



KOTA CILEGON



LAPORAN
AKUNTABILITAS
KINERJA INSTANSI
PEMERINTAH
(LAKIP)

TAHUN

2024

DINAS TENAGA KERJA KOTA CILEGON

Jl Raya Bojonagara Km 2 Kelurahan Kedaleman
Kecamatan Cibeber

EKSEKUTIF SUMMARY

Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) Dinas Tenaga Kerja Kota Cilegon disusun melalui pengukuran indikator Kinerja Tahun 2024, capaian kinerja diukur dengan membandingkan:

- Target dan Realisasi Kinerja tahun ini
- Realisasi kinerja tahun ini dengan Tahun lalu
- Realisasi Kinerja Tahun ini dengan dengan dua tahun lalu
- Realisasi Kinerja dengan target jangka menengah yang terdapat dalam Dokumen Perencanaan Strategis Organisasi.

Berdasarkan Hasil Evaluasi Kinerja sampai dengan Bulan Desember Tahun 2024 serapan anggaran Dinas Tenaga Kerja Kota Cilegon mencapai **70,23%**, sedangkan Pencapaian Target Indikator Kinerja Sasaran dapat dilihat pada tabel berikut:

No.	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja Utama	Target	Realisasi	Capaian (%)
1	2	3	4	5	6
1.	Meningkatnya akuntabilitas pemerintah dan profesionalis me aparaturnya	Indeks RB Perangkat Daerah	60 (Poin)	70,35 (2023)	117,2
		Nilai Lakip Perangkat Daerah	71,75 (Poin)	79,83	111,2
		Indeks Kepuasan Masyarakat	70 (Poin)	86,71	123,8
		Pertumbuhan Realisasi Retribusi	5%	37,53	754,6
2.	Meningkatnya Kesempatan kerja Masyarakat	Tingkat penempatan tenaga kerja	30%	40,23	134,1

Dari Tabel di atas dapat dilihat Pencapaian indikator pada seluruh sasaran secara umum **baik**, hal ini dapat dilihat dari Hasil Realisasi Indikator Sasaran yang melebihi target yang telah ditentukan.

Capaian sasaran yang baik tersebut sangat didukung oleh terselenggaranya program dan kegiatan yang aspiratif dan secara umum telah terlaksana dengan baik. Selain itu pula adanya partisipasi aktif masyarakat yang memiliki peranan penting dalam keberhasilan pembangunan di bidang ketenagakerjaan.

Namun demikian sasaran strategis yang dicapai dalam kategori berhasil pun bukanlah berarti suatu hasil yang maksimal, karena kami menyadari dengan segala keterbatasannya sehubungan dengan penerapan SAKIP (Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah) yang selalu akan berkembang terus seiring dengan berjalannya waktu di lingkungan Dinas Tenaga Kerja Kota Cilegon.

Kami akan terus berupaya semaksimal mungkin untuk melakukan langkah perbaikan di tahun-tahun mendatang, mudah-mudahan laporan kinerja ini dapat memberikan gambaran capaian kinerja Dinas Tenaga Kerja Kota Cilegon Tahun 2024.

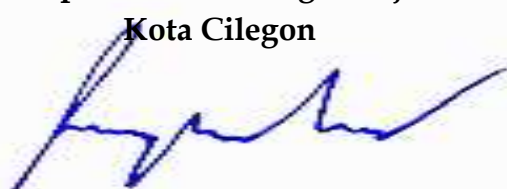
KATA PENGANTAR

Laporan Kinerja Dinas Tenaga Kerja Kota Cilegon merupakan Perwujudan Pertanggung jawaban atas kinerja pencapaian tujuan dan sasaran strategis Tahun 2024. Laporan kinerja ini merupakan Tahun ke V Pelaksanaan Rencana Startegis Dinas Tenaga Kerja Kota Cilegon Tahun 2021-2026. Penyusunan Laporan Kinerja ini mengacu pada Peraturan Menteri PANRB No. 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Riviui atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah dan Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja Kota Cilegon Tahun 2024

Laporan Kinerja merupakan bentuk akuntabilitas dari pelaksanaan tugas yang berfungsi sebagai alat penilaian kinerja, wujud transparansi serta pertanggung jawaban kepada masyarakat sebagai alat kendali dan pemacu peningkatan kinerja setiap unit organisasi di lingkungan Dinas Tenaga Kerja Kota Cilegon. Kinerja Dinas Tenaga Kerja Kota Cilegon diukur atas dasar penilaian Indikator Kinerja Utama (IKU) yang merupakan indikator keberhasilan pencapaian tujuan dan sasaran strategis sebagaimana telah ditetapkan dalam Perjanjian Kinerja Dinas Tenaga Kerja Kota Cilegon Tahun 2024.

Secara umum capaian kinerja sasaran telah sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan dan beberapa indikator dapat menunjukan capaian sesuai target. Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi sangat ditentukan oleh komitmen, keterlibatan dan dukungan aktif segenap komponen aparatur negara, masyarakat, dunia usaha dan *civil society* sebagai bagian integral dari pembaharuan sistem administrasi negara.

Berdasarkan analisis dan evaluasi obyektif yang dilakukan melalui Laporan Kinerja Dinas Tenaga Kerja Kota Cilegon Tahun 2024 ini, diharapkan dapat memacu optimalisasi Peran kelembagaan dan peningkatan efisiensi, efektivitas, dan produktivitas kinerja seluruh Pejabat Struktural, Pejabat Fungsional serta Pelaksana di Lingkungan Dinas Tenaga Kerja Kota Cilegon pada tahun mendatang, sehingga dapat mendukung kinerja Pemerintah Daerah secara keseluruhan dalam mewujudkan *Good Governance* dan *Clean Government*.

Cilegon, 30 Januari 2025
**Kepala Dinas Tenaga Kerja
Kota Cilegon**

Drs. H. Panca N Widodo, M.Si
NIP. 19690907 198903 1 006

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	iv
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	vi
DAFTAR GAMBAR	vii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Struktur Organisasi dan Tata Kerja	2
C. Isu Strategis Perangkat Daerah	5
D. Landasan Hukum	6
E. Sistematika	7
BAB II PERENCANAAN KINERJA	8
A. Rencana Strategis	8
B. Rencana Kerja Tahun 2024	11
C. Perjanjian Kinerja Tahun 2024	12
BAB III AKUNTABILITAS KINERJA	15
A. Capaian Kinerja Organisasi	16
B. Realisasi Anggaran	30
C. Tingkat Efisiensi Penggunaan Sumber Daya	31
BAB IV PENUTUP	32
LAMPIRAN	
SK TIM SAKIP PERANGKAT DAERAH	
MATRIKS RENSTRA	
SK PENETAPAN INDIKATOR KINERJA UTAMA	
PERJANJIAN KINERJA KEPALA PERANGKAT DAERAH	

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Pelayanan Perangkat Daerah Dinas Tenaga Kerja Kota Cilegon..... 11

Tabel 2.2 Rencana Kerja Tahun 2024 Dinas Tenaga Kerja Kota Cilegon..... 12

Tabel 2.3 Perjanjian Kinerja Dinas Tenaga Kerja Kota Cilegon Tahun 2024..... 13

Tabel 2.4 Program dan Kegiatan Dinas Tenaga Kerja Kota Cilegon Tahun 2024..... 13

Tabel 2.5 Perubahan Perjanjian Kinerja Dinas Tenaga Kerja Kota Cilegon Tahun 2024..... 14

Tabel 2.6 Perubahan Program dan Kegiatan Dinas Tenaga Kerja Kota Cilegon Tahun 2024..... 14

Tabel 3.1 Pengkategorian Capaian Kinerja..... 15

Tabel 3.2 Capaian Indikator Kinerja Utama Dinas Tenaga Kerja Kota Cilegon Tahun 2024 16

Tabel 3.3 Capaian Nilai Lakip Per Unsur Berdasarkan Self Assesment Tahun 2024..... 16

Tabel 3.4 Pengukuran Capaian Kinerja Indeks Reformasi Birokrasi Disnaker 2024..... 17

Tabel 3.5 Hasil IKM per unsur pada Dinas Tenaga Kerja Kota Cilegon..... 17

Tabel 3.6 Jumlah Pencari kerja terdaftar dan Penempatan Tahun 2024..... 18

Tabel 3.7 Jumlah Peserta Pemagangan Tahun 2024..... 19

Tabel 3.8 Data Pemberangkatan Pekerja Migran Indonesia Berdasarkan Negara Tujuan... 19

Tabel 3.9 Perbandingan Capaian Kinerja..... 19

Tabel 3.10 Tingkat Kemajuan Capaian Sasaran Strategis..... 21

Tabel 3.11 Perbandingan Capaian dengan Standar Nasional..... 22

Tabel 3.12 Analisis Keberhasilan, Kegagalan dan Solusi..... 22

Tabel 3.13 Analisis Keberhasilan dan Kegagalan Program dan Kegiatan..... 23

Tabel 3.14 Capaian Anggaran Program dan Kegiatan..... 28

Tabel 3.15 Perbandingan Pencapaian Kinerja dan Anggaran Tujuan dan Sasaran..... 30

Tabel 3.16 Perbandingan Pencapaian Kinerja dan Anggaran Program dan Kegiatan..... 30

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Struktur Organisasi..... 4

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dalam rangka meningkatkan pelaksanaan pemerintah yang berdayaguna, berhasil guna, bersih dan bertanggung jawab, telah diterbitkan Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP). Pelaksanaan lebih lanjut didasarkan atas Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu Atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah dan Peraturan Wali Kota Cilegon Nomor 5 Tahun 2015 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah. Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah adalah perwujudan kewajiban suatu instansi pemerintah untuk mempertanggungjawabkan keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan visi dan misi organisasi dalam mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan melalui alat pertanggung jawaban secara periodik. Untuk mencapai Akuntabilitas Instansi Pemerintah yang baik, Dinas Tenaga Kerja Kota Cilegon selaku unsur pembantu pimpinan, dituntut Untuk selalu melakukan pembenahan kinerja yang diharapkan mampu meningkatkan peran serta fungsi Perangkat Daerah sebagai sub sistem dari sistem Pemerintahan Daerah yang berupaya memenuhi aspirasi masyarakat.

Dalam perencanaan perangkat daerah, capaian tujuan dan sasaran Perangkat Daerah yang dilakukan tidak hanya mempertimbangkan visi dan misi daerah, melainkan keselarasan dengan tujuan dan sasaran yang ingin dicapai pada Lingkup Pemerintahan Provinsi dan Nasional. Terwujudnya suatu tata pemerintahan yang baik dan akuntabel merupakan harapan semua pihak, untuk itu diperlukan pengembangan dan penerapan sistem pertanggungjawaban yang tepat, jelas, terukur serta legitimate sehingga penyelenggaraan pemerintah dan pembangunan dapat berlangsung secara berdaya guna, berhasil guna, bersih dan bertanggungjawab serta bebas dari korupsi, kolusi dan nepotisme (KKN). Sejalan dengan pelaksanaan Undang-Undang Nomor 28 Tahun 1999 tentang Penyelenggaraan negara yang bersih dan Bebas dari Korupsi, Kolusi dan Nepotisme, maka diterbitkan Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang

Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP). Atas dasar tersebut Dinas Tenaga Kerja Kota Cilegon diwajibkan untuk menyusun Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LKJIP) setiap tahunnya.

Penyusunan LKjIP Dinas Tenaga Kerja Kota Cilegon Tahun 2024 dimaksudkan untuk memberikan gambaran terkait Pencapaian Kinerja Tujuan dan Sasaran perangkat daerah yang telah ditetapkan dan diperjanjikan pada Perjanjian Kinerja Perangkat Daerah Tahun Anggaran 2024.

B. Struktur Organisasi dan Tata Kerja

Berdasarkan Peraturan Walikota Kota Cilegon Nomor 11 Tahun 2022 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Dinas Tenaga Kerja Kota Cilegon, Kepala Dinas Mempunyai Tugas membantu Walikota dalam melaksanakan urusan pemerintah daerah di lingkup Sekretariat, Bidang Perencanaan, Pelatihan, Produktivitas, dan Penempatan Tenaga Kerja dan Bidang Hubungan Industrial, yang menjadi kewenangan daerah dan tugas pembantuan yang diberikan kepada Pemerintah Daerah.

Dalam menyelenggarakan tugas dan kewajiban tersebut Pemerintah Daerah mempunyai fungsi:

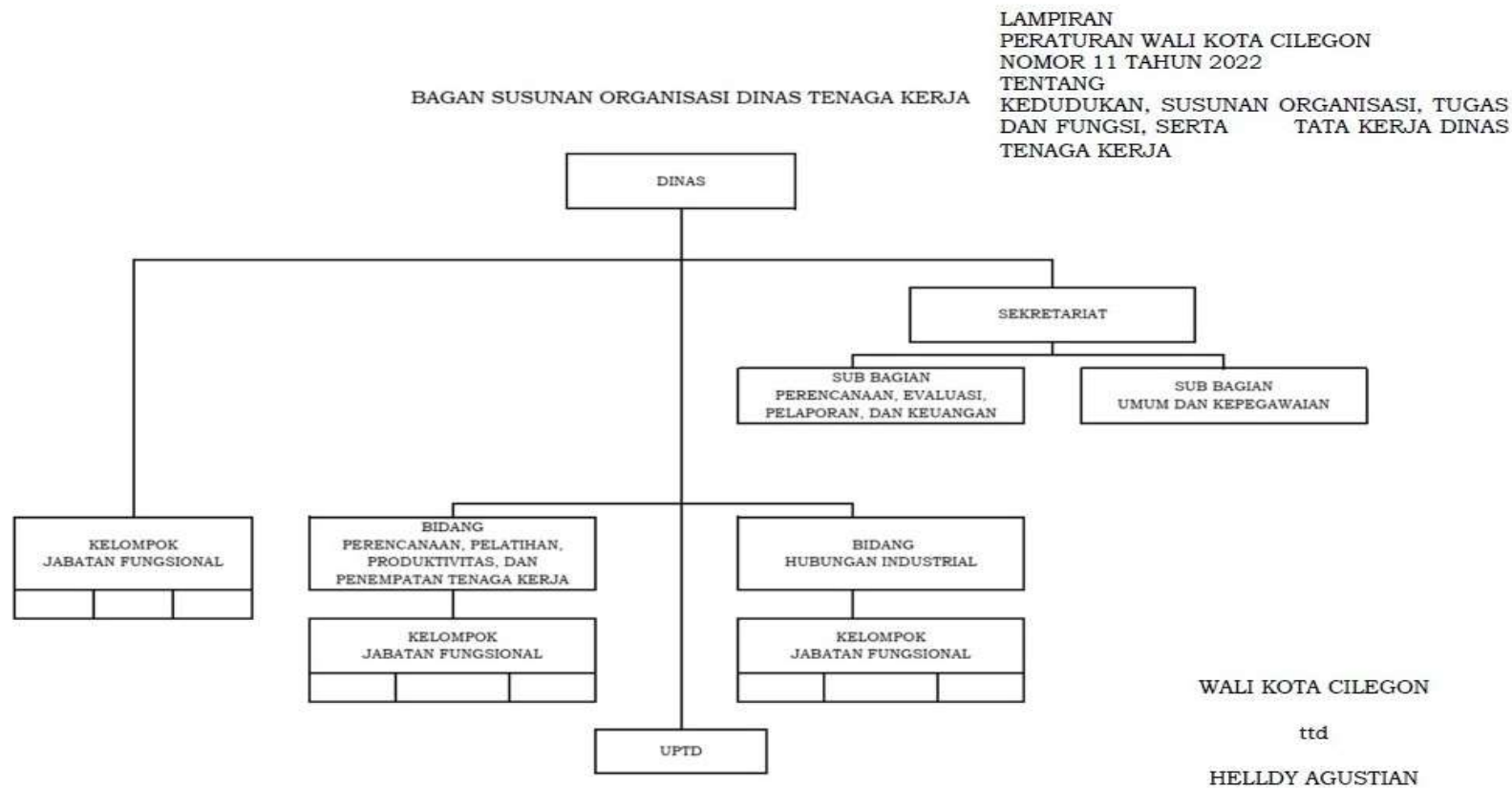
1. Penyelenggara Penyusunan rencana strategis dan kebijakan teknis sesuai dengan ketentuan dan perturan yang berlaku sebagai bahan pedoman pelaksanaan tugas
2. Pengarahan kegiatan penyusunan rencana operasional lingkup Dinas dengan menjabarkan rencana operasional Dinas berdasarkan standar operasional prosedur dan rencana strategis Dinas sebagai pedoman pelaksanaan tugas;
3. Pengoordinasian pelaksanaan tugas lingkup Dinas sesuai dengan program yang telah ditetapkan agar target kerja tercapai sesuai rencana;
4. Pengendalian tugas lingkup Sekretariat, Bidang Perencanaan, Pelatihan, Produktivitas, dan Penempatan Tenaga Kerja dan Bidang Hubungan Industrial, sesuai prosedur dan ketentuan yang berlaku dalam rangka mendukung kelancaran kegiatan operasional di lingkup Dinas;
5. Pengarahan pelaksanaan tugas bawahan lingkup Dinas sesuai dengan tugas, tanggung jawab, permasalahan dan hambatan serta ketentuan yang berlaku untuk ketepatan dan kelancaran pelaksanaan tugas;

6. Penganalisisan dokumen-dokumen atau naskah dinas yang berhubungan dengan urusan kedinasan sesuai dengan tanggung jawab dan wewenang yang dimiliki dalam rangka penyelenggaraan pelayanan publik di Kota Cilegon;
7. Pengevaluasian pelaksanaan tugas bawahan lingkup Dinas dengan cara membandingkan rencana kegiatan dengan kegiatan yang telah dilaksanakan sebagai bahan laporan kegiatan dan rencana yang akan datang;
8. Penyusunan laporan pelaksanaan tugas lingkup Sekretariat, Bidang Perencanaan, Pelatihan, Produktivitas, dan Penempatan Tenaga Kerja dan Bidang Hubungan Industrial, sesuai dengan kegiatan yang telah dilaksanakan sebagai wujud pelaksanaan akuntabilitas kinerja Dinas;
9. Penyelenggaraan penyusunan laporan tahunan sesuai dengan ketentuan dan peraturan yang berlaku sebagai bahan pertanggungjawaban; dan
10. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh pimpinan berdasarkan ketentuan yang berlaku untuk pencapaian tujuan organisasi.

Untuk mendukung pelaksanaan tugas dan fungsi tersebut diatas, disusunlah Struktur Organisasi dan Tata Kerja yaitu Kepala Dinas sebagai pimpinan, yang dibantu oleh:

- a. Sekertariat membawahi: Sub Bagian Umum Kepegawaian dan Sub Bagian Perencanaan, Evaluasi, Pelaporan dan Keuangan.
- b. Bidang Perencanaan Pelatihan, Produktivitas dan Penempatan Tenaga Kerja Membawahi kelompok Jabatan Fungsional.
- c. Bidang Hubungan Industrial membawahi Kelompok Jabatan Fungsional.
- d. UPTD Latihan Kerja
- e. Kelompok Jabatan Fungsional

Gambar 1.1.
Struktur Organisasi



C. Isu Strategis Perangkat Daerah

Isu Strategis Perangkat adalah kondisi atau hal yang harus diperhatikan atau dikedepankan dalam perencanaan pembangunan perangkat daerah karena dampaknya yang signifikan bagi perangkat daerah dengan karakteristik bersifat penting, mendasar, mendesak, berjangka menengah/panjang, dan menentukan pencapaian tujuan perangkat di masa yang akan datang dalam rangka menunjang pembangunan daerah.

Isu strategis perangkat daerah yang akan ditangani pada kurun waktu 5 (lima) tahun sebagaimana tertuang pada Renstra Dinas Tenaga Kerja Kota Cilegon periode 2021-2026 sebagai berikut:

A. Pelayanan Publik

1. Pelayanan AK-I (Kartu pencari kerja);
2. Pelayanan BKK (Bursa Kerja Khusus);
3. Pelayanan rekomendasi Calon Tenaga Kerja Indonesia (CTKI);
4. Pelayanan Rekomendasi Izin memperkerjakan Tenaga Kerja Asing (TKA);
5. Pelayanan izin pendirian Lembaga Pelatihan Kerja Swasta (LPKS);
6. Pelayanan Izin pendirian lembaga penempatan tenaga kerja Swasta (LPTKI)

B. Pembangunan Bidang Ketenagakerjaan Kota Cilegon

1. Pelayanan Pelatihan Kerja
2. Pelayanan Penempatan dan Perluasan Kesempatan Kerja
3. Pelayanan Informasi Pasar Kerja
4. Pelayanan Peningkatan Produktivitas Tenaga Kerja
5. Pelayanan Pemagangan
6. Pelayanan Sertifikasi Kompetensi
7. Pelayanan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial
8. Pelayanan kepersertaan jamsostek / BJS
9. Pelayanan Pendaftaran Pelatihan Keterampilan kerja berbasis kompetensi dan berbasis Masyarakat

Melihat fakta permasalahan yang kursial dan tantangan pada Tahun 2021-2026 maka dapat digambarkan perumusan isu Strategis Ketenagakerjaan:

1. Ketidaksesuaian antara kualifikasi jabatan lowongan kerja dengan kemampuan pencari kerja;
2. Terbatasnya kesempatan kerja yang tersedia; dan
3. Meningkatnya kasus Perselisihan Hubungan Industrial.

Perumusan Isu strategis pada tahun 2024 mengacu pada Renstra Dinas Tenaga Kerja Kota Cilegon periode 2021-2026, Arah Kebijakan Pemerintah Daerah, dan Hasil Evaluasi Capaian Kinerja tahun sebelumnya. Isu Strategis yang ditangani pada tahun 2024 sebagai berikut:

1. Meningkatkan keahlian, keterampilan pencari kerja melalui pelatihan
2. Meningkatkan kesempatan kerja terutama di sektor informal
3. Meningkatkan kecepatan penyelesaian ketenagakerjaan dan pencegahan kasus ketenagakerjaan melalui peningkatan pembinaan teknis penyelesaian perselisihan hubungan industrial.
4. Meningkatkan keterampilan pencari kerja
5. Mengembangkan system informasi pasar kerja
6. Meningkatkan kesejahteraan dan kemajuan berusaha

D. Landasan Hukum

Laporan Kinerja Dinas Tenaga Kerja Kota Cilegon ini disusun berdasarkan beberapa landasan hukum sebagai berikut:

1. Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP);
2. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu Atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah;
3. Peraturan Daerah Kabupaten/Kota Nomor 3 Tahun 2021 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kabupaten/Kota Tahun 2021-2026;
4. Peraturan Daerah Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Tahun 2024;
5. Perwal SOTK Nomor 11 Tahun 2022 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi, Serta Tata Kerja Dinas Tenaga Kerja;
6. Peraturan Walikota Cilegon Nomor 12 Tahun 2023 Tentang Perubahan Rencana Strategis Perangkat Daerah Tahun 2021 - 2026;
7. Peraturan Walikota Cilegon Nomor 86 Tahun 2022 Tentang Penjabaran Pendapatan dan Belanja Daerah Tahun Anggaran 2023.

E. Sistematika

Penyusunan Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Dinas
Tenaga Kerja Kota Cilegon Tahun 2024 adalah:

BAB I PENDAHULUAN

Meliputi Gambaran Umum, Tugas dan Fungsi, Isu Strategis
yang dihadapi OPD, Dasar Hukum dan Sistematika.

BAB II PERENCANAAN KINERJA

Meliputi Perencanaan Strategis Perangkat Daerah.

BAB III AKUNTABILITAS KINERJA

Meliputi Capaian IKU, Pengukuran, Evaluasi dan Analisis
Capaian Kinerja serta Akuntabilitas Keuangan.

BAB IV PENUTUP

BAB II

PERENCANAAN KINERJA

A. Rencana Strategis

Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja Kota Cilegon adalah merupakan dokumen yang disusun melalui proses sistematis dan berkelanjutan serta merupakan penjabaran dari pada Visi dan Misi Kepala Daerah yang terpilih dan terintegrasi dengan potensi sumber daya yang dimiliki oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Cilegon. Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja Kota Cilegon yang ditetapkan untuk jangka waktu 5 (lima) tahun yaitu dari Tahun 2021 sampai dengan Tahun 2026 ditetapkan dengan Peraturan Walikota Cilegon Nomor 12 Tahun 2023 tentang Perubahan Rencana Strategis Perangkat Daerah Tahun 2021-2026. Penetapan jangka waktu 5 tahun tersebut dihubungkan dengan pola pertanggungjawaban Kepala Daerah terkait dengan penetapan/kebijakan bahwa Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja Kota Cilegon dibuat pada masa jabatannya, dengan demikian akuntabilitas penyelenggaraan Pemerintah daerah akan menjadi akuntabel.

Renstra Dinas Tenaga Kerja Kota Cilegon tersebut ditujukan untuk mewujudkan visi dan misi daerah sebagaimana telah ditetapkan dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kabupaten/Kota Tahun 2021-2026. Penyusunan Renstra Dinas Tenaga Kerja Kota Cilegon telah melalui tahapan-tahapan yang simultan dengan proses penyusunan RPJMD Kabupaten/Kota Tahun 2021-2026 dengan melibatkan *stakeholders* pada saat dilaksanakannya Musyawarah Perencanaan Pembangunan (Musrenbang) RPJMD, Forum Perangkat Daerah, sehingga Renstra Dinas Tenaga Kerja Kota Cilegon merupakan hasil kesepakatan bersama antara Dinas Tenaga Kerja Kota Cilegon dan *stakeholder*. Selanjutnya, Renstra Dinas Tenaga Kerja Kota Cilegon tersebut akan dijabarkan kedalam Rencana Kerja (Renja) Pemerintah Kota Cilegon yang merupakan Dokumen Perencanaan OPD untuk periode 1 (satu) tahun. Di dalam Renja Dinas Tenaga Kerja Kota Cilegon dimuat program dan kegiatan prioritas yang diusulkan untuk dilaksanakan pada satu tahun mendatang.

1. Visi

Visi dan Misi Kota Cilegon dalam RPJMD 2021-2026 merupakan VISI dan Misi sekaligus janji Wali Kota dan Wakil Walikota Cilegon Terpilih Periode 2021 – 2026 Pemerintah Kota Cilegon Tahun 2021-2026 adalah:

Mengingat Visi, Misi dan Program Walikota dan Wakil Walikota terpilih merupakan hasil proses politik, maka Visi, Misi dan Program Walikota dan Wakil Walikota terpilih dijadikan sebagai substansi dan rujukan utama perumusan RPJMD Kota Cilegon Tahun 2021 – 2026.

“TERWUJUDNYA CILEGON BARU MODERN DAN BERMARTABAT”

Penjabaran Visi Tersebut adalah sebagai berikut:

- **Cilegon Baru:** Bahwa Pemerintah Kota Cilegon harus menjadi motor bagi masyarakatnya untuk melakukan perbaikan, pembaruan dan peningkatan kualitas
- **Cilegon Modern:** Bahwa kota Cilegon diproyeksikan untuk menjadi kota kelengkapan fasilitas umum, tingkat kesejahteraan yang baik dan kepuasan warga
- **Cilegon Bermartabat:** Bahwa masyarakat dan Pemerintah Kota Cilegon mampu menerapkan nilai – nilai luhur agama, budaya dan perdebatan dalam seluruh aspek Bangunan sehingga menempatkan Kota Cilegon sejajar atau lebih baik dibandingkan dengan Kota Lainnya.

2. Misi

Sedangkan untuk mewujudkan Visi Pemerintah Kota Cilegon Tahun 2021-2026 tersebut di atas dilaksanakan Misi sebagai berikut:

1. Menghadirkan Pemerintahan Daerah yang Profesional dan Akuntabel
2. Mewujudkan Pendidikan yang Berkualitas;
3. Meningkatkan Pelayanan Kesehatan;
4. Mewujudkan Kesejahteraan yang Merata;
5. Mewujudkan Masyarakat Berperadaban;

Perumusan tujuan dan sasaran Dinas Tenaga Kerja Kota Cilegon mengacu pada Misi:

1. Menghadirkan Pemerintah Daerah yang Profesional dan Akuntabel.

Pemerintah Kota Cilegon berkomitmen untuk menghadirkan Pemerintah yang Profesional dan akuntabel membangun *command center*, Pelayanan public satu atap berbasis teknologi, menurunkan tingkat korupsi, peningkatan fasilitas infrastruktur, promosi Jabatan berdasarkan prestasi dan kompetensi, perizinan satu atap, meningkatkan fasilitas kota yang baik.

2. Mewujudkan Kesejahteraan yang merata.

Pemerintah Kota Cilegon sebagai kota industri dan jasa, selalu berusaha mendorong kesejahteraan masyarakat yang merata melalui menjamin kebutuhan dasar bagi keluarga miskin, meningkatkan daya beli masyarakat, menggali potensi ekonomi berbasis budaya dan kearifan lokal bernilai ekspor, membangun iklim investasi yang kondusif, menjadikan Kota Cilegon Kota Industri dan jasa.

3. Tujuan dan Sasaran

Tujuan adalah sesuatu yang akan dicapai atau dihasilkan dalam jangka waktu 1 (satu) sampai 5 (lima) tahunan. Tujuan ditetapkan dengan mengacu kepada pernyataan visi dan misi serta didasarkan pada isu-isu dan analisa strategis. Sasaran adalah hasil yang akan dicapai secara nyata oleh Instansi Pemerintah dalam rumusan yang lebih spesifik, terukur, dalam kurun waktu yang lebih pendek dari tujuan. Sasaran diupayakan untuk dapat dicapai dalam kurun waktu tahunan secara berkesinambungan sejalan dengan tujuan yang telah ditetapkan. Sasaran yang ditetapkan untuk mencapai Visi dan Misi Pemerintah Kota Cilegon Tahun 2021-2026 yang ada di Dinas Tenaga Kerja Kota Cilegon sebanyak 2 (Dua) tujuan dan 2 (Dua) sasaran strategis sebagai berikut:

➤ **Tujuan Visi dan Misi**

1. Peningkatan kualitas pelayanan.
2. Pemerataan kesejahteraan masyarakat.

➤ **Sasaran Visi dan Misi**

1. Meningkatnya akuntabilitas pemerintah dan profesionalisme aparatur.
2. Meningkatnya kesempatan kerja masyarakat.

Sebagaimana visi dan misi yang telah ditetapkan, untuk keberhasilan tersebut perlu ditetapkan tujuan, sasaran berikut Indikator dan Target Dinas Tenaga Kerja Kota Cilegon sebagai berikut:

Tabel 2.1
Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Pelayanan Perangkat Daerah
Dinas Tenaga Kerja Kota Cilegon

No	Tujuan	Sasaran	Indikator Tujuan / Sasaran	Target Kinerja Tujuan Sasaran Pada Tahun Ke					
				2021	2022	2023	2024	2025	2026
1	Peningkatan layanan pemerintahan		Indeks Reformasi Birokrasi	62,97 (B)	71,2 (BB)	75,3 (BB)	78 (BB)	82,2 (A)	84,2 (A)
		Meningkatnya akuntabilitas pemerintah dan profesionalitas aparatur	Nilai Lakip Perangkat Daerah	69,02 (Poin)	70,02 (Poin)	70,75 (Poin)	71,75 (Poin)	72,75 (Poin)	73 (Poin)
			Indeks RB Perangkat Daerah	53,80 (Poin)	55,80 (Poin)	57,8 (Poin)	60 (Poin)	62 (Poin)	64 (Poin)
			Pertumbuhan Realisasi Retribusi (OPD Penghasil)	100%	100%	5%	5%	5%	100%
			Indeks Kepuasan Masyarakat (OPD Pelayanan Publik)	65 (Poin)	67 (Poin)	69 (Poin)	70 (Poin)	72 (Poin)	74 (Poin)
2	Pemerataan kesejahteraan masyarakat		Tingkat Pengangguran Terbuka	11,9%	11,16 %	10,46 %	9,81 %	9,19 %	8,62 %
		Meningkatnya Kesempatan Kerja	Tingkat Penempatan Tenaga Kerja	30%	30%	30%	30%	30%	30%

Sumber: Renstra Dinas Tenaga Kerja Kota Cilegon Periode 2021-2026

B. Rencana Kerja Tahun 2024

Rencana Kerja Tahunan (RKT) merupakan penjabaran dari tujuan, sasaran dan program yang telah ditetapkan dalam Renstra, yang akan dilaksanakan oleh Perangkat Daerah melalui berbagai kegiatan tahunan. Hal tersebut dituangkan di dalam Dokumen Renja Perangkat Daerah Tahun 2024. Berikut Rencana Kerja Dinas Tenaga Kerja Kota Cilegon Tahun 2024:

Tabel 2.2
Rencana Kerja Tahun 2024
Dinas Tenaga Kerja Kota Cilegon

NO	TUJUAN	SASARAN		INDIKATOR KINERJA	SATUAN	TARGET
(1)	(2)	(3)		(4)	(5)	(6)
1	Peningkatan layanan pemerintahan			Indeks Reformasi Birokrasi	Poin	78 (BB)
		1.1	Meningkatnya akuntabilitas pemerintah dan profesionalitas aparatur	Nilai Lakip Perangkat Daerah	Poin	71,75 (Poin)
				Indeks RB Perangkat Daerah	Poin	60 (Poin)
				Pertumbuhan Realisasi Retribusi (OPD Penghasilan	Persen	5 %
				Indeks Kepuasan Masyarakat (OPD Pelayanan Publik)	Poin	70 (Poin)
2	Pemerataan kesejahteraan Masyarakat			Tingkat Penganggur Terbuka	Persen	9,81 %
		1.2	Meningkatnya Kesempatan Kerja	Tingkat penempatan Kerja Tenaga Kerja	Persen	30 %

Sumber : Rencana Kerja Dinas Tenaga Kerja Kota Cilegon Tahun 2024

C. Perjanjian Kinerja Tahun 2024

Perjanjian Kinerja merupakan tekad dan janji dari perencanaan kinerja tahunan yang sangat penting dilakukan oleh Pimpinan Instansi di Lingkungan Pemerintahan, karena merupakan wahana proses tentang memberikan perspektif mengenai apa yang diinginkan untuk dihasilkan. Perencanaan kinerja yang dilakukan oleh instansi memudahkan proses penyusunan prioritas kegiatan yang dibiayai dari sumber dana yang terbatas. Dengan perencanaan kinerja tersebut diharapkan fokus dalam mengarahkan dan mengelola program atau kegiatan instansi akan lebih efektif dan tepat sasaran. Penyusunan Perjanjian Dinas Tenaga Kerja Kota Cilegon Tahun 2024 mengacu pada Dokumen Renstra Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota Tahun 2021-2026, Dokumen Rencana Kerja (Renja) Tahun 2024, dan Dokumen Pelaksanaan Anggaran (DPA) Tahun 2024. Pada Tanggal 02 bulan Januari Tahun 2024 ditetapkan Perjanjian Kinerja Kepala Dinas Tenaga Kerja Kota Cilegon dengan uraian sebagai berikut:

Tabel 2.3
Perjanjian Kinerja Dinas Tenaga Kerja Kota Cilegon Tahun 2024

NO	TUJUAN/SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	SATUAN	TARGET
1	2	3	4	5
1.	Meningkatkan akuntabilitas pemerintah dan profesionalitas aparatur	Indeks RB Perangkat Daerah	Poin	60
		Nilai Lakip Perangkat Daerah	Poin	71,75
		Indeks Kepuasan Masyarakat	Poin	70
		Pertumbuhan Realisasi Retribusi	Point	5
2.	Meningkatnya Kesempatan kerja Masyarakat	Tingkat Penempatan Tenaga Kerja	Persen	30

Sumber : Perjanjian Kinerja Dinas Tenaga Kerja Kota Cilegon Tahun 2024

Dalam rangka pencapaian kinerja yang telah ditetapkan, dilaksanakan program dan kegiatan sesuai dengan Dokumen Pelaksanaan Anggaran (DPA) yang telah ditetapkan. Berikut rincian program dan kegiatan Dinas Tenaga Kerja Kota Cilegon sebagai berikut:

Tabel 2.4
Program dan Kegiatan Dinas Tenaga Kerja Kota Cilegon Tahun 2024

NO	PROGRAM/ KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA	TARGET	ANGGARAN
1	2	3	4	5
Dinas Tenaga Kerja Kota Cilegon				Rp. 19.467.764.207
1	Program Penunjang Urusan Pemerintah Daerah Kab/Kota	Nilai lakip perangkat Daerah	71,75 (Poin)	Rp. 11.575.402.072
		Indeks RB Perangkat Daerah	60 (Poin)	
		Indeks kepuasan masyarakat	70 (Point)	
		Pertumbuhan Realisasi Retribusi	5 %	
2	Program Pelatihan Kerja dan Produktivitas Tenaga Kerja	Presentase pencari Kerja yang mendapatkan Pelatihan Berbasis kompetensi	50 %	Rp. 5.460.203.017
3	Program Penempatan Kerja	Presentase penempatan Kerja	30 %	Rp. 755.483.348
4	Program Hubungan Industrial	Presentase kasus Hubungan Industrial yang diselesaikan dengan perjanjian Bersama	80 %	Rp. 1.676.675.770

Sumber : Dokumen Pelaksanaan Anggaran Perangkat Daerah Tahun 2024

Perjanjian Kinerja dapat direvisi atau disesuaikan dalam hal terjadi kondisi seperti di bawah ini:

1. Adanya rotasi dan promosi pejabat struktural;
2. Adanya perubahan dalam strategi yang mempengaruhi pencapaian tujuan dan sasaran (perubahan program, kegiatan dan alokasi anggaran);
3. Adanya perubahan prioritas atau asumsi yang berakibat secara signifikan dalam proses pencapaian tujuan dan sasaran.

Pada Bulan Oktober Tahun 2024 yang lalu, dilaksanakan Perubahan Perjanjian Kinerja Tahun 2024 dikarenakan terdapat perubahan dalam strategi yang mempengaruhi pencapaian tujuan dan sasaran (perubahan program, kegiatan dan alokasi anggaran) dengan uraian target kinerja sebagai berikut:

Tabel 2.5
Perubahan Perjanjian Kinerja Dinas Tenaga Kerja Kota Cilegon Tahun 2024

NO	TUJUAN/SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	SATUAN	TARGET
1	2	3	4	5
1	Meningkatkan Akuntabilitas Pemerintah dan Profesional Aparatur	Nilai Lakip Perangkat Daerah	Poin	71,75
		Indeks RB Perangkat Daerah	Poin	60
		Indeks Kepuasan Masyarakat (OPD Pelayanan Publik)	Poin	70
		Pertumbuhan Realisasi Retrebusi	%	5
2	Meningkatkan Kesempatan Kerja Masyarakat	Tingkat Penempatan Tenaga Kerja	%	30

Sumber : Perubahan Perjanjian Kinerja Dinas Tenaga Kerja Kota Cilegon Tahun 2024

Tabel 2.6
Perubahan Program dan Kegiatan Dinas Tenaga Kerja Kota Cilegon Tahun 2024

NO.	PROGRAM/ KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA	TARGET	ANGGARAN
1	2	3	4	5
Dinas Tenaga Kerja Kota Cilegon				Rp. 19.692.764.207
1	Program Penunjang Urusan Pemerintah Daerah Kab/Kota	Nilai Lakip perangkat Daerah	70,75 (Poin)	Rp. 11.700.002.072
		Indeks RB Perangkat Daerah	57,80 (Poin)	
		Indeks kepuasan masyarakat	70 (Poin)	
		Pertumbuhan Realisasi Retribusi	5 %	
2	Program Pelatihan Kerja dan Produktivitas Tenaga Kerja	Presentase pencari Kerja yang mendapatkan Pelatihan Berbasis kompetensi	50 %	Rp. 5.460.203.017
3	Program Penempatan Kerja	Presentase penempatan Kerja	30 %	Rp. 825.483.348
4	Program Hubungan Industrial	Presentase kasus Hubungan Industrial yang diselesaikan dengan perjanjian Bersama	80 %	Rp. 1.707.075.770

Sumber : Dokumen Pelaksanaan Anggaran Perangkat Daerah Tahun 2024 (setelah perubahan)

BAB III

AKUNTABILITAS KINERJA

Akuntabilitas kinerja adalah kewajiban untuk menjawab dari perorangan, badan hukum atau pimpinan kolektif secara transparan mengenai keberhasilan atau kegagalan dalam melaksanakan misi organisasi kepada pihak-pihak yang berwenang menerima pelaporan. Dalam penyelenggaraan pemerintahan, didasarkan pada Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) dan Peraturan Menteri Negara 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. Penyusunan laporan bertujuan untuk memberikan gambaran penilaian tingkat pencapaian target masing-masing indikator tujuan dan sasaran srategis yang ditetapkan dalam dokumen Renstra Tahun 2021-2026 dan Perjanjian Kinerja Tahun 2024. Sesuai dengan ketentuan tersebut, pengukuran kinerja digunakan untuk menilai keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan kegiatan sesuai dengan program, sasaran yang ditetapkan untuk mewujudkan Visi dan Misi Dinas Tenaga Kerja Kota Cilegon.

Capaian indikator kinerja utama (IKU) diperoleh berdasarkan pengukuran atas indikator kinerjanya masing-masing, sedangkan capaian kinerja tujuan/sasaran diperoleh berdasarkan pengukuran atas indikator kinerja tujuan/sasaran strategis, cara penyimpulan hasil pengukuran kinerja pencapaian tujuan/sasaran strategis dilakukan dengan membuat capaian rata-rata atas capaian indikator kinerja tujuan/sasaran. Predikat nilai capaian kinerjanya dikelompokan dalam skala pengukuran ordinal dengan pendekatan petunjuk pelaksanaan evaluasi akuntabilitas kinerja instansi pemerintah dan predikat capaian kinerja untuk realisasi capaian kinerja, sebagai berikut:

Tabel 3.1
Pengkategorian Capaian Kinerja

No	Kategori/Interpretasi	Rata-Rata % Capaian
1	Sangat Tinggi	$91 \leq 100$
2	Tinggi	$76 \leq 90$
3	Sedang	$66 \leq 75$
4	Rendah	$51 \leq 65$
5	Sangat Rendah	≤ 50

Selanjutnya berdasarkan hasil evaluasi kinerja dilakukan analisis pencapaian kinerja untuk memberikan informasi yang lebih transparan mengenai proses pelaksanaan kinerja.

Pelaporan Kinerja ini didasarkan pada Perjanjian Kinerja Dinas tenaga Kerja Kota Cilegon Tahun 2024 dan Indikator Kinerja Utama Dinas Tenaga Kerja Kota Cilegon.

A. Capaian Kinerja Organisasi

Dalam rangka mengukur dan peningkatan kinerja serta lebih meningkatnya akuntabilitas kinerja pemerintah, maka setiap instansi pemerintah 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, sehingga IKU merupakan ukuran keberhasilan dari suatu tujuan dan sasaran strategis instansi pemerintah. Dinas Tenaga Kerja Kota Cilegon melakukan reviu terhadap Indikator Kinerja Utama, dengan memperhatikan capaian kinerja, permasalahan dan isu-isu strategis yang sangat mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi. Hasil pengukuran atas Indikator Kinerja Utama Dinas Tenaga Kerja Kota Cilegon Tahun 2024 menunjukkan hasil sebagai berikut:

Tabel 3.2
Capaian Indikator Kinerja Utama
Dinas Tenaga Kerja Kota Cilegon Tahun 2024

No.	Tujuan/ Sasaran	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	% Capaian	Kategori	Sumber Data
1	Meningkatnya akuntabilitas Pemerintah dan Profesionalitas aparatur	Indeks RB Perangkat Daerah	60	70,35 (2023)	117,2	Sangat Tinggi	Hasil Self Assesment Pelaksanaan Reformasi Birokrasi Dinas Tenaga Kerja Kota Cilegon
		Nilai lakip Perangkat Daerah	71,75	79,83	111,2	Sangat Tinggi	Hasil Evaluasi LHE AKIP dari Inspektorat
		Indeks Kepuasan Masyarakat	70	86,71	123,8	Sangat Tinggi	Survey Kepuasan Masyarakat yang dilaksanakan oleh Disnaker
		Pertumbuhan Realisasi Retribusi	5 %	37,53%	754,6	Sangat Tinggi	Realisasi Retribusi Penggunaan Tenaga Kerja Asing
2	Meningkatnya kesempatan Kerja Masyarakat	Tingkat Penempatan Tenaga Kerja	30 %	40,23%	134,1	Sangat Tinggi	Bidang Penempatan (Disnaker)

Dari Tabel data di atas, terdapat 2 (Dua) Tujuan/sasaran dan 5 (Lima) Indikator Kinerja yang memenuhi target yang ditetapkan dengan Kriteria Penilaian Kinerja sangat tinggi dengan Realisasi indikator kinerja yang dapat melebihi target yang telah ditetapkan. Berikut disampaikan evaluasi dan analisis pencapaian dari masing-masing sasaran strategis Dinas Tenaga Kerja Kota Cilegon Tahun 2024.

1. Sasaran Strategis Meningkatnya Akuntabilitas Pemerintah dan Profesionalitas Aparatur

- Indikator Nilai Lakip Perangkat Daerah Tahun 2023 berhasil melewati target yang ditetapkan, dengan nilai **79,83** poin yang berarti bahwa Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintahan Dinas Tenaga Kerja Kota Cilegon mendapat predikat **A** (Memuaskan). Tabel penilaian Laporan Hasil Evaluasi Sakip Dinas Tenaga Kerja dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.3
Capaian Nilai Lakip Per Unsur Berdasarkan Self Assesment Tahun 2023

NO	UNSUR	NILAI
1	Perencanaan Kinerja	20,57
2	Pengukuran Kinerja	23,33
3	Pelaporan Kinerja	13,43
4	Evaluasi Internal	22,50
Total		79,83

- Indikator Indeks Reformasi Birokrasi Perangkat Daerah Tahun 2024 belum mendapatkan nilai, sehingga nilai yang dipakai masih pada Tahun 2023 dengan nilai.70,35 poin.

Tabel 3.4
Pengukuran Capaian Kinerja Indeks Reformasi Birokrasi Disnaker 2024

Aktivitas	Score
I. Pemenuhan	8,60
II. Reform	16,94
Total I + II	25,54
Hasil Konversi	70,35

- Indikator Pertumbuhan Realisasi Retribusi sampai dengan Bulan November Tahun 2024 realisasi kinerjanya cukup tinggi dengan realisasi 37,53% dari target yang ditetapkan sebesar 5%.

Berikut ini disajikan tabel realisasi retribusi Tahun 2023 dan 2024 (sampai dengan Bulan Desember) untuk mengetahui Tingkat Pertumbuhan Realisasi Retribusi Tahun 2024

Tabel 3.5
Target dan Realisasi Pendapatan Retribusi Perpanjangan Tenaga Kerja Asing (RPTKA) Tahun 2023 dan 2024

TAHUN	TARGET (REGULER)	TARGET (PERUBAHAN)	REALISASI	CAPAIAN (%)
2023	4.300.000.000	6.500.000.000	9.899.451.400	152%
2024	4.500.000.000	9.000.000.000	Rp. 13.615.698.000 (Realisasi s.d Desember 2024)	151%

Pertumbuhan Realisasi Retribusi =

Realisasi Retribusi Tahun 2024 – Realisasi Retribusi Tahun 2023

Realisasi Retribusi Tahun 2023

X 100%

Pertumbuhan Realisasi Retribusi =

Rp. 13.615.698.000 – Rp. 9.899.451.400

Rp. 9.899.451.400

X 100%

Pertumbuhan Realisasi Retribusi Tahun 2024 = 37,53%

Tingginya capaian tersebut merupakan hasil dari Program / Kegiatan Pembinaan dan Pengendalian Tenaga Kerja Asing (TKA) yang dilaksanakan oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Cilegon melalui aktivitas monitoring ke lapangan dan melakukan pemanggilan kepada perusahaan-perusahaan pengguna TKA, mematikan lokasi kerja TKA tersebut sesuai dengan jabatan yang ada dalam izin atau notifikasinya. Faktor lainnya yang mempengaruhi tingginya realisasi juga dipengaruhi dengan adanya Project PT. Lotte Chemical Indonesia dan Project Jawa 9&10 yang banyak menyerap Tenaga Kerja Asing (TKA).

2. Sasaran Strategis Meningkatkan Kesempatan Kerja Masyarakat dengan Indikator Kinerja Tingkat Penempatan Tenaga Kerja melalui kegiatan penempatan dan pemagangan pada Tahun 2024 memperoleh hasil yang sangat baik dengan Realisasi Kinerja sebesar 40,23% dari target yang ditetapkan sebesar 30%. Capaian kinerja tersebut diperoleh dari Data Jumlah Penempatan Tenaga Kerja 2.376 orang dan Pekerja Migran sebanyak 110 orang serta pemagangan sebanyak 101 orang, sehingga total penempatan dan pemagangan sebanyak 2.587 Orang. Sedangkan jumlah pencari kerja

yang terdaftar di Dinas Tenaga Kerja Kota Cilegon sebanyak 6.430 orang. Tingginya capaian kinerja tersebut dipengaruhi oleh adanya peningkatan penyerapan tenaga kerja pada Tahun 2024 yang diperoleh dari manfaat beragam aktivitas yang dilaksanakan oleh Dinas Tenaga Kerja melalui Bidang Perencanaan, Pelatihan, Produktivitas dan Penempatan Tenaga Kerja diantaranya, Penyuluhan Bimbingan Jabatan terhadap pencari kerja, Sosialisasi mekanisme penempatan tenaga kerja, Penyampaian informasi pasar kerja melalui monitoring lowongan dan lowongan penempatan tenaga kerja serta membuka jalur komunikasi dengan perusahaan melalui Forum HRD Kota Cilegon. serta secara intens memberikan layanan fasilitasi penempatan tenaga kerja (job fair) dengan cara memberikan fasilitas / tempat bagi perusahaan yang akan melaksanakan rekrutmen.

Berikut ini terlampir data pendukung Capaian Realisasi Kinerja pada Indikator Tingkat Penempatan Tenaga Kerja, di antaranya:

Tabel 3.6
Jumlah Pencari kerja terdaftar dan Penempatan Tahun 2024

No	Bulan	Jumlah Pencari Kerja	Jumlah Penempatan
1	Januari	358	312
2	Februari	331	17
3	Maret	278	29
4	April	208	53
5	Mei	761	65
6	Juni	567	171
7	Juli	660	4
8	Agustus	806	1.355
9	September	302	58
10	Oktober	327	21
11	November	302	195
12	Desember	1530	96
Jumlah		6.430	2.376

Sumber : Bidang Perencanaan, Pelatihan, Produktivitas dan Penempatan Tenaga Kerja

Tabel 3.7
Data Pemberangkatan Pekerja Migran Indonesia Berdasarkan Negara Tujuan

No	Negara Tujuan	Jumlah Penempatan
1	Arab Saudi	14 Orang
2	Brunai Darussalam	1 Orang
3	Hongkong	8 Orang
4	Jepang	11 Orang
5	Korea Selatan	3 Orang
6	Malaysia	26 Orang
7	Polandia	1 Orang
8	Qatar	3 Orang
9	Singapura	5 Orang
10	Taiwan	20 Orang
11	Uni Emirat Arab	3 Orang
12	Zambia	7 ORang
Jumlah		110 Orang

Sumber : CNC BP2MI

Tabel 3.8
Jumlah Peserta Pemagangan Tahun 2024

NO	Nama Perusahaan	Jumlah Peserta Magang	Cilegon	Luar Cilegon
1	Bank BJB	4	4	0
2	Bank Rakyat Indonesia	11	10	3
3	PT . Buana Centra Karya Swakarsa	1	1	0
4	PT. Indorama Petrochemicals	15	11	4
5	PT. Krakatau Osaka Steel	8	7	1
6	PT. Krakatau Posco	46	42	4
7	PT. Krakatau Posco Energy	8	6	2
8	PT. Lautan Otsuka Chemical	1	1	0
9	PT. Neomax Magnetic Technologies Indonesia	4	4	0
10	PT. Permata Dunia Sukses Utama	4	4	0
11	PT. Dover Chemical	10	10	0
12	PT. Communication Cable System	1	1	0
Jumlah		115	101	14

Sumber : Bidang Perencanaan,, Pelatihan, Produktivitas dan Penempatan Tenaga Kerja

Perbandingan Capaian Kinerja Tahun 2024 dengan capaian Kinerja Tahun sebelumnya atau Tahun 2023 diuraikan pada tabel 3.9 berikut:

Tabel 3.9
Perbandingan Capaian Kinerja

No	Tujuan/Sasaran	Indikator Kinerja	2023			2024		
			Target	Realisasi	% Capaian	Target	Realisasi	% Capaian
1	Meningkatnya akuntabilitas pemerintahan dan profesionalitas aparatur	Indeks RB Perangkat Daerah	57,80	70,35 Poin	121,7%	60 Poin	N/ A	
		Nilai lakip Perangkat Daerah	70,75	80,10 Poin	113%	71,75 Poin	79,83 Poin	111,2
		Indeks Kepuasan Masyarakat	69	76,47 Poin	111%	70 Poin	86,71	123,8
		Pertumbuhan Realisasi Retribusi	5%	68,96%	1.379%	5%	37,53	754,6
2	Meningkatnya kesempatan kerja Masyarakat	Tingkat Penempatan Tenaga Kerja	30%	64,26%	214,2%	30%	40,23	134,1

Dari Tabel 3.9 maka dapat dijelaskan Capaian Kinerja dari beberapa Indikator yang diukur pada Tahun 2024 dibandingkan dengan Capaian Kinerja Tahun 2023 sebagai berikut:

1. Indikator Indeks RB Perangkat Daerah tahun 2024 belum mendapatkan penilaian lebih lanjut.
2. Indikator Nilai Lakip Perangkat Daerah yang dipergunakan merupakan hasil dari evaluasi yang telah dilakukan Inspektorat yang meliputi 5 (lima) Komponen Manajemen Kinerja yaitu: Perencanaan Kinerja, Pengukuran Kinerja, Pelaporan Kinerja, Evaluasi Internal dan Capaian Sasaran / Kinerja, pada Tahun 2024 diperoleh hasil 79,83 Poin dengan Kategori A (Memuaskan), hal ini menurun jika dibandingkan dari tahun sebelumnya yang memperoleh nilai 80,10 dengan Kategori A (Memuaskan).
3. Indikator Indeks Kepuasan Masyarakat pada Tahun 2024 mengalami peningkatan dari tahun 2023, pada Tahun 2023 Indeks Kepuasan Masyarakat dari target 69 poin dengan realisasi 76,47 poin sedangkan pada Tahun 2024 Target naik 1 poin menjadi 70 poin dengan realisasi 86,71 poin. Dari data tersebut Indeks Kepuasan Masyarakat terhadap Dinas Tenaga Kerja Kota Cilegon dikategorikan A (SANGAT BAIK).
4. Indikator Pertumbuhan Realisasi Retribusi pada Tahun 2024 capaiannya masih di bawah tahun sebelumnya, hal ini dikarenakan target pada tahun 2024 lebih besar jika dibandingkan dengan tahun-tahun sebelumnya, meski demikian, realisasi pendapatan dari retribusi penggunaan tenaga kerja asing (RPTKA) tahun 2024 meningkat atau sebesar Rp. 13.615.698.000,- dibandingkan dengan tahun sebelumnya sebesar Rp. 9.899.451.400,-
5. Indikator Tingkat Penempatan Tenaga Kerja pada Tahun 2024 realisasi kinerjanya sebesar 40,23%, jika dibandingkan dengan tahun sebelumnya (2023) 64,26%, maka dapat dikatakan pada Tahun 2024 indikator tingkat penempatan tenaga kerja masih dibawah tahun sebelumnya.

Perbandingan realisasi kinerja sampai dengan Tahun 2024 dengan target jangka menengah yang terdapat pada Dokumen Perencanaan Strategis Dinas Tenaga Kerja Kota Cilegon periode 2021-2026 diuraikan pada tabel 3.10 sebagai berikut:

Tabel 3.10
Tingkat Kemajuan Capaian Sasaran Strategis

No	Tujuan/Sasaran	Indikator Kinerja	Realisasi Kinerja Tahun 2024	Target Akhir 2026	Tingkat Kemajuan
1	2	3	4	5	6=4/5*100
1	Meningkatkan akuntabilitas pemerintah dan profesionalitas aparatur	Indeks RB Perangkat Daerah	Belum Ada	64 poin	
		Nilai Lakip Perangkat Daerah	79,83 Poin	73 poin	109,7 %
		Indeks Kepuasan Masyarakat	86,71 Poin	74 poin	117,7 %
		Pertumbuhan Realisasi Retribusi	37,53 %	100 %	37,53 %
2	Meningkatnya kesempatan kerja Masyarakat	Tingkat Penempatan Tenaga Kerja	40,23 %	30 %	134,1 %

Dari tabel di atas menunjukan bahwa rata-rata capaian realisasi kinerja sasaran Meningkatkan Akuntabilitas Pemerintah dan Profesionalisme Aparatur sudah melampaui target akhir RPJMD di Tahun 2026, kecuali indikator pertumbuhan realisasi retribusi yang masih selisih 78,38% yang harus dicapai di akhir RPJMD.

Capaian realisasi kinerja sasaran Meningkatkan Kesempatan Kerja Masyarakat dengan Indikator Tingkat Penempatan Tenaga Kerja sampai dengan Tahun 2024 telah melebihi target akhir RPJMD sebesar 40,23% atau sebesar 9,73% dari target akhir RPJMD. Tingginya Realisasi Kinerja Penempatan dikarenakan Dinas Tenaga Kerja Kota Cilegon Aktif melakukan Sosialisasi Mekanisme Penempatan, dan Monitoring Lowongan Pekerjaan ke Perusahaan serta Program Pemagangan. Selain itu dengan adanya Project Lotte Chemical Indonesia dan Project Jawa 9&10 yang membuat penyerapan tenaga kerja meningkat cukup signifikan.

Tabel 3.11
Perbandingan Capaian dengan Standar Nasional

No	Tujuan/Sasaran	Indikator Kinerja	Realisasi Tahun 2024	Standar Nasional	% Capaian
1	2	3	4	5	6=4/5*100
1	Meningkatnya kesempatan kerja masyarakat	Tingkat Penempatan Tenaga Kerja	40,23%	N/A	

Indikator kinerja Tingkat Penempatan Tenaga Kerja tidak memiliki standar nasional, oleh karena itu indikator Tingkat Penempatan Tenaga Kerja hanya bisa diukur di Kabupaten / Kota.

Analisis penyebab keberhasilan/kegagalan atau peningkatan/penurunan kinerja serta alternatif solusi yang telah dilakukan disajikan pada tabel berikut:

Tabel 3.12
Analisis Keberhasilan, Kegagalan dan Solusi

No	Tujuan/Sasaran	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	% Capaian	Analisis Keberhasilan/Kegagalan	Solusi yang dilakukan
1	Meningkatnya Akuntabilitas Pemerintah dan profesionalitas aparatur	Indeks RB Perangkat Daerah	60 Poin	Belum Ada			
		Nilai Lakip Perangkat Daerah	71,75 Poin	79,83 Poin	111,2	Keberhasilan nilai lakip melebihi target tidak terlepas dari kerja sama tim dalam dinas tenaga kerja dalam memberikan informasi dan pelayanan kepada masyarakat terkait ketenagakerjaan di Kota Cilegon	
		Indeks Kepuasan Masyarakat	70 Poin	86,71 Poin	123,8	Keberhasilan IKM yang melebihi target dikarenakan terdapat unsur biaya/tarif yang terjangkau serta pelayanan pengaduan yang terfasilitasi sehingga membua IKM meningkat	
		Pertumbuh an Realisasi Retribusi	5 %	37,53	754,6%	Retribusi dari jumlah realisasi anggaran meningkat dari tahun 2023 dikarenakan adanya kerjasama antara perusahaan perusahaan dalam membangun komitmen bersama untuk memajukan Kota Cilegon	
		Tingkat Penempatan Tenaga Kerja	30%	40,23	134,1	Disnaker Kota Cilegon aktif melakukan sosialisasi mekanisme penempatan dan monitoring lowongan, serta kebutuhan tenaga kerja yang cukup banyak dengan adanya project lotte chemical dan project jawa 9&10	
2	Meningkatnya Kesempatan Kerja Masyarakat	Tingkat Penempatan Tenaga Kerja	30%	40,23	134,1	Disnaker Kota Cilegon aktif melakukan sosialisasi mekanisme penempatan dan monitoring lowongan, serta kebutuhan tenaga kerja yang cukup banyak dengan adanya project lotte chemical dan project jawa 9&10	

Analisis program/kegiatan yang menunjang keberhasilan ataupun kegagalan pencapaian pernyataan kinerja.

Tabel 3.13
Analisis Keberhasilan dan Kegagalan Program dan Kegiatan

No	Tujuan/Sasaran	Indikator Kinerja	% Capaian	Program/ Kegiatan/ Sub Kegiatan	Indikator Kinerja	% Capaian	Menunjang/ Tidak Menunjang
1	Peningkatan layanan pemerintahan						

	Meningkatnya akuntabilitas pemerintah dan profesionalitas aparatur						
				PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH KAB / KOTA	Indeks RB Perangkat Daerah	Belum Ada	
					Nilai Lakip Perangkat Daerah	111,2	
					Indeks Kepuasan Masyarakat (OPD Pelayanan Publik)	123,8	
					Pertumbuhan Realisasi Retribusi	754,6	
				Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Jumlah Dokumen pada Kegiatan Perencanaan, Penganggaran dan Evaluasi Perangkat Daerah Yang Dihasilkan	100%	
				Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	Jumlah dokumen perencanaan perangkatdaerah yang disusun	100%	Menunjang
				Koordinasi dan Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD	Jumlah Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD	100%	Menunjang
				Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	Jumlah Dokumen Pada Kegiatan Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	100%	
				Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	Jumlah Orang yang Menerima Gaji dan Tunjangan ASN	100%	Menunjang
				Pelaksanaan Penatausahaan dan Pengujian/ Verifikasi Keuangan SKPD	Jumlah Dokumen Penatausahaan dan Pengujian/Verifikasi Keuangan SKPD	100%	Menunjang
				Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD	Jumlah Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD	100%	Menunjang
				Koordinasi dan Penyusunan Laporan	Jumlah Laporan Keuangan Bulanan/	100%	Menunjang

				Kuangan Bulanan/Triwulan/SemesteranSKPD	Triwulanan/ Semesteran SKPD dan Laporan Koordinasi Penyusunan Laporan Keuangan Bulanan/Triwulan an/Semesteran SKPD		
				Administrasi Umum Perangkat Daerah	Jumlah Dokumen Pada Kegiatan Penyelenggaraan Administrasi Umum Perangkat Daerah	100%	
				Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor	Jumlah Paket Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor yang Disediakan	100%	Menunjang
				Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor	Jumlah Paket Peralatan dan Perlengkapan Kantor yang Disediakan	100%	Menunjang
				Penyediaan Peralatan Rumah Tangga	Jumlah Paket Peralatan Rumah Tanggayang Disediakan	100%	Menunjang
				Penyediaan Bahan Logistik Kantor	Jumlah Paket Bahan Logistik Kantor yang Disediakan	100%	Menunjang
				Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan	Jumlah Paket Barang Cetak dan Penggandaan yang Disediakan	100%	Menunjang
				Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan	Jumlah Dokumen Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-Undangan yang Disediakan	100%	Menunjang
				Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	Jumlah Laporan Penyelenggaraan RapatKoordinasi dan Konsultasi SKPD	100%	Menunjang
				Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	Jumlah Unit Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	100%	
				Pengadaan Mebel	Jumlah Paket Mebel yang Disediakan	100%	Menunjang
				Pengadaan Sarana dan Prasarana GedungKantor	Jumlah Unit Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau	100%	Menunjang

				atau Bangunan Lainnya	Bangunan Lainnya yang Disediakan		
				Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Jumlah Dokumen pada Kegiatan Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	100%	
				Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik yang Disediakan	100%	Menunjang
				Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor yang Disediakan	100%	Menunjang
				Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Jumlah Unit pada kegiatan Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah yang Dihasilkan	100%	
				Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan dan Pajak Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan	Jumlah Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan yang Dipelihara dan dibayarkan Pajaknya	100%	Menunjang
				Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak, dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan	Jumlah Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan yang Dipelihara dan dibayarkan Pajak dan Perizinannya	100%	Menunjang
				Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya	Jumlah Peralatan dan Mesin Lainnya yang Dipelihara	100%	Menunjang
				Pemeliharaan/ Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya	Jumlah Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya yang Dipelihara/Direhabilitasi	100%	Menunjang
2.	Pemerataan kesejahteraan masyarakat						
	Meningkatnya kesempatan kerja masyarakat						

				PROGRAM PELATIHAN KERJA DAN PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA	Persentase Pencari Kerja yang mendapatkan Pelatihan Berbasis Kompetensi	40,23 %	
				Pelaksanaan Pelatihan berdasarkan Unit Kompetensi	Jumlah Laporan Pelaksanaan Pelatihan dan Pengadaan Sarana Pelatihan Kerja Kab/Kota	100%	
				Proses Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Keterampilan bagi Pencari Kerja berdasarkan Klaster Kompetensi	Jumlah Tenaga Kerja yang Mendapat Pelatihan Berbasis Kompetensi pada Tahunn	100%	Menunjang
				Pengadaan Sarana Pelatihan Kerja Kabupaten / Kota	Jumlah Pengadaan dan Pemeliharaan Sarana Pelatihan Kerja	100%	Menunjang
				PROGRAM PENEMPATAN TENAGAKERJA	Persentase Penempatan Tenaga Kerja	134,1	
				Pelayanan Antarkerja di Daerah Kabupaten / Kota	Jumlah Laporan Penyediaan Pelayanan Antar Kerja di Daerah Kabupaten / Kota	100%	
				Pelayanan antar Kerja	Jumlah Tenaga Kerja yang Ditempatkan Melalui Layanan AKAD dan AKL	190,6%	Menunjang
				Penyuluhan dan Bimbingan Jabatan bagi Pencari Kerja	Jumlah Pencari Kerja yang Mendapatkan Penyuluhan dan Bimbingan Jabatan	100%	Menunjang
				Pengelolaan Informasi Pasar Kerja	Jumlah Laporan Pengelolaan Informasi Pasar Kerja	100%	
				Pelayanan dan Penyediaan Informasi Pasar Kerja Online	Jumlah Pencari dan Pemberi Kerja yang Terdaftar dalam Pasar Kerja Melalui SistemOnline (Karir Hub)	194.6% 64%	Menunjang
				Job Fair/Bursa Kerja	Jumlah Pencari Kerja yang Mendapatkan Pekerjaan Melalui Job Fair/Bursa Kerja	162%	Menunjang
				Pelindungan PMI (Pra dan Purna Penempatan)	Jumlah laporan kegiatan pelindungan pmi (pra dan purna penempatan) di daerah kab/kota	100%	
				Peningkatan	Jumlah kegiatan	100%	Menunjang

				pelindungan dan kompetensi calon pekerja migran indonesia (cpmi) / pekerja migran indonesia (pmi)	sosialisasi calon pekerja migran		
				Pemberdayaan Pekerja migran indonesia purn penempatan	Koordinasi pekerja migran indonesia purna penempatan	100%	Menunjang
				PROGRAM HUBUNGAN INDUSTRIAL	Persentase Kasus Hubungan Industrial yang diselesaikan dengan perjanjian bersama	50%	
				Pencegahan dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja dan Penutupan Perusahaan di Daerah Kabupaten / Kota	Jumlah Penanganan Perselisihan Hubungan Industrial	100%	
				Pencegahan Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja, dan Penutupan Perusahaan yang Berakibat/Berdampak pada Kepentingan di 1 (satu) Daerah Kab/Kota	Jumlah Perselisihan yang Dicegah	100%	Menunjang
				Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja, dan Penutupan Perusahaan yang Berakibat/Berdampak pada Kepentingan di 1 (satu) Daerah Kab/Kota	Jumlah Perkara Perselisihan yang terselesaikan	100%	Menunjang
				Pelaksanaan Operasional Lembaga Kerjasama Tripartit Daerah Kab/Kota	Jumlah LKS Tripartit yang Dibina	100%	Menunjang
				Pengembangan Pelaksanaan Jaminan Sosial Tenaga Kerja dan Fasilitas Kesejahteraan Pekerja	Terlaksananya Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja dan Fasilitas Kesejahteraan Pekerja	100%	Menunjang

Dari tabel di atas dapat disimpulkan bahwa rata-rata sub kegiatan yang ada sangat mendukung dalam pencapaian program pada Dinas Tenaga Kerja Kota Cilegon. Untuk kegiatan / sub kegiatan yang mendukung program pelatihan kerja dan produktivitas tenaga kerja (pelaksanaan pelatihan dan pengadaan sarana pelatihan) realisasi kinerjanya mencapai target yang telah ditetapkan. Adapun sub kegiatan yang mendukung program penempatan tenaga kerja (pelayanan antar kerja, penyuluhan bimbingan jabatan dan job fair) realisasi kinerjanya melebihi target yang telah ditetapkan, sedangkan sub kegiatan pelayanan dan penyediaan informasi pasar kerja online dengan output jumlah pencari kerja yang terdaftar di karir hub belum mencapai target yang ditetapkan, hal ini dikarenakan pada tahun 2024 masih tahap awal / peralihan dari sistem *offline (manual)* ke sistem *online (karirhub kemnaker)*. Dan juga disebabkan adanya peningkatan lulusan SMA sederajat yang melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi karena adanya Program Beasiswa Full Sarjana.

B. Realisasi Anggaran

Realisasi anggaran yang digunakan dan yang telah digunakan untuk mewujudkan kinerja organisasi sesuai dokumen Perjanjian Kinerja diuraikan sebagai berikut:

Tabel 3.14
Capaian Anggaran Program dan Kegiatan Tahun 2024

NO	PROGRAM/ KEGIATAN	ANGGARAN (Rp)	REALISASI (Rp)	% CAPAIAN
1	PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH KABUPATEN/KOTA	11.700.000.000	10.162.929.385	86,86
1.1	Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	36.069.800	10.220.000	28,33
1.2	Administrasi Kepegawaian	2.000.000	2.000.000	100
1.3	Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	7.418.077.561	7.018.551.827	94,61
1.4	Administrasi Umum Perangkat Daerah	495.979.798	335.769.400	67,69
1.5	Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	231.749.522	229.730.000	99,12
1.6	Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	2.342.210.676	2.143.778.358	91,52
1.7	Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	1.173.914.715	422.879.800	36,02
2	PROGRAM PELATIHAN KERJA DAN PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA	5.460.203.017	3.958.712.339	72,50
2.1	Pelaksanaan Pelatihan berdasarkan Unit Kompetensi	5.460.203.017	3.958.712.339	72,50

3	PROGRAM PENEMPATAN TENAGA KERJA	825.483.348	511.772.893	61,99
3.1	Pelayanan Antarkerja di Daerah Kabupaten/Kota	516.985.228	321.768.453	62,23
3.2	Pengelolaan Informasi Pasar Kerja	118.499.440	76.671.440	64,70
3.3	Pelindungan PMI (Pra dan Purna Penempatan)	189.998.680	113.333.000	59,64
4	PROGRAM HUBUNGAN INDUSTRIAL	1.707.075.770	1.261.229.483	73,88
4.1	Pencegahan dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja dan Penutupan Perusahaan di Daerah Kab/Kota	1.707.075.770	1.261.229.483	73,88

Keterangan : Realisasi Anggaran baru sampai dengan November 2024

Dalam rangka menjalankan tugas pokok dan fungsi untuk mewujudkan pencapaian target kinerja Dinas Tenaga Kerja Kota Cilegon dalam APBD Tahun 2024 mendapatkan anggaran sebesar **Rp. 19.467.764.207,-** akan tetapi pada APBD-P Tahun 2024 menjadi **Rp. 19.692.764.207,-** dengan total realisasi anggaran (s.d 31 Desember 2024) mencapai **Rp. 15.894.644.100,-** dengan prosentase **81,64%**.

Pada Perubahan Anggaran Tahun 2024, untuk melaksanakan 4 Program, 12 Kegiatan dan 36 Sub Kegiatan, Alokasi Belanja Daerah Dinas Tenaga Kerja Kota Cilegon adalah sebagai berikut:

- Belanja Operasi sebesar Rp. 17.986.892.685,00, dengan realisasi sebesar Rp. 15.458.009.100,00

Pada belanja operasi terbagi menjadi:

1. Belanja Pegawai sebesar Rp. 7.565.779.561,00 dengan realisasi Rp. 7074661.827,00
 2. Belanja Barang dan jasa Rp. 10.421.113.124,00 dengan realiasasi sebesar Rp. 8.383.347.273,00
- Belanja Modal sebesar Rp. 1.705.871.522,00 dengan realisasi sebesar Rp. 468.345.000,00

C. Tingkat Efisiensi Penggunaan Sumber Daya

Analisis atas efisiensi penggunaan sumber daya dalam rangka pencapaian tujuan dan sasaran perangkat daerah disajikan pada tabel 3.15 berikut:

Tabel 3.15
Perbandingan Pencapaian Kinerja dan Anggaran Tujuan dan Sasaran

No	Tujuan/Sasaran	Indikator Kinerja			Anggaran			Tingkat Esisiensi
		Target	Realisasi	% Capaian	Anggaran	Realisasi	% Capaian	
					(Rp.)	(Rp.)		
1	Meningkatnya Akuntabilitas Pemerintah dan Profesionalitas Aparatur				11.700.002.072	10.162.929.385	86,86	-
1.1	Nilai Lakip Perangkat Daerah	70,75	79,83	111	8.843.741.698	6.810.398.155	77	1,47
1.2	Indeks RB Perangkat Daerah	60	Belum ada		2.000.000	2.000.000	100	1,19
1.3	Indeks Kepuasan Masyarakat	69	86,71	1123,8	2.838.190.474	2.240.507.688	95	1,40
1.4	Pertumbuhan Realisasi Retribusi	5	37,73	754,6	-	-	-	-
2	Meningkatnya Kesempatan Kerja Masyarakat				7.992.762.135	4.777.909.302	60	
2.1	Tingkat Penempatan Tenaga Kerja	30	40,23	134,1	14.461.188.360	11.608.958.463	80%	2,84

Dari tabel di atas dapat diambil kesimpulan bahwa penggunaan anggaran dalam pencapaian target indikator sasaran dinilai efektif. Hal ini terlihat dari perhitungan angkat tingkat efisiensi di atas 1. Analisis atas efisiensi penggunaan sumber daya dalam rangka pencapaian kinerja program dan kegiatan perangkat daerah disajikan pada tabel berikut:

Tabel 3.16
Perbandingan Pencapaian Kinerja dan Anggaran Program dan Kegiatan

No	Program / Kegiatan	Indikator Kinerja			Anggaran			Tingkat Esisiensi
		Target	Realisasi	% Capaian	Anggaran	Realisasi	% Capaian	
					(Rp.)	(Rp.)		
1	PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH KABUPATEN/KOTA			100	11.700.000.000	10.162.929.385	86,86	
1.1	Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	100	100	100	36.069.800	10.220.000	28,33	
1.2	Administrasi Kepegawaian	100	100	100	2.000.000	2.000.000	100	

1.3	Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	100	100	100	7.418.077.561	7.018.551.827	94,61	
1.4	Administrasi Umum Perangkat Daerah	100	100	100	495.979.798	335.769.400	67,69	
1.5	Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	100	100	100	231.749.522	229.730.000	99,12	
1.6	Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	100	100	100	2.342.210.676	2.143.778.358	91,52	
1.7	Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	100	100	100	1.173.914.715	422.879.800	36,02	
2	PROGRAM PELATIHAN KERJA DAN PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA	50	29,84	59,68	5.460.203.017	3.958.712.339	72,50	0,90
2.1	Pelaksanaan Pelatihan berdasarkan Unit Kompetensi	100	100	100	5.460.203.017	3.958.712.339	72,50	1,5
3	PROGRAM PENEMPATAN TENAGA KERJA	30	50,86	169,5	825.483.348	511.772.893	61,99	12,0
3.1	Pelayanan Antarkerja di Daerah Kabupaten/Kota	100	100	100	330.498.732	321.768.453	62,23	7,8
3.2	Pengelolaan Informasi Pasar Kerja	100	100	100	118.499.440	76.671.440	64,70	69
3.3	Penerbitan Perpanjangan IMTA yang Lokasi Kerja dalam 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota	100	100	100	189.998.680	113.333.000	59,64	2,72
4	PROGRAM HUBUNGAN INDUSTRIAL	80	50	62,5	1.707.075.770	1.261.229.483	73,88	1,02
4.1	Pencegahan dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja dan Penutupan Perusahaan di Daerah Kabupaten/Kota	100	100	100	1.707.075.770	1.261.229.483	73,88	1,6

BAB IV

PENUTUP

Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKJIP) Pemerintah Daerah Kota Cilegon Tahun 2024 ini merupakan pertanggung jawaban tertulis atas penyelenggaraan pemerintah yang baik (*Good Governance*) Dinas Tenaga Kerja Kota Cilegon Tahun 2024 Pembuatan LKJIP ini merupakan langkah yang baik dalam memenuhi harapan yang tertuang pada Peraturan Presiden Nomor 29 tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP). Sebagai upaya untuk penyelenggaraan pemerintahan yang baik sebagaimana diharapkan oleh semua pihak. LKJIP Dinas Tenaga Kerja Kota Cilegon Tahun 2023 ini dapat menggambarkan kinerja Dinas Tenaga Kerja Kota Cilegon dan Evaluasi terhadap kinerja yang telah dicapai baik berupa kinerja kegiatan, maupun kinerja sasaran, juga dilaporkan analisis kinerja yang mencerminkan keberhasilan dan kegagalan. Tahun 2024 Dinas Tenaga Kerja Kota Cilegon menetapkan sebanyak 2 (dua) tujuan, 2 (dua) sasaran dengan 5 (lima) indikator kinerja sesuai dengan Rencana Kerja Tahunan dan Dokumen Perjanjian Kinerja Tahun 2023 yang ingin dicapai. Secara rinci pencapaian sasaran dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Sasaran Meningkatnya Akuntabilitas Pemerintah dan Profesionalitas Aparatur terdiri dari 4 (empat) Indikator Kinerja yaitu Nilai Lakip Perangkat Daerah dengan capaian kinerja 111,2% (kategori sangat tinggi), Indeks Reformasi Birokrasi Perangkat Daerah dengan capaian kinerja 142,9% (kategori sangat tinggi), serta indikator pertumbuhan realisasi retribusi dengan capaian 432,4% (kategori sangat tinggi).
- Sasaran Meningkatnya Kesempatan Kerja Masyarakat terdiri dari 1 (satu) indikator kinerja dengan capaian kinerja sebesar 169,5% (kategori sangat tinggi)

Dari hasil pengukuran terhadap pencapaian sebanyak 2 sasaran tersebut, secara umum telah mencapai target yang ditetapkan dalam perjanjian kinerja. Dalam Tahun Anggaran 2024 untuk pelaksanaan program dan kegiatan pada Dinas Tenaga Kerja Kota Cilegon dalam rangka mencapai target kinerja yang ingin dicapai dianggarkan melalui Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD) Kota Cilegon Tahun Anggaran 2024 sebesar Rp. 19.692.764.207

sedangkan Realisasi Anggaran mencapai Rp. 15.894.644.100 dengan demikian dapat dikatakan Tahun 2024 serapan anggaran sebesar 81,64% dan nilai efisiensi anggaran sebesar 19,36%

Dengan tersusunnya Laporan Kinerja Dinas Tenaga Kerja Kota Cilegon ini, merupakan bentuk tanggung jawab seluruh Pegawai Dinas Tenaga Kerja Kota Cilegon dalam pelaksanaan Program / Kegiatan yang telah direncanakan sebelumnya. Laporan ini diharapkan dapat memberi gambaran dan wawasan terhadap pencapaian Kinerja Dinas Tenaga Kerja Kota Cilegon sepanjang Tahun 2024. Harapan kami, berkat kerjasama dan soliditas yang baik antara seluruh stakeholder, Akuntabilitas Kinerja Dinas Tenaga Kerja Kota Cilegon dapat berjalan lebih efektif, efisien dan berdaya guna.

Kota Cilegon, 30 Januari 2025

**KEPALA DINAS TENAGA KERJA
KOTA CILEGON**



Drs. H. Panca N. Widodo, M.Si
NIP. 19690907 198903 1 006