahan pelaksanaan pelatihan kerja
- Menyusun kerjasama dengan pengusahasawasta
- Melaksanakan pelatihan kerja

2). SEKSI PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA

Menyusun pelaksanaan produktivitas tenaga kerja, pembinaan produktivitas tenaga kerja.

Uraian tugas

- Menyusun rencana program produktivitas tenaga kerja
- Memberikan arahan dan pembinaan tenaga kerja
- Memberikan penyuluhan tenaga kerja

3). SEKSI PEMBINAAN DAN KERJASAMA LEMBAGA PELATIHAN SWASTA.

Melakukan pembinaan terhadap lembaga pelatihan swasta dan kerjasama melalui pelatihan di perusahaan.

Uraian tugas:

- Menyusun rencana program pembinaan lembaga pelatihan swasta
- Mengumpulkan data lembaga pelatihan swasta.
- Memberikan pelatihan kerjasama dengan swasta.

1.2 PERMASALAHAN UTAMA YANG DI HADAPI OLEH DINAS TENAGA KERJA KOTA JAYAPURA

Adapun permasalahan utama yang dihadapi Dinas Tenaga Kerja Kota Jayapura meliputi beberapa hal yaitu :

1. Belum sebandingnya antara angkatan kerja dengan lowongan kerja yang tersedia
2. tingginya angka pengangguran, belum optimalnya system pendataan ketengakerjaan lapangan kerja
3. s belum optimalnya konektivitas antara lapangan kerja dengan pencari kerja
4. belum optimalnya jaminan keselamatan kerja.
5. Sumber daya manusia ASN Dinas Tenaga kerja yang belum memahami fungsi dan tanggung jawab dalam menjalankan tugas di bidang ketenagakerjaan.

Dari permasalahan tersebut di atas hasil evaluasi dan pemantauan secara mendalam Urusan Ketenagakerjaan adalah :

1. Ketidaksiesuaian antara kualifikasi jabatan lowongan kerja dengan bakat, minat, dan kemampuan pencari kerja;
2. Terbatasnya kesempatan kerja yang tersedia;
3. Pelanggaran norma ketenagakerjaan, serta kasus perselisihan hubungan industrial;
4. Masih kurang maksimal pelayanan publik Dinas Tenaga Kerja Kota Jayapura.

Dengan faktor-faktor yang yang mempengaruhinya yaitu:

- a. Dari faktor prosedur/mechanisme keuangan yang agak lambat karena masih melalui beberapa prosedur/mechanisme (beberapa pintu) sehingga dana lambat di cairkan.
- b. Dari faktor personil/tenaga (SDM) baik staf maupun Tenaga IT yang masih minim/kurang sehingga memanfaatkan tenaga yang ada untuk dipakai di beberapa kegiatan dalam waktu yang bersamaan.
- c. Dari faktor progres pelaksanaan program yang lambat dikarenakan adanya perubahan jadwal sehingga pelaksanaan pekerjaan diundur.

BAB II

PERENCANAAN KINERJA

Sesuai tugas pokok dan fungsi Dinas Tenaga Kerja Kota Jayapura, menyusun Rencana Strategis yang berorientasi pada hasil yang ingin dicapai selama kurun waktu empat tahun yaitu 2023 – 2026 atau masa transisi yang dipimpin oleh Pj. Walikota dengan memperhitungkan potensi, peluang dan kendala. Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja Kota Jayapura yang mencakup visi, misi, tujuan dan sasaran yang mengacu pada rencana strategis yang disusun dan ditetapkan oleh Pemerintah Kota Jayapura.

PERNYATAAN VISI

Visi adalah gambaran kondisi ideal yang diinginkan pada masa mendatang oleh pimpinan dan seluruh staf Dinas Tenaga Kerja Kota Jayapura. Visi tersebut mengandung makna bahwa Kota Jayapura dengan potensi, keragaman dan kompleksitas masalah yang tinggi, harus mampu dibangun menuju Kota Jayapura sebagai kota jasa yang bermartabat.

2.1. RENCANA STRATEGIS

Visi Pj Walikota Jayapura mengacu pada Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah (2023-2026):

Dengan tujuan :

- 1. *Terwujudnya masyarakat yang berdaya saing, maju, mandiri dan sejahtera.***
- 2. *Terbangunnya Tata Pemerintahan Yang baik***

Berdasarkan tujuan dan sasaran tersebut dimana Dinas Tenaga Kerja Kota Jayapura mengacu pada RPJPD, maka disusun tujuan, sasaran strategis dan kebijakan sebagai berikut:

2.1.1 STRATEGI DAN KEBIJAKAN

Strategi Dinas Tenaga Kerja Kota Jayapura

Dinas Tenaga Kerja Kota Jayapura Memiliki Strategi untuk menyujudkan tujuan dan sasaran yang ingin dicapai adalah :

Tabel 2.1
Tujuan, Sasaran, Indikator dan Target Kinerja Hasil Revisi
Dinas Tenaga Kerja Kota Jayapura Tahun 2023

NO	TUJUAN	SASARAN	INDIKATOR	TARGET KINERJA TUJUAN DAN SASARAN				
				2022	2023	2024	2025	2026
1	Menyediakan tenaga yang berkompeten, produktif sesuai dengan perkembangan pasar kerja dan meningkatnya profesionalisme kepelatihan, serta menciptakan wirausaha baru	Peningkatan kualitas sumber daya manusia tenaga kerja	Jumlah tenaga kerja yang terampil dan produktif	110	130	130	130	130
2	Meningkatkan penempatan tenaga kerja, dan perluasan penciptaan lapangan kerja	Peningkatan penempatan kerja dan perluasan kesempatan kerja	% Penempatan Pencari Kerja terdaftar	13%	15%	16%	18%	19%
3	Mewujudkan hubungan industrial yang harmonis, dinamis, berkeadilan guna meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan pelayanan penyelesaian kasus PHI/PHK dalam upaya melaksanakan perlindungan tenaga kerja	Peningkatan pembinaan hubungan industrial dan perlindungan tenaga kerja dan kesehatan kerja	% Perusahaan yang menerapkan tata kelola kerja yang layak (PP/PKB, LKS Bipartit, Struktur Skala Upah dan terdaftar BPJS Ketenagakerjaan	100%	100%	100%	100%	100%
4	Mewujudkan kualitas kinerja yang efektif, efisien dan profesional dengan prinsip good governance di lingkungan Dinas Tenaga Kerja	Terciptanya tata kelola organisasi yang efektif, transparan dan akuntabel	Penilaian akuntabilitas kinerja pemerintahan (AKIP)	baik	baik	baik	baik	baik

Pada tujuan dan sasaran ini, ditetapkan juga indikator kinerja sebagai acuan pada tahun 2023-2026, sehingga ditetapkan indikator Kinerja Utama sebagai berikut:

Tabel 2.2
Sasaran, Indikator Kinerja Utama dan Formula Perhitungan

No.	Sasaran	Indikator Kinerja Utama	Formula Perhitungan
(1)	(2)	(3)	(4)
1	Peningkatan kualitas sumber daya manusia tenaga kerja	Jumlah pencari kerja yang dilatih, yang ditempatkan/berwirausaha	$\frac{\text{Jumlah pencari kerja yang dilatih}}{\text{Jumlah pencari kerja yang ditempatkan/berwirausaha}} \times 100\%$
2	Peningkatan penempatan kerja dan perluasan kesempatan kerja	Pencari kerja yang terdaftar yang ditempatkan	$\frac{\text{Jumlah tenaga kerja yang ditempatkan}}{\text{Jumlah Tenaga kerja yang terdaftar}} \times 100\%$
3	Peningkatan pembinaan hubungan industrial dan perlindungan tenaga kerja dan kesehatan kerja	% Perusahaan yang menerapkan tata kelola kerja yang layak (PP/PKB, LKS Bipartit, Struktur Skala Upah, dan terdaftar peserta BPJS Ketenagakerjaan)	$\frac{\text{Jumlah Perusahaan yang menerapkan tata kelola yang layak}}{\text{Jumlah Perusahaan}} \times 100\%$
4	Terciptanya tata kelola organisasi yang efektif, transparan dan akuntabel	Standar Kepuasan Masyarakat (SKM)	Baik

2.2. Program dan Kegiatan

Pada tahun 2023, Dinas Tenaga Kerja Kota Jayapura memiliki 5 program, 10 kegiatan dan 17 sub kegiatan, dengan rincian sebagai berikut:

Tabel 2.3
Program, Kegiatan dan Sub Kegiatan Dinas Tenaga Kerja Tahun 2023

No.	Nama Program	Nama Kegiatan	Nama Sub Kegiatan
(1)	(2)	(3)	(4)
1	Program Pelayanan Administrasi Perkantoran.	Administrasi keuangan perangkat daerah	Penyediaan gaji dan tunjangan ASN
		Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah	Pengadaan Pakaian dinas Beserta Atribut kelengkapannya
		Administrasi umum perangkat daerah	Penyediaan peralatan dan perlengkapan kantor
			Penyediaan Bahan logistik kantor
			Penyediaan Bahan cetakan dan penggandaan
			Penyediaan bahan-bahan bacaan peraturan perundang-undangan
			Penyelenggaraan rapat koordinasi dan konsultasi SKPD
		Penyediaan jasa penunjang urusan pemerintahan daerah	Penyediaan jasa komunikasi, sumber daya air dan listrik
			Penyediaan jasa peralatan dan perlengkapan kantor
			Penyediaan jasa pelayanan umum kantor
Pemeliharaan barang milik daerah penunjang urusan pemerintahan daerah	Penyediaan jasa pemeliharaan, biaya pemeliharaan dan pajak kendaraan perorangan dinas atau kendaraan dinas jabatan.		
2	Program Perencanaan Tenaga Kerja	Penyusunan Rencana Tenaga Kerja (RTK)	Penyusunan Rencana Tenaga Kerja Makro
3	Program Pelatihan kerja dan produktivitas Tenaga kerja	Pelaksanaan pelatihan berdasarkan unit kompetensi	Proses pelaksanaan pendidikan dan pelatihan ketrampilan bagi pencari kerja berdasarkan klaster kompetensi
4	Program Penempatan Tenaga kerja	Pelayanan antar kerja di daerah Kabupaten/kota	Pelayanan antar Kerja Perluasan Kesempatan Kerja
5	Program Hubungan Industrial	Pengesahan peraturan perusahaan dan pendaftaran perjanjian kerja bersama untuk perusahaan yang hanya beroperasi dalam 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota	Penyelenggaraan pendataan dan informasi sarana hubungan industrial dan jaminan sosial tenaga kerja serta pengupahan
			Pencegahan perselisihan hubungan industrial, mogok kerja, dan penutupan perusahaan yang berakibat/berdampak

		Pencegahan dan penyelesaian hubungan industrial, mogok kerja dan penutupan perusahaan di daerah kabupaten/kota	pada kepentingan di 1 (satu) daerah kabupaten/kota
			Penyelesaian perselisihan hubungan industrial, mogok kerja, dan penutupan perusahaan yang berakibat/berdampak pada kepentingan di 1 (satu) daerah kabupaten/kota

2.3. Perjanjian Kinerja

Setelah ditetapkan Daftar Pelaksanaan Anggaran (DPA) Tahun Anggaran 2022, maka ditetapkan Perjanjian kinerja

Tabel 2.4
Perjanjian Kinerja Dinas Tenaga Kerja Kota Jayapura Tahun 2022

No.	Sasaran	Indikator Kinerja	Program/Kegiatan/Sub Kegiatan	Satuan	Target
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
1	Peningkatan kualitas sumber daya manusia tenaga kerja	Jumlah pencari kerja yang dilatih	Program Peningkatan Kualitas dan Produktivitas Tenaga Kerja Kegiatan: Pelaksanaan Pelatihan Berdasarkan Unit Kompetensi. Sub Kegiatan : Proses Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Ketrampilan Bagi pencari Kerja Berdasarkan Klaster Kompetensi	Orang	76
	Peningkatan penempatan kerja dan perluasan kesempatan kerja Peningkatan pembinaan hubungan industrial dan perlindungan tenaga kerja dan kesehatan kerja	Pencari kerja yang terdaftar yang ditempatkan	Program Peningkatan Kesempatan Kerja Kegiatan: Pelayanan Antar Kerja di Daerah Kabupaten/Kota Sub Kegiatan : - Pelayanan Antar Kerja	orang	2286
			- Perluasan Kesempatan Kerja		
		% Pembinaan kepada perusahaan yang patuh dan tidak patuh pada undang-undang ketenagakerjaan	Program Hubungan Industrial Kegiatan : Pengesahan Peraturan Perusahaan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama Untuk Perusahaan yang hanya Beroperasi dalam 1 (Satu) Daerah Kabupaten/Kota Kegiatan: Pencegahan dan penyelesaian hubungan industrial, mogok kerja dan penutupan perusahaan di daerah kabupaten/kota Sub Kegiatan : Pencegahan perselisihan hubungan industrial, mogok kerja, dan penutupan perusahaan yang berakibat/berdampak pada kepentingan di 1 (satu) daerah kabupaten/kota	Perusahaan berkualitas besar	91

			Penyelesaian perselisihan hubungan industrial, mogok kerja, dan penutupan perusahaan yang berakibat/berdampak pada kepentingan di 1 (satu) daerah kabupaten/kota		
	Terciptanya tata kelola organisasi yang efektif, transparan dan akuntabel	Penilaian akuntabilitas kinerja pemerintahan (AKIP)	<p>Program Pelayanan Administrasi Perkantoran kegiatan: Administrasi Keuangan perangkat Daerah sub kegiatan: Penyediaan gaji dan tunjangan ASN</p> <p>Kegiatan Administrasi Kepegawaian perangkat Daerah sub kegiatan: Pengadaan Pakaian dinas beserta atribut kelengkapannya</p> <p>Kegiatan: Administrasi umum perangkat daerah sub kegiatan : Penyediaan peralatan dan perlengkapan kantor</p> <p>Kegiatan : Penyediaan Bahan logistik kantor</p> <p>Sub Kegiatan : Penyediaan Bahan cetakan dan penggandaan sub kegiatan : Penyediaan bahan-bahan bacaan peraturan perundang-undangan</p> <p>Sub kegiatan Penyelenggaraan rapat koordinasi dan konsultasi SKPD</p> <p>Kegiatan : Penyediaan jasa penunjang urusan pemerintahan daerah sub kegiatan : Penyediaan jasa komunikasi, sumber daya air dan listrik sub Kegiatan : Penyediaan jasa peralatan dan perlengkapan kantor sub kegiatan : Jasa pelayanan umum kantor</p> <p>Kegiatan : Pemeliharaan Barang milik daerah penunjang urusan pemerintahan daerah sub kegiatan : penyediaan jasa pemeliharaan, Biaya pemeliharaan, dan pajak kendaraan perorangan, dinas atau kendaraan dinas jabatan.</p>	Baik	Baik

Dalam mewujudkan Perjanjian Kinerja Dinas Tenaga Kerja Kota Jayapura Tahun 2023, berikut program, kegiatan dan sub kegiatan yang dilaksanakan untuk setiap indikator kinerja beserta pagu anggarannya:

Tabel 2.5
Program, Kegiatan dan Sub Kegiatan Dinas Tenaga Kerja Tahun 2022

No. (1)	Nama Program (2)	Nama Kegiatan (3)	Nama Sub Kegiatan (4)	Anggaran (Rp) (5)
1	Program Pelayanan Administrasi Perkantoran.	Administrasi keuangan perangkat daerah	Penyediaan gaji dan tunjangan ASN	3.053.560.000
		Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah	Pengadaan Pakaian dinas Beserta Atribut kelengkapannya	72.900.000
		Administrasi umum perangkat daerah	Penyediaan peralatan dan perlengkapan kantor	26.498.000
		Penyediaan Bahan logistik kantor	Penyediaan Bahan cetakan dan penggandaan	22.094.400
			Penyediaan bahan-bahan bacaan peraturan perundang-undangan	3.000.000
			Penyelenggaraan rapat koordinasi dan konsultasi SKPD	53.993.600
		Penyediaan jasa penunjang urusan pemerintahan daerah	Penyediaan jasa komunikasi, sumber daya air dan listrik	7.200.000
			Penyediaan jasa peralatan dan perlengkapan kantor	6.810.000
	Penyediaan Jasa pelayanan umum kantor	82.662.000		
	Pemeliharaan Barang milik daerah penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Penyediaan jasa pemeliharaan, biaya pemeliharaan, dan pajak kendaraan perorangan Dinas atau kendaraan dinas jabatan	9.957.000	
	Program Perencanaan Tenaga Kerja	Penyusunan Rencana Tenaga Kerja	Penyusunan Rencana Tenaga Kerja Makro	100.000.000
2	Program Pelatihan dan kerja	Pelaksanaan pelatihan berdasarkan unit kompetensi	Proses pelaksanaan pendidikan dan pelatihan ketrampilan bagi pencari kerja berdasarkan klaster	900.000.000

	produktivitas Tenaga kerja		kompetensi	
3	Program Penempatan Tenaga kerja	Pelayanan antar kerja di daerah Kabupaten/kota	Pelayanan antar Kerja	70.000.000
			Perluasan Kesempatan Kerja	3.800.000.0000
4	Program Hubungan Industrial	Pengesahan peraturan perusahaan dan pendaftaran perjanjian kerja bersama untuk perusahaan yang hanya beroperasi dalam 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota	Penyelenggaraan pendataan dan informasi sarana hubungan industrial dan jaminan sosial tenaga kerja serta pengupahan	104.000.000
		Pencegahan dan penyelesaian hubungan industrial, mogok kerja dan penutupan perusahaan di daerah kabupaten/kota	Pencegahan perselisihan hubungan industrial, mogok kerja, dan penutupan perusahaan yang berakibat/berdampak pada kepentingan di 1 (satu) daerah kabupaten/kota	100.000.000
			Penyelesaian perselisihan hubungan industrial, mogok kerja, dan penutupan perusahaan yang berakibat/berdampak pada kepentingan di 1 (satu) daerah kabupaten/kota	100.000.000

BAB III

AKUNTABILITAS KINERJA

3.1 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 kinerja sebagai berikut:

Akuntabilitas kinerja memuat tentang pertanggungjawaban instansi dalam mencapai tujuan dan sasaran strategisnya. Cara pengukuran kinerja dapat dilihat dari keberhasilan pencapaian target yang dilakukan dengan membandingkan antara target dengan realisasi pelaksanaan kegiatan. Indikator kinerja yang ditetapkan sebagai target kinerja ditetapkan secara kuantitatif agar dapat diukur keberhasilannya.

Untuk dapat menarik suatu kesimpulan tingkat keberhasilan dari suatu kinerja, maka digunakan skala nilai untuk menentukan pencapaian hasil kinerja sebagai tolak ukur. Predikat nilai capaian kerjanya dikelompokkan dalam skala pengukuran ordinal dengan pendekatan petunjuk pelaksanaan evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah sebagai berikut:

Tabel 3.1
Skala Predikat Capaian Kinerja

Presentase	Predikat	Kode Warna
< 100%	Tidak tercapai	
= 100%	Tercapai/Sesuai Target	
>100%	Melebihi target	

Dan predikat capaian kinerja untuk realisasi capaian kinerja yang tidak tercapai (<100%) dengan pendekatan permendagri 54 tahun 2010, sebagai berikut:

Tabel 3.2
Pencapaian Kinerja Sasaran Dinas Tenaga Kerja Kota Jayapura
Tahun 2023

No.	Kategori Interpretasi	Rata-rata persentase capaian	Kode Warna
1	Sangat Baik	< 90	
2	Baik	75,00 – 89,99	
3	Cukup	65,00 – 74,99	
4	Kurang	50,00 – 64,99	
5	Sangat kurang	0- 49,99	

1. Capaian Kinerja

Dalam rangka mengukur dan peningkatan kinerja serta lebih meningkatnya akuntabilitas kinerja pemerintah, maka setiap instansi perlu menetapkan Indikator Kinerja Utama (IKU) untuk itu pertama kali yang perlu dilakukan instansi Pemerintah adalah menentukan apa

yang menjadi Kinerja Utama dari Instansi pemerintah yang bersangkutan. Dengan demikian kinerja utama terkandung dalam tujuan dan sasaran strategis instansi pemerintah, dengan kata lain IKU digunakan sebagai ukuran keberhasilan dari Instansi Pemerintah yang bersangkutan

Hasil pengukuran atas Indikator Kinerja Utama (IKU) Dinas Tenaga Kerja Tahun 2023 dibandingkan dengan target menunjukkan hasil sebagai berikut:

A. Perbandingan Antara Target dan Realisasi Kinerja

Tabel 3.3
Capaian Indikator Kinerja Utama Dinas Tenaga Kerja Kota Jayapura
Perbandingan Antara Target dan Realisasi Tahun 2023

NO.	Indikator Kinerja Utama	Target	Realisasi	Presentase
1.	% Lulusan bersertifikat kompetensi dan ditempatkan	100%	48,6%	51,6%
2.	% Lulusan yang ditempatkan (dalam negeri dan luar negeri) melalui mekanisme layanan antar kerja dalam wilayah kabupaten/kota	20 %	41,9%	141,9%
3.	% Perusahaan yang menerapkan tata kelola kerja yang layak (PP/PKB, LKS Bipartit, Skruktur Skala Upah dan terdaftar BPJS Ketenagakerjaan)	100%	50%	50 %
4.	Standar Kepuasan Masyarakat (SKM)	Baik	100%	84,5%

Pada tabel 3.3 di jelaskan Indikator Kinerja Utama (IKU) yang tetapkan pada awal tahun 2023, dan target ditetapkan setelah diterimanya Daftar Pelaksanaan Anggaran (DPA) Anggaran Organisasi Perangkat Daerah Tahun Anggarna 2023. Sedangkan Realisasi merupakan capaian penyelenggaraan selama tahun 2023.

A. Perbandingan Realisasi Kinerja Tahun 2023 dengan Tahun 2022.

Tabel 3.4
Perbandingan Realisasi Kinerja
Tahun 2022 dan 2023

No.	Indikator Kinerja Utama	Target 2023	Realisasi 2022	
			2022	2023
(1)	(2)	(6)	(7)	(8)
1.	% Lulusan bersertifikat kompetensi dan ditempatkan	100%	100%	48,6%
2.	% Lulusan yang ditempatkan (dalam negeri dan luar negeri) melalui mekanisme layanan antar kerja dalam wilayah kabupaten/kota	20 %	33%	41,9%
3.	% Perusahaan yang menerapkan tata kelola kerja yang layak (PP/PKB, LKS Bipartit, Skruktur Skala Upah dan terdaftar BPJS Ketenagakerjaan)	100%	100 %	50%
4.	Standar Kepuasan Masyarakat (SKM)	Baik	Baik	100%

Membandingkan realisasi kinerja pada tahun 2022 dengan tahun 2023, maka dapat dilihat perbandingan yang sedikit beda, dikarenakan pada tahun 2023 jumlah pencari yang bekerja pada pekerjaan padat karya mengalami kenaikan karena ada penambahan anggaran pada Dana Anggaran Perubahan, juga data penempatan sudah mulai diperhatikan sehingga penempatan tenaga kerja, dan jumlah penempatan yang paling banyak adalah pada Pemerintah Provinsi Papua.

Pada bidang Hubungan Industrial mengalami penurunan dikarenakan target kinerjanya pada perusahaan yang sudah menerapkan Tata Kelola kerja yang layak (PP/PKB, LKS Bipartit, Struktur skala upah dan terdaftar BPJS Ketenagakerjaan, dan baru dilakukan secara keseluruhan hanya pada 50 perusahaan dari target 91 perusahaan yang menjadi perhatian Dinas Tenaga Kerja Kota Jayapura.

Nilai survei kepuasan Masyarakat merupakan nilai hasil survei yang dilakukan oleh Dinas tenaga kerja terhadap para pencari kerja yang mengurus kartu AKI dan para pelapor pencari keadilan pada bidang Hubungan Industrial, dengan melibatkan 128 responden, dan hasilnya Baik.

B. Perbandingan Realisasi Kinerja Tahun 2023 Sampai dengan Akhir Periode Renstra

Tabel 3.5
Perbandingan realisasi kinerja tahun 2023 Sampai dengan target akhir Renstra

NO.	INDIKATOR KINERJA UTAMA	TARGET AKHIR RENSTRA	REALISASI TAHUN 2023	TINGKAT KEMAJUAN
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
1.	% Lulusan bersertifikat kompetensi dan ditempatkan	130 orang	76 orang	Tingkat Kompetensi yang diberikan kepada pencari kerja, lebih kepada yang langsung dapat diterima dipasar kerja, sehingga mengurangi jumlah penganggur
2.	% Lulusan yang ditempatkan (dalam negeri dan luar negeri) melalui mekanisme layanan antar kerja dalam wilayah kabupaten/kota	12.550 orang	3.208 orang	Pada tahun pertama baru mencapai Renstra 2023-2026 sudah mencapai 25% dari target akhir Renstra
3.	% Perusahaan yang menerapkan tata kelola kerja yang layak (PP/PKB, LKS Bipartit, Struktur Skala Upah dan terdaftar BPJS Ketenagakerjaan)	100%	50%	Jumlah perusahaan yang menerapkan tata kelola yang layak (PP/PKB, LKS Bipartit, Struktur Skala Upah dan terdaftar BPJS Ketenagakerjaan) dengan melakukan sosialisasi dan mengunjungi Perusahaan
4.	Standar Kepuasan Masyarakat (SKM)	baik	84,5%	Mengukur SKM terdapat 9 unsur yang digunakan sebagai dasar pengukuran dari 128 responden

Tahun 2023 adalah tahun awal Renstra Tahun 2023-2026, atau Renstra masa transisi.

Tetapi untuk penyelesaian kasus, dalam realisasi harus menurun dikarenakan jika kasus meningkat maka ada masalah didalam perusahaan, tetapi jika menurun dianggap berhasil karena targetnya harus menurun.

C. Efisiensi Penggunaan Sumber Daya

Tabel 3.6
Efisiensi Penggunaan Sumber Daya

NO.	INDIKATOR KINERJA UTAMA	PRESENTASE CAPAIAN KINERJA	PRESENTASE PENYERAPAN ANGGARAN	ANALISA EFISIENSI
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
1.	% Lulusan bersertifikat kompetensi dan ditempatkan	48,6%	100%	
2.	% Lulusan yang ditempatkan (dalam negeri dan luar negeri) melalui mekanisme layanan antar kerja dalam wilayah kabupaten/kota	41%	100%	
3.	% Perusahaan yang menerapkan tata kelola kerja yang layak (PP/PKB, LKS Bipartit, Skruktur Skala Upah dan terdaftar BPJS Ketenagakerjaan)	50%	0,97%	
4.	Standar Kepuasan Masyarakat (SKM)	106%	100%	

D. Analisa Penyebab Keberhasilan/Peningkatan dan Kegagalan/Penurunan Kinerja Serta Solusi yang telah dilakukan

Tabel 3.7
Analisa Penyebab Keberhasilan/Peningkatan dan Kegagalan/Penurunan Kinerja Serta Solusi yang telah dilakukan Tahun 2022

NO.	INDIKATOR SASARAN STRATEGIS	TARGET	REALISASI	ANALISA PENYEBAB
(1)	(2)	(3)	(7)	(8)
1.	% Lulusan bersertifikat kompetensi dan ditempatkan	100%	48,6%	
2.	% Lulusan yang ditempatkan (dalam negeri dan luar negeri) melalui mekanisme layanan antar kerja dalam wilayah kabupaten/kota	21 %	41,9%	
3.	% Perusahaan yang menerapkan tata kelola kerja yang layak (PP/PKB, LKS Bipartit, Skruktur Skala Upah dan terdaftar BPJS Ketenagakerjaan)	100%	50%	

4.	Standar Kepuasan Masyarakat (SKM)	100%	100%	

Analisa Penyebab:

Jumlah Pencari kerja yang dilatih : Penyebab keberhasilan jika pelatihan disesuaikan dengan kebutuhan pasar kerja, mengalami kegagalan pada pelatihan untuk berwirausaha, masih ada peserta yang belum siap berwirausaha.

Solusi yang dilakukan akan melakukan pendampingan kepada para wirausaha untuk terus berwirausaha.

Pelatihan yang dilaksanakan harus sesuai kebutuhan pasar kerja, maka solusinya harus melakukan survei kebutuhan pasar kerja.

Pencari kerja yang terdaftar yang ditempatkan:

Pada tahun 2022 mengalami kenaikan atau kemajuan karena ada penambahan kegiatan padat karya yang dilaksanakan melalui dana DID.

Solusi yang dilakukan juga ada survei yang dilakukan untuk menjadi jembatan antara pekerja dan pemberi kerja sehingga para pencari kerja yang mengurus AK1 dapat diarahkan ke pasar kerja yang membutuhkan.

% perusahaan yang patuh dan tidak patuh pada undang-undang ketenagakerjaan dampaknya pada % yang diselesaikan dengan perjanjian bersama. Jika kasus yang diterima semakin bertambah maka perusahaan belum sepenuhnya melaksanakan undang-undang ketenagakerjaan. Solusi yang dilakukan adalah melakukan pembinaan kepada perusahaan yang sudah patuh melaksanakan undang-undang ketenagakerjaan untuk tetap mempertahankan dan yang belum patuh didampingi untuk patuh.

F. Analisa Program/Kegiatan yang Menunjang Keberhasilan/Kegagalan Pencapaian Kinerja

Tabel 3.9
Analisis Program dan Kegiatan Yang Menunjang Keberhasilan dan Kegagalan Capaian Kinerja Tahun 2022

NO.	Indikator Kinerja Utama	Target	Realisasi	Program/Kegiatan/Sub Kegiatan
1.	% Lulusan bersertifikat kompetensi dan ditempatkan	100%	48,6%	Program Peningkatan Kualitas dan Produktivitas Tenaga Kerja Kegiatan: Pelaksanaan Pelatihan Berdasarkan Unit Kompetensi. Sub Kegiatan : Proses Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Ketrampilan Bagi pencari Kerja Berdasarkan Klaster Kompetensi

2.	% Lulusan yang ditempatkan (dalam negeri dan luar negeri) melalui mekanisme layanan antar kerja dalam wilayah kabupaten/kota	21 %	41,9%	<p>Program Peningkatan Kesempatan Kerja Kegiatan: Pelayanan Antar Kerja di Daerah Kabupaten/Kota Sub Kegiatan : Pelayanan Antar Kerja</p>
3.	% Perusahaan yang menerapkan tata kelola kerja yang layak (PP/PKB, LKS Bipartit, Skruktur Skala Upah dan terdaftar BPJS Ketenagakerjaan)	100%	50%	<p>Program Peningkatan Kesempatan Kerja Kegiatan: Pelayanan Antar Kerja di Daerah Kabupaten/Kota Sub Kegiatan : Perluasan Kesempatan Kerja</p>
				<p>Program Hubungan Industrial Kegiatan : Pencegahan dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja dan Penutupan Perusahaan di Daerah Kabupaten/Kota Sub Kegiatan : Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja dan Penutupan Perusahaan Yang Berakibat/Berdampak Pada Kepentingan di 1 (satu) daerah Kabupaten/Kota</p>
				<p>Program Hubungan Industrial Kegiatan : Pencegahan dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja dan Penutupan Perusahaan di Daerah Kabupaten/Kota Sub Kegiatan : Pencegahan Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja dan Penutupan Perusahaan Yang Berakibat/Berdampak Pada Kepentingan di 1 (satu) daerah Kabupaten/Kota</p>
4.	Standar Kepuasan Masyarakat (SKM)	Baik	100%	<p>Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota Kegiatan: Administrasi Keuangan Perangkat Daerah Sub Kegiatan: Penyediaan Gaji ASN</p>
				<p>Kegiatan: Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah Sub Kegiatan: Pengadaan Pakaian dinas beserta atribut kelengkapannya</p>
				<p>Kegiatan Administrasi Umum Perangkat Daerah Sub Kegiatan : penyediaan peralatan perlengkapan kantor Sub kegiatan: Penyediaan bahan logistik kantor Sub kegiatan: Penyediaan barang cetakan dan penggandaan Sub kegiatan: Penyediaan bahan bacaan dan peraturan perundang-undangan</p>

				<p>Sub kegiatan: Penyelenggaraan rapat koordinasi dan konsultasi SKPD</p> <p>Kegiatan: Penyediaan jasa penunjang urusan pemerintahan daerah</p> <p>Sub kegiatan: penyediaan jasa komunikasi, sumber daya air dan listrik.</p> <p>Sub kegiatan: Penyediaan jasa peralatan dan perlengkapan kantor.</p> <p>Sub kegiatan: Penyediaan jasa pelayanan umum kantor</p> <p>Kegiatan : Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjan urusan pemeritahan daerah.</p> <p>Sub kegiatan; Penyediaan jasa pemeliharaan, biaya pemeliharaan, dan pajak kendaraan perorangan dinas atau kendaraan dinas jabatan.</p>
--	--	--	--	---

- **Analisa Program/Kegiatan yang menunjang Keberhasilan ataupun Kegagalan Pencapaian Penyataan Kinerja.**

Program dan Kegiatan pada Dinas Tenaga Kerja Kota Jayapura merupakan penjabaran dari Tingkat Kementrian dan tingkat Provinsi Papua, sehingga melalui program dan kegiatan dapat menunjang keberhasilan pencapaian penyataan kinerja. Namun ada kendala kendala yang dialami oleh Dinas Tenaga Kerja sebagai berikut:

1. Tingkat pengangguran dikota Jayapura bertambah begitu cepat, jumlah pencari kerja yang orang asli atau penduduk kota Jayapura dan juga pencari kerja dari luar kota Jayapura juga begitu tinggi
2. Tingkat ketrampilan para pencari kerja terutama orang asli Papua dan orang luar Papua begitu jauh.
Akibat dari keterbatasan biaya yang tersedia Dinas Tenaga Kerja Kota Jayapura tidak bisa melayani semua masyarakat untuk melatih ketrampilan, tetapi solusi yang diambil oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Jayapura hanya melatih orang asli Papua atau orang asli Port numbay yang merupakan penduduk asli di Kota Jayapura
3. Tenaga yang dilatih menjadi security, banyak permintaan diluar daerah jayapura dan pencari kerja yang mengikuti security tidak mau menerima bekerja diluar jayapura, sehingga pada pelatihan security tidak terserap didunia kerja

BAB IV PENUTUP

4.1 Kesimpulan

Akuntabilitas Kinerja Dinas Tenaga Kerja Kota Jayapura disusun dalam rangka perwujudan pertanggungjawaban atas keberhasilan dalam mencapai sasaran dan tujuan.

4.2 Langkah-Langkah Untuk Meningkatkan Kinerja

A. langkah yang dilakukan oleh dinas tenaga kerja kota jayapura :

1. Kegiatan dilaksanakan sesuai dengan Perencanaan.
2. Adanya Koordinasi yang Baik dengan Instansi terkait baik di tingkat kabupaten / Kota, Provinsi dan tingkat Nasional.
3. Adanya Komitmen bersama seluruh ASN Dinas Tenaga Kerja untuk bersama melaksanakan tugas dan tanggung jawaban yang diberikan oleh pimpinan (khususnya pelayanan Publik).

A. Rekomendasi

Dalam upaya meningkatkan kinerja Dinas Tenaga Kerja Kota Jayapura Dalam Pelayanan dibidang Pelayanan Publik. Beberapa hal yang perlu untuk menjadi perhatian antara lain :

1. Kurangnya SDM Aparatur yang Kurang Menguasai (bidang IT) dan menguasai bidang ketenagakerjaan.
2. Infrastruktur (peralatan kerja) yang belum memadai.
3. Pelayanan publik kepada masyarakat masih secara off line, untuk menolong masyarakat diupayakan untuk pelayanan secara on line sistem.

Demikian laporan kinerja Dinas Tenaga Kerja Kota Jayapura ini disusun. Kiranya dapat menjadi media evaluasi untuk perbaikan yang berkesinambungan.

Jayapura, 28 Januari 2024

**KEPALA DINAS TENAGA KERJA
KOTA JAYAPURA**

**DJONI NAA, SE, M.Si
Pembina Utama Muda
NIP.19680625 199610 1 001**

