



2021

LKJIP

**(Laporan Akuntabilitas Kinerja
Instansi Pemerintah)**

**DINAS
KETENAGAKERJAAN
KOTA BALIKPAPAN**

Kata Pengantar



Dengan mengucapkan puji syukur ke hadirat Tuhan Yang Maha Kuasa atas rahmat dan karuniaNya, kami telah dapat menyelesaikan penyusunan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Tengah Tahun 2019.

LKjIP adalah wujud pertanggungjawaban pejabat publik kepada masyarakat tentang kinerja lembaga pemerintah selama 1 tahun Anggaran. LKjIP merupakan bagian dari Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) sebagaimana diamanatkan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 29 tahun 2015 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah dan secara teknis diatur dalam Peraturan Menteri Pemberdayaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi RI Nomor 53 Tahun 2015 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Review Atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah.

LKjIP disusun untuk menggambarkan penerapan Rencana Strategis (Renstra) dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsi organisasi di masing-masing perangkat daerah pada tahun berjalan, serta keberhasilan capaian saat ini untuk percepatan dalam meningkatkan kualitas capaian kinerja yang diharapkan pada tahun yang akan datang. Melalui penyusunan LKjIP juga dapat memberikan gambaran penerapan prinsip-prinsip good governance, yaitu dalam rangka terwujudnya transparansi dan akuntabilitas di lingkungan pemerintah.

Demikian LKjIP ini disusun untuk menjadi laporan atas kinerja Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Tengah yang mengacu dokumen Renstra Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Tengah Tahun 2018-2023 pada 1 tahun pelaksanaan anggaran. Diharapkan dapat menjadi evaluasi bagi upaya peningkatan kinerja di masa yang akan datang.

Balikpapan, 25 Februari 2022

**KEPALA DINAS KETENAGAKERJAAN
KOTA BALIKPAPAN**

ANI MUFAIDAH, M.Si

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	iii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Dasar Pembentukan Organisasi.....	1
1.2. Tugas dan Fungsi.....	1
1.3. Struktur Organisasi.....	1
1.4. Sumber Daya Aparatur.....	3
1.5. Aspek Strategis Organisasi... ..	5
1.6. Permasalahan Utama (Isu Strategis)	5
1.7. Sarana dan Prasarana	6
BAB II PERENCANAAN KINERJA	7
2.1. Perencanaan Strategis.....	7
2.2. Indikator Kinerja Utama.....	7
2.3. Perjanjian Kinerja	8
BAB III AKUNTABILITAS KINERJA	11
3.1. Laporan Hasil Evaluasi atas Implementasi SAKIP Tahun Sebelumnya	11
3.2. Pengukuran Capaian Kinerja Organisasi	13
3.3. Analisis Capaian Kinerja	14
3.4. Capaian Kinerja Lainnya	18
3.5. Realisasi Anggaran.....	21
BAB IV PENUTUP	22

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Dasar Pembentukan Organisasi

Dinas Ketenagakerjaan Kota Balikpapan dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Kota Balikpapan Nomor 2 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah.

1.2 Tugas dan Fungsi

Berdasarkan pasal 4 dan pasal 5 Peraturan Walikota Balikpapan Nomor 45 Tahun 2016 tentang Susunan Organisasi, Uraian Tugas dan Fungsi Dinas Ketenagakerjaan, bahwa tugas dan fungsi dinas diatur sebagai berikut :

1. Tugas Disnaker adalah menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang tenaga kerja yang menjadi kewenangan Pemerintah Daerah serta tugas pembantuan lainnya sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.
2. Fungsi Dinas meliputi :
 - a. Penetapan kebijakan di bidang ketenagakerjaan;
 - b. Penyelenggaraan pelayanan bidang ketenagakerjaan;
 - c. Penyelenggaraan pelatihan dan produktivitas tenaga kerja;
 - d. Penyelenggaraan dan penempatan tenaga kerja;
 - e. Penetapan kebijakan program dan pengembangan perluasan kerja;
 - f. Penyelenggaraan hubungan industrial dan kesejahteraan tenaga kerja;
 - g. Penyelenggaraan dan pengendalian UPT;
 - h. Pelaksanaan monitoring, evaluasi, pengendalian dan pelaporan pertanggungjawaban pelaksanaan tugas dan fungsi, dan
 - i. Pelaksanaan tugas lainnya yang diberikan oleh pimpinan/atasan sesuai tugas dan fungsinya.

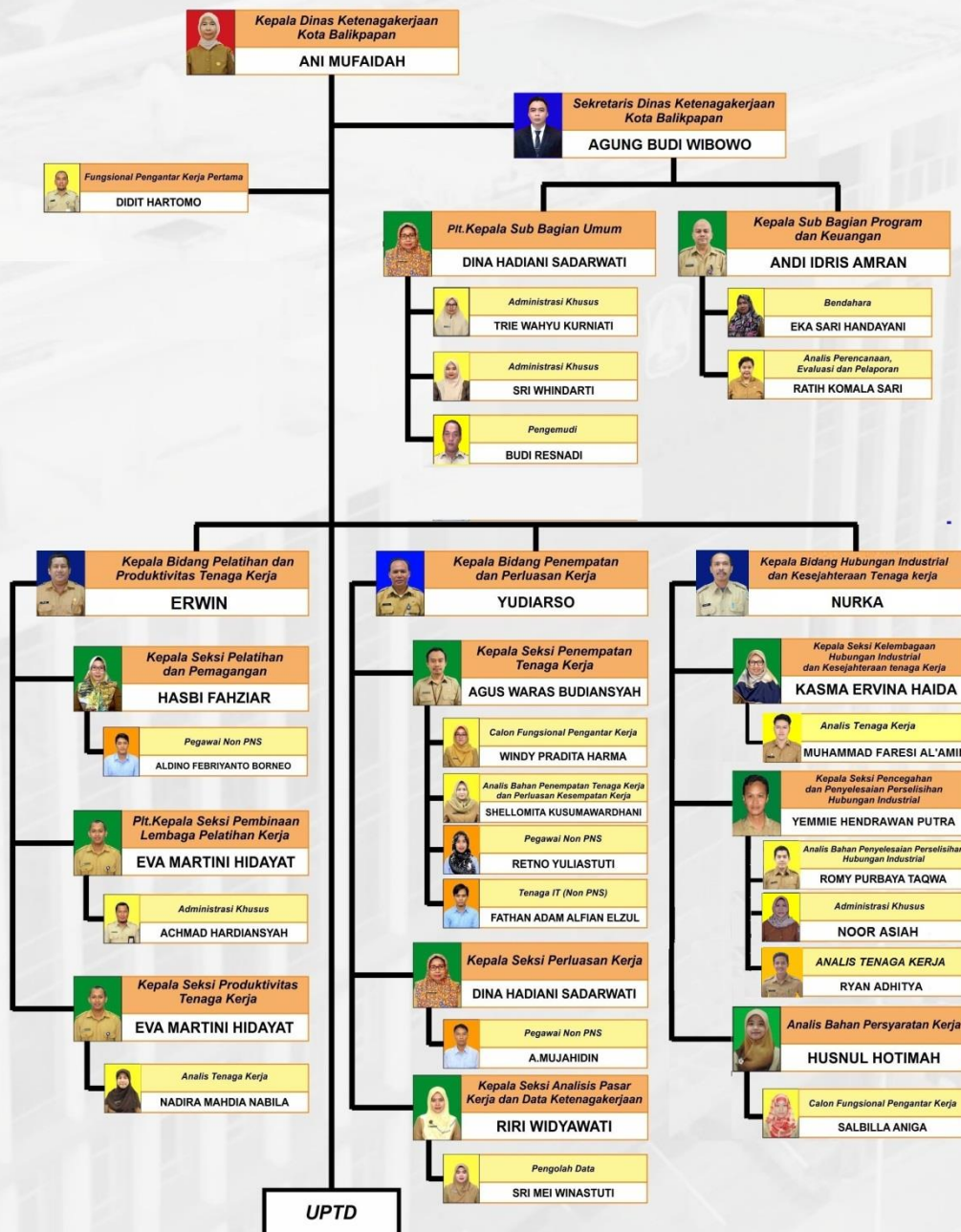
1.3 Struktur Organisasi

Struktur organisasi menurut Wright dkk (1996:188) merupakan bentuk cara di mana tugas dan tanggungjawab dialokasikan kepada individu, di mana individu tersebut dikelompokkan ke dalam kantor, departemen, dan divisi. Struktur tersebut seyogyanya senantiasa menyesuaikan dengan perkembangan kebutuhan publik dan lingkungan dalam rangka terciptanya kinerja organisasi yang efektif dan proses kerja yang cepat.”

Sesuai Peraturan Walikota Balikpapan Nomor 45 Tahun 2016 tentang Susunan Organisasi, Uraian Tugas dan Fungsi Dinas Ketenagakerjaan, bahwa struktur organisasi dinas diatur sebagai berikut :



STRUKTUR ORGANISASI DINAS KETENAGAKERJAAN KOTA BALIKPAPAN



Peraturan Wali Kota Balikpapan
Nomor 45 Tahun 2016
Tentang Susunan Organisasi

Struktur Organisasi Disnaker Kota Balikpapan

1.4 Sumber Daya Aparatur

Dalam rangka mencapai tujuan Organisasi Perangkat Daerah diperlukan dukungan sumber daya manusia yang memadai, baik dari segi kuantitas dan kualitasnya. Sesuai dengan data kepegawaian tahun 2021, jumlah pegawai Disnaker Kota Balikpapan sebanyak 34 orang, yang terdiri dari 31 orang PNS dan 3 orang non PNS dengan rincian sebagaimana tabel di bawah ini :

Tabel 1.1
Profil Kepegawaian Disnaker Kota Balikpapan Tahun 2021

No	Nama	Jenis Kelamin		Jabatan	Pangkat/Gol	Pend.	Status Kepegawaian	
		L	P				PNS	Non PNS
1.	Ani Mufaidah	-	√	Kepala Dinas	Pembina Utama Muda (IV.c)	S2	√	-
2.	Agung Budi Wibowo	√	-	Sekretaris Dinas	Pembina (IV.a)	S2	√	-
3.	Yudiarso	√	-	Kabid. Penempatan- PK	Pembina (IV.a)	S1	√	-
4.	Nurka	√	-	Kabid. Hubungan Industrial	Pembina (IV.a)	S1	√	-
5.	Erwin	√	-	Kabid. Pelatihan dan Produktivitas Tenaga Kerja	Penata Tk.I (III.d)	S1	√	-
6.	Agus Waras Budiansyah	√	-	Kasi Penempatan Tenaga Kerja	Penata Tk.I (III.d)	D4	√	-
7.	Andi Idris Amran	√	-	Kasubag.Prog & Keuangan	Penata Tk.I (III.d)	S1	√	-
8.	Dina Hadiani S.	-	√	Kasi Perluasan Kerja	Penata Tk.I (III.d)	S1	√	-
9.	Kasma Ervina H.	-	√	Kasi Kelembagaan dan Kesja	Penata Tk.I (III.d)	S2	√	-
10.	E.M Hidayat	√	-	Kasi Produktivitas Tenaga Kerja	Penata (III.d)	S1	√	-
11.	Yemie Hendrawan Putra	-	√	Kasi Pencegahan, Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial	Penata (III.d)	S1	√	-
12.	Hasbi Fahziar	-	√	Kasi Pelatihan dan Pemagangan	Penata (III.c)	S1	√	-
13.	Riri Widayawati	-	√	Kasi APK-DK	Penata (III.c)	S1	√	-
14.	Salbilla Aniga	-	√	Analisis Bahan Persyaratan Kerja	Penata (III.c)	D4	√	-
15.	Husnul Hotimah	-	√	Kasi Persyaratan Kerja	Penata Muda Tk.I (III.b)	S1	√	-
16.	Muhamad Faresi Al'Amin	√	-	Analisis Tenaga Kerja	Penata Muda Tk.I (III.b)	D4	√	-
17.	Budi Resnadi	√	-	Pengemudi	Penata Muda Tk.I (III.b)	SMA	√	-
18.	Didit Hartomo	√	-	Fungsional Pengantar Kerja	Penata Muda Tk.I (III.b)	S1	√	-
19.	Sri Mei W.	-	√	PengadministrasiKhusus	Penata Muda (III.a)	SLTA	√	-

No	Nama	Jenis Kelamin		Jabatan	Pangkat/Gol	Pend.	Status Kepegawaian	
		L	P				PNS	Non PNS
20.	Windy Pradita Harma	-	√	Pengantar Kerja Ahli Pertama	Penata Muda (III.a)	S1	√	-
21.	Ryan Adhitya	√	-	Analisis Tenaga Kerja	Penata Muda (III.a)	D4	√	-
22.	Ratih Komala Sari	-	√	Analisis Perencanaan, Evaluasi, dan Pelaporan	Penata Muda (III.a)	S1	√	-
23.	Nadira Mahdia Nabila	-	√	Analisis Tenaga Kerja	Penata Muda (III.a)	S1	√	-
24.	Shellomita Kusuma Wardani	-	√	Analisis Bahan Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kesempatan Kerja	Penata Muda (III.a)	S1	√	-
25.	Romy Purbaya Taqwa	√	-	Analisis Bahan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial	Penata Muda (III.a)	S1	√	-
26.	A.Hardiansyah	√	-	Pengadministrasian LPK	Pengatur Tk 1 (II.d)	SLTA	√	-
27.	Trie Wahyu K.	-	√	Administrasi Khusus	Pengatur (II.c)	SLTA	√	-
28.	Sri Windharti	-	√	Pengadministrasian Khusus	Pengatur (II.c)	SLTA	√	-
29.	Eka Sari Handayani	-	√	Pengadministrasian Keuangan + Bendahara	Pengatur (II.c)	SLTA	√	-
30.	A. Mujahidin	√	-	Pengadministrasian Umum	-	D3	-	√
31.	Ginang U.P	√	-	Tenaga IT	-	S1	-	√
32.	Aldino F.B	√	-	Pengadministrasian Umum	-	S1	-	√
33.	Retno Yuliasuti	-	√	Pengadministrasian Umum	-	S1	-	√
34.	Fathan Adam A.E.	√	-	Tenaga IT	-	S1	-	√

Sumber Data : Disnaker, 2021

1.5 Aspek Strategis Organisasi

Aspek strategis organisasi merupakan aspek yang menjadi tujuan organisasi guna mewujudkan visi dan misinya. Sesuai dengan tujuan Organisasi Perangkat Daerah di dalam Rencana Strategis Disnaker 2016-2021, maka tujuan dimaksud meliputi :

1. Menciptakan tenaga kerja yang kompeten, produktif sesuai dengan perkembangan pasar kerja;
2. Meningkatkan penyerapan tenaga kerja; dan
3. Mewujudkan perlindungan tenaga kerja, pengembangan kelembagaan hubungan industrial dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Ketiga aspek di atas dijabarkan ke masing-masing bidang agar pelaksanaan program dan kegiatan lebih terarah dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang telah dituangkan dalam Dokumen Perencanaan Strategis. Adapun uraian aspek strategis berdasarkan bidang sebagaimana tersebut dalam tabel di bawah ini:

Tabel 1.2
Aspek Strategis Disnaker Kota Balikpapan Sesuai Renstra
Periode 2016-2021

	BIDANG	ASPEK STRATEGIS
a.	Pelatihan dan Produktifitas Tenaga Kerja	- Tersedianya tenaga kerja yang kompeten dan produktif ;
b.	Penempatan dan Perluasan Kerja	- Pengembangan dan perluasan kesempatan kerja;
c.	Hubungan Industrial dan Kesejahteraan Tenaga Kerja	- Meningkatnya pelayanan penyelesaian perselisihan hubungan industrial

1.6 Permasalahan Utama (Isu Strategis)

Isu strategis merupakan tantangan bagi organisasi untuk selanjutnya dituangkan dalam bentuk kebijakan sebagai langkah penyelesaiannya. Adapun permasalahan utama (*strategic issued*) bidang ketenagakerjaan yang dihadapi organisasi :

1. Peningkatan Kualitas Tenaga Kerja;
2. Peningkatan pelayanan antar kerja;
3. Penyelesaian perselisihan hubungan industrial;

Peningkatan kualitas tenaga kerja melalui penyelenggaraan pelatihan tenaga kerja di Kota Balikpapan, baik yang berbasis kompetensi, berbasis masyarakat, maupun pelatihan kewirausahaan sehingga memiliki keterampilan/skill yang sesuai dengan kebutuhan pasar kerja.

Peningkatan pelayanan antar kerja melalui pelaksanaan Job Market Fair, penyuluhan bimbingan jabatan, layanan konseling kepada pencari kerja, bimbingan motivasi kepada pencari kerja dalam bentuk Wednesday inspiring serta fasilitasi tempat rekrutmen bagi Perusahaan.

Penurunan perselisihan hubungan industrial melalui peningkatan pembinaan, pencegahan dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial, baik dalam bentuk penyuluhan, bimtek, sosialisasi, monitoring, pelayanan konsultasi, dan mediasi dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

1.7 Sarana dan Prasarana Kerja

Penunjang kinerja Organisasi Perangkat Daerah yang berupa sarana dan prasarana kerja terdiri dari peralatan, perlengkapan, dan kendaraan dinas/operasional sebagaimana disebutkan dalam tabel di bawah ini :

Tabel 1.3
Daftar Kendaraan Dinas/Operasional Disnaker Kota Balikpapan

No.	Jenis Kendaraan Dinas/Operasional	Merk/ Model	Nomor Polisi	Jumlah (Unit)	Kondisi
	Kendaraan Roda 4				
1	Toyota	Kijang Inova	KT 1295 H	1	Baik
2	Toyota	New Avanza 1,3 G	KT 1296 H	1	Baik
3	Toyota	New Avanza 1,3 G	KT 1293 H	1	Baik
4	Toyota	New Avanza 1,3 G	KT 1256 H	1	Baik
5	Suzuki	Carry 1.3	KT 1249 H	1	Baik
6	Suzuki	APV	KT 1129 A	1	Baik
	Kendaraan Roda 2				
7	Honda	Vario	KT 3950 A	1	Baik
8	Honda	Vario	KT 2434 A	1	Baik
9	Suzuki	Smash	KT 3765 A	1	Baik
10	Honda	Revo	KT 2688 A	1	Baik
11	Honda	Revo	KT 2692 A	1	Baik
12	Honda	CS1	KT 2953 AZ	1	Baik
Jumlah		12 unit			

Sumber : Disnaker Kota Balikpapan 2021.

Tabel 1.4
Daftar Barang Persediaan/Aset Disnaker Kota Balikpapan

NO.	Uraian	JUMLAH (Rp)
1	Tanah (dalam proses usulan pemindahan pencatatan)	6.170.250.000,00
2	Peralatan dan Mesin	3.781.389.565,67
3	Gedung dan Bangunan (dalam proses usulan pemindahan pencatatan)	297.849.000,00
4	Aset Tetap Lainnya	1.873.000,00
5	Konstruksi dalam pengerjaan	0,00
6	Aset Lainnya	1.798.179.700,00

Sumber : Disnaker Kota Balikpapan, 2021.

BAB II PERENCANAAN KINERJA

2.1 Perencanaan Strategis

Perencanaan strategis (Renstra) merupakan dokumen perencanaan dinas untuk periode 5 tahun, yang memuat visi dan misi Perangkat Daerah, tujuan, strategi, kebijakan, serta program kegiatan yang bersifat indikatif.

Visi Disnaker Kota Balikpapan adalah “Terwujudnya tenaga kerja berdaya saing tinggi dalam iklim ketenagakerjaan yang kondusif yang menjamin kelangsungan usaha dan peningkatan kesejahteraan pekerja/buruh”, dan dijabarkan dalam misi 3 berikut :

1. Meningkatkan kompetensi dan produktifitas tenaga kerja,
2. Meningkatkan perluasan kesempatan kerja, dan
3. Meningkatkan perlindungan tenaga kerja dan pengembangan kelembagaan Hubungan Industrial

Tujuan dan sasaran kinerja disebutkan sebagaimana disebutkan dalam tabel di bawah ini :

Tabel 2.1
Tujuan, Sasaran Kinerja Disnaker Kota Balikpapan
Berdasar Renstra Periode (2016-2021)

No	Tujuan	Sasaran Strategis
1	Menyediakan tenaga kerja yang kompeten, produktif sesuai dengan pasar kerja	Tersedianya tenaga kerja yang kompeten dan produktif
2	Meningkatkan penyerapan Tenaga Kerja	Meningkatnya penyerapan tenaga kerja di pasar kerja
3	Mewujudkan perlindungan tenaga kerja, pengembangan kelembagaan Hubungan Industrial dan penyelesaian perselisihan Hubungan Industrial.	Meningkatnya pelayanan penyelesaian perselisihan hubungan industrial

2.2 Indikator Kinerja Utama

Sesuai dengan Keputusan Kepala Dinas Ketenagakerjaan Nomor 188.46/18/Disnaker Tahun 2017 tentang Indikator Kinerja Utama Dinas Ketenagakerjaan, bahwa indikator dan target kinerja disebutkan sebagaimana tabel di bawah ini :

Tabel 2.2
Indikator Kinerja Utama dan Target Kinerja Disnaker Kota Balikpapan
Berdasar Renstra Periode (2016-2021)

Indikator Sasaran	Formulasi	Target Kinerja Tahun Ke -				
		1	2	3	4	5
Peningkatan keterampilan/ skill pencaker	$\frac{\sum \text{Pencari kerja yang mendapatkan pelatihan}}{\sum \text{Pencari kerja yang menjadi target pelatihan}} \times 100\%$	75,00%	78,00%	80,00%	82,00%	84,00%
Persentase pencari kerja terdaftar yang ditempatkan	$\frac{\sum \text{Pencari kerja terdaftar yang ditempatkan}}{\sum \text{Lowongan kerja terdaftar}} \times 100\%$	22.15%	22.20%	22.25%	22.30%	22.35%
Persentase penyelesaian perselisihan hubungan industrial dengan Perjanjian Bersama (PB)	$\frac{\sum \text{Penyelesaian Kasus Perselisihan Hubungan Industrial dengan PB}}{\sum \text{Kasus Perselisihan Hubungan Industrial yang dicatatkan}} \times 100\%$	50.00%	50.00%	50.00%	50.00%	50.00%

2.3 Perjanjian Kinerja

Perjanjian Kinerja Disnaker Kota Balikpapan Tahun 2021 sebagaimana disebutkan dalam tabel di bawah ini :

Tabel 2.3
Perjanjian Kinerja Disnaker Kota Balikpapan

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Satuan	Target
1.	Tersedianya tenaga kerja yang kompeten dan produktif.	1. Persentase pencari kerja yang mendapatkan pelatihan.	%	100
		2. Persentase pencari kerja yang difasilitasi magang di perusahaan.	%	60
2.	Meningkatnya penyerapan tenaga kerja di pasar kerja.	1. Persentase pencari kerja terdaftar yang ditempatkan.	%	26
		2. Persentase calon wirausaha yang mendapatkan pembinaan.	%	40
3.	Meningkatnya pelayanan penyelesaian perselisihan hubungan industrial.	Persentase penyelesaian perselisihan hubungan industrial dengan Perjanjian Bersama (PB).	%	50

Dalam rangka mencapai target kinerja yang telah diperjanjikan di atas, maka Disnaker Kota Balikpapan melaksanakan program dan kegiatan yang tertuang dalam Rencana Kerja Tahunan (RKT), dengan ringkasan data sebagaimana disebutkan tabel di bawah ini :

Tabel 2.4
Program dan Kegiatan Disnaker Kota Balikpapan
Tahun Anggaran 2021

NO	URUSAN/BIDANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH DAN PROGRAM/KEGIATAN	ANGGARAN (Rp)
1	2	3
I	Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	4.615.654.000,-
1	Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	4.615.654.000,-
II	Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah	264.150.000,-
2	Pengadaan Pakaian Dinas Beserta Atribut Kelengkapannya	31.200.000,-
3	Bimbingan Teknis Implementasi Peraturan Perundang-Undangan	232.950.000,-
III	Administrasi Umum Perangkat Daerah	903.905.076,-
4	Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor	2.895.000,-
5	Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor	205.920.576,-
6	Penyediaan Bahan Logistik Kantor	325.152.300,-
7	Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan	38.601.500,-
8	Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan	8.217.000,-
9	Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	323.136.700,-
IV	Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	188.107.752,-
10	Penyediaan Jasa Surat Menyurat	2.950.000,-
11	Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	28.080.000,-
12	Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	157.077.752,-
V	Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	294.607.500,-
13	Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, dan Pajak Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan	205.007.500,-
14	Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya	73.100.000,-
15	Pemeliharaan / Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya	16.500.000,-
VI	Pelaksanaan Pelatihan Berdasarkan Unit Kompetensi	958.616.500,-
16	Proses pelaksanaan pendidikan dan pelatihan keterampilan bagi pencari kerja berdasarkan klaster kompetensi	908.835.000,-
VII	Pembinaan Lembaga Pelatihan Kerja Swasta	49.781.500,-

NO	URUSAN/BIDANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH DAN PROGRAM/KEGIATAN	ANGGARAN (Rp)
17	Pembinaan Lembaga Pelatihan Kerja Swasta (LPKS)	49.781.500,-
VIII	Pelayanan Antar Kerja di Daerah Kabupaten/Kota	97.988.000,-
18	Pelayanan Antar Kerja	97.988.000,-
19	Penyuluhan dan Bimbingan Jabatan bagi Pencari Kerja	-
IX	Pengelolaan Informasi Pasar Kerja	65.900.000,-
20	Pemeliharaan dan Operasional Aplikasi Informasi Pasar Kerja Online	59.945.000,-
21	Job Fair / Bursa Kerja	5.955.000,-
X	Pengesahan Peraturan Perusahaan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama Untuk Perusahaan yang Hanya Beroperasi Dalam 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota	21.000.000,-
22	Pengesahan Peraturan Perusahaan Bagi Perusahaan	2.000.000,-
23	Pendaftaran Perjanjian Kerja Sama Bagi Perusahaan	6.000.000,-
24	Penyelenggaraan Pendataan dan Informasi Sarana Hubungan Industrial Dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja Serta Pengupahan	13.000.000,-
XI	Pencegahan dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja dan Penutupan Perusahaan Di Daerah Kabupaten/Kota	205.209.200,-
25	Pencegahan Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja, dan Penutupan Perusahaan yang Berakibat/Berdampak pada Kepentingan di 1 (satu) Daerah Kabupaten / kota	92.609.500,-
26	Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja, dan Penutupan Perusahaan yang Berakibat/Berdampak pada Kepentingan di 1 (satu) Daerah Kabupaten / kota	22.350.000,-
27	Penyelenggaraan Verifikasi dan Rekapitulasi Keanggotaan Pada Organisasi Pengusaha, Federasi dan Konfederasi Serikat Pekerja/Serikat Buruh Serta Non Afiliasi	2.000.000,-
28	Pelaksanaan Operasional Lembaga Kerjasama Tripartit Daerah Kabupaten/Kota	88.249.700,-
TOTAL		7.615.138.028,-

Sumber : Disnaker Kota Balikpapan, 2021

BAB III

AKUNTABILITAS KINERJA

3.1 Laporan Hasil Evaluasi atas Implementasi SAKIP Tahun Sebelumnya

Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) merupakan rangkaian sistematis dari berbagai aktifitas, alat, dan prosedur yang dirancang untuk tujuan penetapan dan pengukuran, pengumpulan data, pengklarifikasian, pengikhtisaran, dan pelaporan kinerja pada instansi pemerintah dalam rangka pertanggungjawaban dan peningkatan kinerja instansi pemerintah.

Pemenuhan komponen pembangunan SAKIP Disnaker Kota Balikpapan meliputi : Rencana Strategis (Renstra), Perjanjian Kinerja (PK), Pengukuran Kinerja (Kurkin), Pengelolaan Data Kinerja, Pelaporan Kinerja, Review dan Evaluasi Kinerja. Sesuai Laporan Hasil Evaluasi LKJiP Dinas Ketenagakerjaan Kota Balikpapan Nomor : 700/060/TIM-V/ITKOT , Tanggal 7 Juni 2021, bahwa hasil evaluasi Dinas Ketenagakerjaan memperoleh **nilai 61.48** atau **predikat B** dengan rincian penilaian sebagaimana tersebut dalam tabel di bawah ini :

Tabel 3.1
Rincian Evaluasi LKJiP Disnaker Kota Balikpapan 2021

KOMPONEN YANG DINILAI		TAHUN 2020		TAHUN 2021	
		BOBOT	NILAI	BOBOT	NILAI
A	Perencanaan Kinerja	30	22.51	30	22.52
B	Pengukuran Kinerja	25	13.75	25	14,38
C	Pelaporan Kinerja	15	10.15	15	10.15
D	Evaluasi Internal	10	4.50	10	5,08
E	Capaian Kinerja	20	10.10	20	9,35
NILAI HASIL EVALUASI		100	61.01	61.01	61.48
TINGKAT AKUNTABILITAS KINERJA			B		B

Hasil evaluasi terhadap tingkat efektifitas dan efisiensi penggunaan anggaran dibandingkan dengan capaian kinerjanya, kualitas pembangunan budaya kinerja birokrasi dan penyelenggaraan pemerintahan yang berorientasi hasil pada Dinas Ketenagakerjaan Kota Balikpapan menunjukkan hasil baik, akuntabilitas kinerjanya sudah baik, memiliki sistem yang dapat digunakan untuk manajemen kinerja, namun masih memerlukan sedikit perbaikan.

Berdasarkan hasil evaluasi dan sebagai upaya perbaikan akuntabilitas kinerja yang dilaksanakan oleh pihak Disnaker Kota Balikpapan pada tahun selanjutnya, maka pihak Inspektorat Kota Balikpapan selaku APIP memberikan saran perbaikan sebagaimana disebutkan dalam tabel di bawah ini:

Tabel 3.2
Saran Perbaikan Akuntabilitas Kinerja
Disnaker Kota Balikpapan 2021

NO.	SARAN PERBAIKAN	TINDAK LANJUT OPD	KET.
1.	Mereviu ulang beberapa sasaran Strategis pada Renstra, IKU, RKT dan Perjanjian Kinerja yang belum berorientasi hasil antara lain belum terkait dengan isu strategis organisasi, dan sesuai dengan tugas dan fungsi organisasi	Reviu sasaran strategis pada Renstra, IKU, RTK dan perjanjian Kinerja telah dilakukan pada semester 2 tahun 2021 tepatnya pada penyusunan Renstra periode 2021-2026	-
2.	Melakukan penyeselarasan Sasaran, Indikator, dan target-target kinerja yang tertuang pada Dokumen Perencanaan OPD dengan RPJMD	Disnaker Kota Balikpapan telah melakukan penyeselarasan terhadap Sasaran, Indikator, dan Target Kinerja sesuai RPJMD dalam bentuk Renstra yang disusun pada bulan November 2021	-
3.	Melakukan pemantauan dan pengukuran berkala Rencana Aksi dan IKI menjadi dasar untuk menyimpulkan kemajuan (progress) kinerja untuk ditindaklanjuti dalam mengambil tindakan (action) dalam rangka mencapai target kinerja yang ditetapkan maupun menjadi dasar (ditindaklanjuti) untuk menyesuaikan strategis untuk mencapai tujuan dan sasaran.	Melakukan pemantauan dan pengukuran Rencana Aksi dan IKI setiap Triwulan	-
4.	Melakukan pengukuran kinerja secara berjenjang mulai dari staf, manajerial sampai kepada pimpinan tertinggi dan tingkat instansi dan pengukuran tersebut menggunakan bantuan teknologi sehingga capaian atau progress kinerja dapat diidentifikasi secara lebih tepat dan cepat.	<ul style="list-style-type: none"> • Melakukan pengukuran kinerja secara berjenjang (Eselon 4 s.d Eselon 3) • Diaktualisasikan dalam penyusunan SKP tahun 2022, dimana SKP atasan akan di cascading ke dalam SKP staff dibawahnya 	-
5.	Melengkapi laporan kinerja dengan menyajikan informasi tentang analisis efisien penggunaan sumber daya. Di samping itu, keandalan informasi kinerja harus diperoleh dari data yang valid, dapat ditelusuri kesumber datanya, diperoleh dari sumber yang kompeten, dapat diverifikasi, dan konsisten.	<ul style="list-style-type: none"> • Disnaker Kota Balikpapan telah melengkapi laporan Kinerja berupa Laporan LKJIP tahun 2021 • Mengevaluasi Pelaksanaan Kegiatan Pelatihan yang tepat sasaran • Disnaker sudah tidak mengalokasikan dana untuk seminar kit yang kurang perlu 	-

		<ul style="list-style-type: none"> • Untuk Penyusunan Anggaran tahun berikutnya telah dilakukan pengelompokan belanja kegiatan agar tidak ada lagi duplikasi anggaran untuk efisiensi dan efektifitas belanja 	
--	--	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--

3.2 Pengukuran Capaian Kinerja Organisasi

Keberhasilan organisasi perangkat daerah menyelenggarakan pemerintahan yang berorientasi pada hasil merupakan bagian dari implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) dalam rangka mewujudkan suatu Pemerintahan yang Bersih (*Good Government*). Untuk mengetahui tingkat keberhasilan tersebut, maka dilakukan pengukuran kinerja organisasi dengan mempergunakan parameter pengukuran berupa Indikator Kinerja Utama (IKU) yang tertuang dalam Perjanjian Kerjasama hasil capaian kinerja sebagaimana disebutkan dalam tabel di bawah ini :

Tabel 3.3
Pengukuran Capaian Kinerja Organisasi
Disnaker Kota Balikpapan 2021

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Satuan	Target		Realisasi	
				2020	2021	2020	2021
1	Tersedianya Tenaga Kerja yang Kompeten dan Produktif	Persentase pencari kerja yang mendapatkan pelatihan	%	100	100	125,6	148,75
		Persentase pencari kerja yang difasilitasi magang di perusahaan	%	58	60	113.91	123.3
2	Meningkatnya Penyerapan Tenaga Kerja di Pasar Kerja	Persentase pencari kerja terdaftar yang ditempatkan	%	26	26	23.4	25.2
		Persentase calon wirausaha yang mendapatkan pembinaan	%	40	40	0	0
3	Meningkatnya Pelayanan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial	Persentase penyelesaian perselisihan hubungan industrial dengan perjanjian bersama (PB)	%	50	50	96.58	68

Sumber : Disnaker Kota Balikpapan, 2021

3.3 Analisis Capaian Kinerja

Rata-rata capaian Indikator Kinerja Utama sebesar 95.03%. Sasaran strategis tersedianya tenaga kerja yang kompeten dan produktif terdiri atas 2 indikator kinerja, masing-masing adalah:

1. persentase pencari kerja yang mendapatkan pelatihan dengan capaian kinerja sebesar 148,75% dari target 100%, sehingga capaian indikatornya sebesar 148,75%, hal ini terjadi karena Target pencari kerja yang mendapatkan pelatihan sebanyak 80 Pencaker/th yang mendapatkan dukungan dari APBN system kerjasama dengan BBLK milik Kementrian Ketenagakerjaan, sehingga realisasi capaiannya s.d TW 4 sebanyak 119 pencaker
2. Persentase pencari kerja yang difasilitasi magang di perusahaan sebesar 123.3% dari target 60%. Hal ini terdiri atas Target pencari kerja yang difasilitasi sebanyak 150 Orangr/th mendapatkan dukungan penuh dari Forum Jenjang Pemagangan Kota Balikpapan, sehingga realisasi capaiannya s.d TW 4 sebanyak 185 Orang

Sasaran strategis meningkatnya penyerapan tenaga kerja di pasar kerja terdiri atas 2 indikator kinerja, masing-masing adalah :

1. Persentase pencari kerja terdaftar yang ditempatkan dengan capaian kinerja sebanyak 25.2%dari target awal sebesar 26%, sehingga capaian indikatornya sebesar 96.9%. Pencari kerja terdaftar yang ditempatkan pada tahun 2021 sebanyak 962 Pencaker, sementara pencari kerja terdaftar sebanyak 3.825 pencari kerja.
2. Persentase calon wirausaha yang mendapatkan pembinaan sebesar 0% artinya kegiatan tersebut tidak terlaksana di tahun 2021 karena adanya pandemic covid-19.

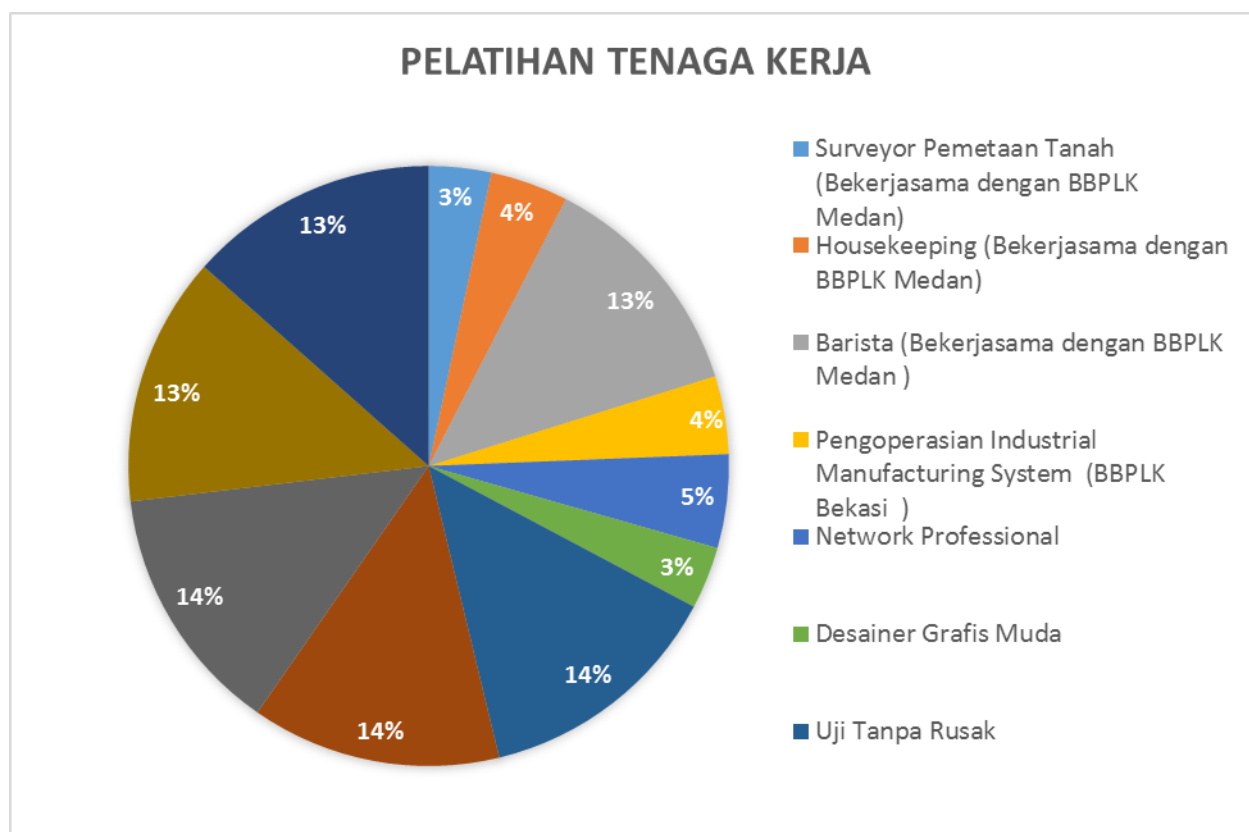
Kasus perselisihan Hubungan Industrial yang masuk di Disnaker kota Balikpapan pada tahun 2021 sebanyak 50 kasus, sedangkan kasus yang telah terselesaikan dengan Perjanjian Bersama (PB) sebanyak 34 kasus. Dengan demikian Sasaran strategis meningkatnya pelayanan penyelesaian perselisihan hubungan industrial terdiri atas 1 indikator kinerja, yaitu Persentase penyelesaian perselisihan hubungan industrial dengan Perjanjian Bersama (PB) dengan capaian kinerja sebesar 62.5% dari target awal sebesar 50%, sehingga capaian indikator nya sebanyak 125%.Hal ini didukung dengan bertambahnya SDM Mediator, sehingga pelayanan Hubungan Industrial menjadi semakin lebih baik.

Pengembangan kerja sama pelaksanaan pelatihan dengan instansi vertikal maupun stakeholder merupakan inovasi Dinas Ketenagakerjaan Kota Balikpapan sebagai upaya peningkatan kualitas tenaga kerja daerah. Adapun pola kerja sama adalah penyediaan biaya pelaksanaan pelatihan oleh instansi/stakeholder dan penyediaan calon peserta pelatihan oleh Disnaker Kota Balikpapan.

Data pelaksanaan pelatihan kerja Kota Balikpapan pada tahun anggaran 2021 sebagaimana tersebut dalam grafik di bawah ini :

Tabel 3.4
Daftar Pelatihan Tenaga Kerja Tahun 2021

No.	Kejuruan Pelatihan	Jumlah Peserta	%
1	Surveyor Pemetaan Tanah (Bekerjasama dengan BBPLK Medan)	4	3%
2	Housekeeping (Bekerjasama dengan BBPLK Medan)	5	4%
3	Barista (Bekerjasama dengan BBPLK Medan)	15	13%
4	Pengoperasian Industrial Manufacturing System (BBPLK Bekasi)	5	4%
5	Network Professional	6	5%
6	Desainer Grafis Muda	4	3%
7	Uji Tanpa Rusak	16	14%
8	Mekanik Alat Berat	16	14%
9	Mekanik Otomotif	16	14%
10	Teknik Pendingin (Bagi Gakin)	16	13%
11	Menjahit Linen (Bagi Gakin)	16	13%
JUMLAH PESERTA		119	100%



Sesuai grafik diatas, jumlah tenaga kerja yang mendapatkan pelatihan pada tahun 2021 sebanyak 119 orang. Pengiriman pelatihan kerja keluar daerah yaitu BBPLK Medan sebanyak 9 orang, BBPLK Bekasi sebanyak 5 orang, Tenaga kerja yang dilatih melalui Program Hybrid Learning BBPLK Medan sebanyak 15 orang. Adapun jumlah tenaga kerja daerah yang dilatih melalui APBD Kota sebanyak 90 orang.

Tabel 3.5
Data Pemagangan

No.	JENIS DATA	2019	2020	2021
1	Jumlah magang kerja	488	149	185
2	Jumlah perusahaan yang melaporkan magang	23	13	15
3	Jumlah pembinaan produktivitas kerja	75	18	100
4	Jumlah Pencaker di latih yang ditempatkan	75	18	44

Sumber : Disnaker Kota Balikpapan, 2021.

Berdasarkan data yang disebutkan dalam tabel 3.5 di atas, bahwa peserta magang di perusahaan tahun 2021 sebanyak 185 orang dari 15 perusahaan yang memberikan laporan pemagangan. Jika dibandingkan dengan capaian kinerja tahun 2020, maka terdapat kenaikan sebanyak 36 orang dari 149 orang pencaker yang dimagangkan di perusahaan pada tahun 2020 atau sebesar 24.2%. Kenaikan ini tidak terlalu signifikan dikarenakan Kota Balikpapan masih dilanda pandemic Covi-19 dan masuk ke dalam zona Merah sehingga banyak perusahaan yang membatasi fasilitas magang.

Berdasarkan data dalam tabel pengukuran capaian kinerja organisasi Disnaker Kota Balikpapan di atas, bahwa persentase pencari kerja terdaftar yang ditempatkan tahun 2021 sebanyak 962 orang atau sebesar 25.2% dari 3.825 orang, sedangkan persentase pencari kerja terdaftar yang ditempatkan tahun 2020 sebanyak 937 orang atau sebesar 23.4% dari 3.999 orang pencaker yang menjadi target penempatan. Jika dibandingkan dengan capaian kinerja pada tahun 2021, maka terdapat peningkatan sebanyak 25 orang atau 0.6% dari tahun sebelumnya. Rekapitulasi data penempatan tenaga kerja tahun 2021 sebagaimana tersebut pada tabel di bawah ini :

Tabel 3.6
Rekapitulasi Jumlah Pencari Kerja, Lowongan dan Penempatan

TAHUN	PENCAKER	LOWONGAN	PENEMPATAN
2020	3.999	722	937
2021	3.825	506	962

Sumber : *Disnaker Kota Balikpapan, 2021.*

Sebagaimana kita pahami bersama bahwa persoalan ketenagakerjaan khususnya pengangguran adalah masalah kita bersama, Pemerintah Kota Balikpapan sangat memberi perhatian terhadap masalah pengangguran terutama terhadap masalah pengangguran salah satunya melalui sektor informal, Pelatihan Olahan Makanan merupakan salah satu kegiatan perluasan kesempatan kerjayang penyelenggaraannya dibiayai melalui Anggaran Pendapatan Belanja Daerah (APBD) Kota Balikpapan Tahun Anggaran 2021 tidak dilaksanakan dikarenakan masih kondisi pandemi covid 19. sedangkan kegiatan Job Market Fair Tahun 2021 diselenggarakan melalui zoom meeting karena masih kondisi pandemi Covid-19.

Sasaran strategis ketiga adalah meningkatnya pelayanan penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Sesuai Rencana Strategis Disnaker Kota Balikpapan (2019-2020) target capaian indikator kinerjanya yaitu persentase penyelesaian perselisihan hubungan industrial dengan Perjanjian Bersama (PB) sebesar 50% per tahun dengan kondisi pada akhir periode Renstra (2021) meningkat menjadi 68%. Penyelesaian perselisihan dengan Perjanjian Bersama merupakan kondisi ideal dimana para pihak yang berselisih dapat membuat kesepakatan yang sama-sama menguntungkan para pihak, dalam hal ini Disnaker selaku mediator harus dapat bersikap netral.

Rekapitulasi pelayanan penyelesaian perselisihan hubungan industrial sebagaimana tersebut dalam tabel di bawah ini :

Tabel 3.7
Data Pelayanan Penyelesaian Hubungan Industrial

NO.	TAHUN	JUMLAH KASUS	PB	ANJURAN	Mediasi	DICABUT/DIHAPUS
1.	2019	63	58	5	-	0
2.	2020	72	52	15	3	2
3.	2021	50	34	10	1	5

Sumber : *Disnaker Kota Balikpapan, 2020*

Berdasarkan data tersebut, bahwa jumlah kasus perselisihan yang dicatatkan pada Disnaker Kota Balikpapan Tahun 2021 sebanyak 50 kasus, jika dibandingkan dengan kondisi pada tahun sebelumnya Tahun 2020, maka terdapat penurunan jumlah kasus sebanyak 22 kasus atau penurunan sebesar 30.5% dari tahun sebelumnya. Hal ini terjadi karena masih kondisi pandemic Covid-19 yang membatasi aktivitas pelaksanaan penyelesaian perselisihan HI tidak dapat dilakukan secara langsung namun dilakukan secara online/virtual.

3.4 Capaian Kinerja Lainnya

Tujuan Pembangunan Berkelanjutan (TPB) atau Sustainable Development Goals (SDGs) yang cakupan dan substansinya selaras dengan Nawacita, terdiri atas 17 tujuan dan 169 target. Tujuan dan target tersebut menggambarkan visi dan ruang lingkup agenda pembangunan global yang bersifat inklusif dan multidimensi, serta akan menjadi panduan bagi komunitas global selama 15 tahun ke depan (tahun 2015 s.d 2030) dalam rangka mewujudkan kesejahteraan masyarakat global.

Berdasarkan dokumen Metadata Indikator TPB/SDGs Indonesia untuk Pilar Pembangunan Ekonomi, bahwa tujuan dan target TPB yang memiliki relasi dengan pelaksanaan tugas pokok dan fungsi Disnaker tertuang pada tujuan ke-8 yaitu :

“Meningkatkan pertumbuhan ekonomi yang inklusif dan berkelanjutan, kesempatan kerja yang produktif dan menyeluruh, serta pekerjaan yang layak untuk semua”

dengan rincian target dan indikator sebagaimana disebutkan dalam tabel di bawah ini :

Tabel 3.8
Target dan Indikator TPB/SDGs(Tahun 2015 s.d Tahun 2030)

TARGET KE-	INDIKATOR	KET.
8.2 Mencapai tingkat produktivitas ekonomi yang lebih tinggi melalui diversifikasi, peningkatan dan inovasi teknologi termasuk melalui focus pada sektor yang memberi nilai tambah tinggi dan padat karya	Laju pertumbuhan PDB per tenaga kerja/tingkat pertumbuhan PDB riil per orang bekerja per tahun	Indikator nasional yang sesuai dengan indikator global (terdapat dalam lampiran Perpres)
8.3 Mempromosikan kebijakan pembangunan yang mendukung kegiatan produktif, penciptaan lapangan kerja yang layak, kewirausahaan, kreatifitas dan inovasi, dan mendorong formalisasi dan pertumbuhan	1 Proporsi lapangan kerja informal sektor non pertanian berdasarkan jenis kelamin	Indikator nasional yang sesuai dengan indikator global (tidak terdapat dalam lampiran Perpres)
usaha mikro, kecil dan menengah termasuk akses pada layanan keuangan	2 Persentase tenaga kerja formal	Indikator nasional sebagai proksi indikator global (terdapat dalam lampiran Perpres)
	3 Persentase tenaga kerja informal sektor pertanian	Indikator nasional sebagai proksi indikator global (tidak terdapat dalam lampiran Perpres)

Lanjutan tabel 3.9

8.5 Memberikan pekerjaan penuh dan produktif yang layak bagi semua wanita dan pria, termasuk orang-orang muda dan penyandang Disabilitas, dan upah yang sama untuk semua pekerjaan yang sama nilainya	1 Upah rata-rata per jam pekerja	Indikator nasional yang sesuai dengan indikator global (tidak terdapat dalam lampiran Perpres)
	2 Tingkat pengangguran terbuka berdasarkan jenis kelamin dan kelompok umur	Indikator nasional yang sesuai dengan indikator global (tidak terdapat dalam lampiran Perpres)
	3 Tingkat setengah pengangguran	Indikator nasional sebagai proksi indikator global (tidak terdapat dalam lampiran Perpres)

Adapun capaian kinerja dari masing-masing indikator SDGs di atas sebagaimana disebutkan dalam tabel di bawah ini :

Tabel 3.9
Rasio Capaian Indikator TPB/SDGs Tahun 2020

NO	INDIKATOR	JUMLAH		KETERANGAN
		2020	2021	
1	Laju Pertumbuhan PDB	-	-	Data BPS (tahunan)
	a. PDB periode t	- 0.93	4,56	
	b. PDB periode t-1	4.99*	-0,93*	
2	Proporsi Lapangan Kerja Informal sektor non-pertanian	34.12%	34,00%	Data BPS (tahunan)
	a. Jumlah penduduk yang bekerja informal di sektor non-pertanian	96.294	84,462	
	b. Jumlah penduduk yang bekerja di sector non-pertanian	270.723	277.830	
3	Persentase tenaga kerja formal	63.23%	63,88%	Data BPS (tahunan)
	a. Jumlah penduduk yang bekerja di sektor formal	178.460	186.209	
	b. Jumlah penduduk yang bekerja	282.258	291.504	

NO	INDIKATOR	JUMLAH		KETERANGAN
		2020	2021	
4	Persentase tenaga kerja informal sektor pertanian	65.05%	79,22%	Data BPS (tahunan)
	a. Jumlah penduduk yang bekerja di sektor informal pertanian	7.504	10.833	
	b. Jumlah penduduk yang bekerja di sector pertanian	11.536	13.674	
5	Upah rata-rata pekerja/bulan	3.069.315	3.069.315	Data BPS (tahunan)
6	Tingkat pengangguran terbuka berdasarkan jenis kelamin dan kelompok umur dengan pendidikan SMPTP dan SMTA	27.911	28.613	Data BPS (tahunan)
7	Tingkat setengah pengangguran (konsep SDGs)	-	-	Data BPS (tahunan)
	a. Setengah Pengangguran Terpaksa	20.205	17.008	Data BPS (tahunan)
	b. Setengah pengangguran Sukarela	48.100	52.481	Data BPS (tahunan)

Sumber : BPS Kota Balikpapan, 2021

3.5 Realisasi Anggaran

Realisasi pelaksanaan anggaran 2021 sebagaimana disebutkan dalam tabel di bawah ini :

Tabel 3.10
Realisasi Pelaksanaan Anggaran Disnaker Kota Balikpapan 2021

NO	URAIAN BELANJA	TARGET (Rp)		REALISASI		KET.
		2020	2021	2020	2021	
1	Belanja Tidak Langsung (BTL)	4.875.063.000,-	-	3.911.500.061,- (80.23%)	-	
2	Belanja Langsung (BL)	1.846.197.050	7.615.138.028,-	1.399.820.668,- (75.82%)	6.870.738.477,- (90,22%)	

Sumber : Disnaker Kota Balikpapan, 2021.

Anggaran dan Realisasi Belanja Tidak Langsung (BTL) tahun 2021 tidak lagi dianggarkan di Belanja Tidak Langsung seperti tahun sebelumnya 2020, dan sudah dialokasikan ke dalam Belanja Langsung (BL) tahun 2021.

Realisasi belanja langsung tahun 2021 sebesar Rp. 6.870.738.477,- (Enam Milyar Delapan Ratus Tujuh Puluh Juta Tujuh Ratus Tiga Puluh Delapan Ribu Empat Ratus Tujuh Puluh Tujuh Rupiah) atau 90,22% dari target yang ditetapkan (APBD-P 2021). Jika dibandingkan dengan realisasi tahun 2021 terdapat kenaikan sebesar Rp.5.768.940.978,- (Lima Milyar Tujuh Ratus Enam Puluh Delapan Juta Sembilan Ratus Empat Puluh Ribu Sembilan Ratus Tujuh Puluh Delapan Rupiah) atau 24,24% dari realisasi tahun sebelumnya sebesar Rp.1,399,820,668,- (Satu milyar Tiga Ratus Sembilan Puluh Sembilan Juta Delapan Ratus Dua Puluh Ribu Enam Ratus Enam Puluh Delapan Rupiah).

Capaian kinerja belanja langsung tahun 2021 sebesar 90,22% sedangkan tahun 2020 sebesar 75,82%, sehingga terdapat kenaikan capaian kinerja. Hal ini disebabkan pagu anggaran dinas pada tahun anggaran 2021 lebih besar daripada pagu tahun sebelumnya. Adapun rincian data realisasi program, kegiatan dan sub, kegiatan tahun 2021 sebagaimana tersebut dalam Laporan Monitoring Kegiatan APBD Kota Balikpapan (Belanja Langsung) yang terdapat dalam lampiran LKjIP ini.

BAB IV PENUTUP

Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) Dinas Ketenagakerjaan Kota Balikpapan Tahun 2021 merupakan salah satu bentuk pertanggungjawaban pelaksanaan Program, Kegiatan dan Sub Kegiatan Tahun Anggaran 2021.

Dimasa mendatang akan diupayakan kerja keras dan semangat yang tinggi dari seluruh jajaran Dinas Ketenagakerjaan Kota Balikpapan dan dukungan dari Pemerintah Kota Balikpapan serta masyarakat untuk meningkatkan Kinerja Dinas Ketenagakerjaan Kota Balikpapan.

Dengan disusunnya LKjIP Tahun 2021 ini, diharapkan dapat menjadi masukan dalam rangka Peningkatan Pelaksanaan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Daerah menuju terciptanya asas pemerintahan yang baik (*Good Government*), akuntabel serta transparan.

Balikpapan, 25 Februari 2022

**KEPALA DINAS KETENAGAKERJAAN
KOTA BALIKPAPAN**

ANI MUFAIDAH, M.Si

