



Balikpapan
Nyaman

DINAS KETENAGAKERJAAN
KOTA BALIKPAPAN

2025

LAPORAN KINERJA INSTANSI PEMERINTAH (LKJIP)

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) Dinas Ketenagakerjaan Kota Balikpapan Tahun 2025.

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.

Balikpapan, 27 Februari 2026

Plt. Kepala Dinas

Ketenagakerjaa Kota Balikpapan



ADAMIN SIREGAR

EXECUTIVE SUMMARY

Latar Belakang

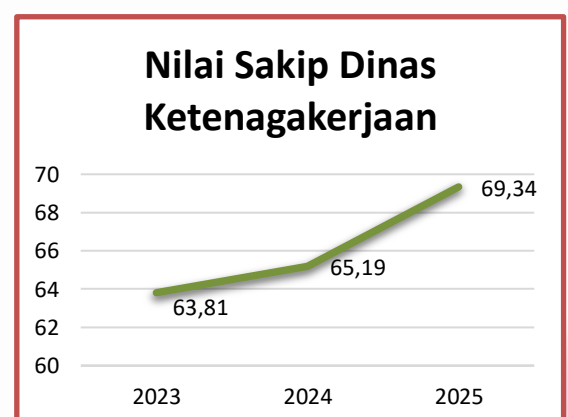
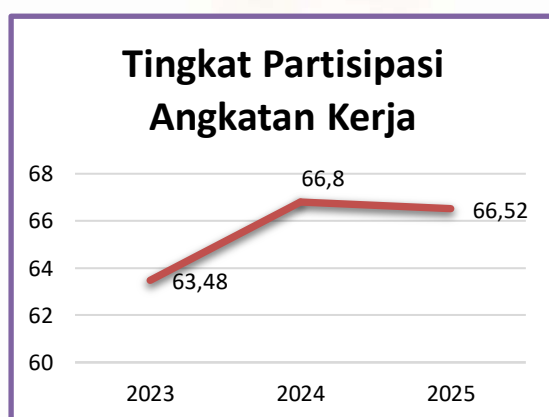
Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) merupakan laporan tahunan yang berisi pertanggungjawaban kinerja suatu instansi pemerintah. LKjIP berisi Uraian singkat organisasi, Rencana dan target kinerja yang ditetapkan, Pengukuran kinerja, Evaluasi dan analisis kinerja, Pencapaian sasaran.

Maksud & Tujuan

Dinas Ketenagakerjaan Kota Balikpapan merupakan Lembaga pemerintahan yang mempunyai fungsi sebagai Membina, mengendalikan dan pengawasan di bidang ketenagakerjaan. Dinas Ketenagakerjaan Kota Balikpapan memiliki tujuan organisasi guna mewujudkan visi dan misi Kepala Daerah, yaitu :

1. Meningkatkan kompetensi, daya saing dan produktivitas tenaga kerja lokal melalui pelatihan dan pembinaan;
2. Meningkatkan penempatan dan perluasan pasar kerja;
3. Meningkatkan kualitas perangkat Hubungan Industrial dan Perbaikan Iklim Hubungan Industrial.

Capaian



Dengan dis usunnya LKjIP Tahun 2024 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.

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR.....	ii
SUMMARY EKSEKUTIF.....	iii
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR TABEL.....	vi
DAFTAR GAMBAR.....	viii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang.....	1
1.2. Landasan Hukum.....	3
1.3. Maksud dan Tujuan	4
1.4. Gambaran Umum Perangkat Daerah.....	5
1.5. Aspek Strategis dan Permasalahan Utama.....	12
1.6. Sistematika Penulisan.....	14
BAB II PERENCANAAN KINERJA.....	16
2.1. Perencanaan Strategis	16
2.2. Indikator Kinerja Utama Tahun 2024.....	37
2.3. Perjanjian Kinerja Tahun 2024	41
BAB III AKUNTABILITAS KINERJA.....	43
3.1. Laporan Hasil Evaluasi atas Implementasi Sistem AKIP Tahun Sebelumnya.....	43
3.2. Capaian Kinerja Organisasi	46
3.2.1. Perbandingan Target dan Realisasi Kinerja Tahun 2024.....	46
3.2.2. Perbandingan Realisasi dan Capaian Kinerja Tahun 2024 dengan Tahun Lalu dan Beberapa Tahun Terakhir.....	48
3.2.3. Perbandingan Realisasi Kinerja sampai Tahun 2024 dengan Target Jangka Menengah pada Rencana Strategis	51

3.2.4. Perbandingan Realisasi Kinerja tahun ini dengan mengacu pada SPM/ Standar Nasional/ Internasional (Benchmark Kinerja)	53
3.2.5. Analisis Penyebab Keberhasilan/Kegagalan atau Peningkatan/ Penurunan Kinerja serta Alternatif Solusi yang telah dilakukan	56
3.2.6. Analisis Program/ Kegiatan Yang Menunjang Keberhasilan/ Kegagalan Pencapaian Kinerja (Perjanjian Kinerja)	61
3.2.7. Analisis Atas Efisiensi Penggunaan Sumber Daya	89
3.3. Realisasi Anggaran Tahun 2024	97
BAB IV PENUTUP	103
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

BAB I PENDAHULUAN

Tabel 1.1	Profil Kepegawaian Disnaker.....	8
Tabel 1.2	Daftar Kendaraan Dinas	10
Tabel 1.3	Daftar Aset Disnaker	11
Tabel 1.4	Aspek Strategis Disnaker	13

BAB II PERENCANAAN KINERJA

Tabel 2.1	Permasalahan Pokok Ketenagakerjaan	18
Tabel 2.2	Tujuan, Sasaran, dan Target Renstra	21
Tabel 2.3	Program, Kegiatan, dan Sub Kegiatan	22
Tabel 2.4	Indikator Kinerja Utama (IKU) Tahun 2024 ..	38
Tabel 2.5	Perjanjian Kinerja	40
Tabel 2.6	Rencana Anggaran Dinas Ketenagakerjaan Kota Balikpapan Tahun 2024	41
Tabel 2.7	Perjanjian Kinerja Perubahan	42
Tabel 4.8	Perjanjian Kinerja Perubahan Tahun 2025 Atas Renstra Dinas Ketenagakerjaan Tahun 2025-2029.....	42

BAB III AKUNTABILITAS KINERJA

Tabel 3.1	Rincian Evaluasi AKIP	43
Tabel 3.2	Matriks Tindak Lanjut Hasil Evaluasi Akuntabilitas KinerjaDinas Ketenagakerjaan Tahun 2023 Atas Penilaian Tahun 2024	44
Tabel 3.3	Skala Nilai Peringkat Kinerja	46
Tabel 3.4	Perbandingan Target dan Realisasi Kinerja berdasarkan Perjanjian Kinerja Perubahan Tahun 2025	47

Tabel 3.5	Perbandingan Target dan Realisasi Kinerja Tahun 2025 berdasarkan Perjanjian Kinerja Perubahan Renstra Dinas Ketenagakerjaan Kota Balikpapan Tahun 2025-2029	47
Tabel 3.6	Perbandingan Realisasi dan Capaian Kinerja berdasarkan Perjanjian Kinerja Perubahan Tahun 2025 dengan Tahun Lalu dan Beberapa Tahun Terakhir.....	49
Tabel 3.7	Perbandingan Realisasi dan Capaian Kinerja Tahun 2025 berdasarkan Perjanjian Kinerja Perubahan atas Renstra Dinas Ketenagakerjaan Kota Balikpapan Tahun 2025-2029 dengan Tahun Lalu dan Beberapa Tahun Terakhir.....	50
Tabel 3.8	Perbandingan Realisasi Kinerja berdasarkan Perjanjian Kinerja Perubahan Tahun 2025 yang mengacu pada Target Jangka Menengah Renstra Dinas Ketenagakerjaan Tahun 2021-2026	51
Tabel 3.9	Perbandingan Realisasi Kinerja berdasarkan Perjanjian Kinerja Perubahan Tahun 2025 yang mengacu pada Target Jangka Menengah Renstra Dinas Ketenagakerjaan Tahun 2025-2029.....	52
Tabel 3.10	Perbandingan Realisasi Kinerja berdasarkan Perjanjian Kinerja Perubahan Tahun 2025 terhadap SPM/Standar Nasional/ Internasional (Benchmark Kinerja)	53

Tabel 3.11	Perbandingan Realisasi Kinerja Tahun 2025 berdasarkan Perjanjian Kinerja Perubahan atas Renstra Dinas Ketenagakerjaan Tahun 2025–2029 terhadap SPM/Standar Nasional/ Internasional(BenchmarkKinerja)	54
Tabel 3.12	Analisis Penyebab Keberhasilan /Kegagalan atau Peningkatan/ Penurunan Kinerja Tahun 2025.....	57
Tabel 3.13	Analisis Penyebab Keberhasilan/ Kegagalan atau Peningkatan/Penurunan Kinerja Tahun 2025 berdasarkan Perjanjian Kinerja Perubahan atas Renstra Dinas Ketenagakerjaan Tahun 2025–2029	59
Tabel 3.14	Analisis Program/Kegiatan yang Menunjang Keberhasilan/ Kegagalan Pencapaian Kinerja pada Masa Transisi Renstra	62
Tabel 3.15	Data Pelatihan kerja.....	74
Tabel 3.16	Jumlah Aparatur Sipil Negara (ASN) Dinas Ketenagakerjaan Kota Balikpapan Menurut Jabatan dan Jenis Kelamin.....	90
Tabel 3.17	Komposisi/Perbandingan Aparatur Sipil Negara (ASN) Dinas Ketenagakerjaan menurut tingkat Pendidikan.....	91
Tabel 3.18	Efisiensi Penggunaan Sarana dan Prasarana Dinas Ketenagakerjaan Kota Balikpapan	92

Tabel 3.19 Analisis atas Efisiensi Penggunaan Sumber Daya (Anggaran) Atas Renstra 2021 – 2026	94
Tabel 3.20 Analisis atas Efisiensi Penggunaan Sumber Daya (Anggaran) Atas Renstra 2025 – 2029	95
Tabel 3.21 Realisasi Anggaran Tahun 2025.....	97

DAFTAR GAMBAR

BAB I PENDAHULUAN

Gambar 1.1	Struktur Organisasi	7
------------	---------------------------	---

BAB III AKUNTABILITAS KINERJA

Gambar 3.1	Perbandingan Tujuan dan Sasaran Strategis Dinas Ketenagakerjaan Kota Balikpapan Tahun 2025 dengan Tingkat Provinsi dan Nasional.....	55
Gambar 3.2	Dokumentasi Pelatihan Kerja	75
Gambar 3.3	Dokumentasi Bimtek LPK.....	76
Gambar 3.4	Dokumentasi Kegiatan Produktivitas Batch I.....	77
Gambar 3.5	Dokumentasi Kegiatan Produktivitas Batch II.....	77
Gambar 3.6	Dokumentasi Kegiatan Pelatihan Peningkatan Produktivitas SIMPRO dan Upgrading Pelatihan Produktivitas.....	78
Gambar 3.7	Dokumentasi Pelayanan Antar Kerja	79
Gambar 3.8	Dokumentasi Kegiatan Penyuluhan Bimbingan Jabatan.....	80
Gambar 3.9	Dokumentasi Tampilan Aplikasi Siska	81
Gambar 3.10	Dokumentasi Kegiatan Job Fair di Dome	82
Gambar 3.11	Dokumentasi Job Fair di BTC.....	83
Gambar 3.12	Dokumentasi Konsultasi HI	85
Gambar 3.13	Dokumentasi Kegiatan Pendataan HI	86
Gambar 3.14	Dokumentasi Kegiatan Isu - Isu Ketenagakerjaan	88
Gambar 3.15	Dokumentasi Kegiatan Bimtek Penyusunan Struktur Skala Upah	73
Gambar 3.16	Dokumentasi Kegiatan May Day	74
Gambar 3.17	Dokumentasi Kegiatan Bakti Sosial May Day	74
Gambar 3.18	Dokumentasi Kegiatan Mediasi Online.....	75
Gambar 3.19	Dokumentasi Kegiatan Rapat LKS Tripartit.....	76
Gambar 3.20	Dokumentasi Rapat Perencanaan Kinerja	77

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dinamika dan perkembangan sistem pemerintahan saat ini mengalami perubahan yang pesat sejalan dengan perubahan paradigma yang berkembang di masyarakat yang menuntut adanya peran serta masyarakat, transparansi dan akuntabilitas dari setiap penyelenggaraan pemerintahan.

Penyusunan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) Dinas Ketenagakerjaan Kota Balikpapan tahun 2025 dilaksanakan berdasarkan Ketetapan MPR Nomor XI/MPR/1998, maka telah dikembangkan dan diterapkan suatu sistem pertanggungjawaban penyelenggaraan negara melalui Instruksi Presiden Nomor 7 Tahun 1999 tentang Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) dan Undang-Undang Nomor 28 Tahun 2000 tentang Penyelenggaraan Negara yang bersih dan bebas KKN. Untuk itu, diterbitkan Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, serta 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. Hal ini merupakan bagian dari implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah guna mendorong terwujudnya pemerintahan yang baik (*good governance*) di Indonesia.

Setiap Instansi pemerintah berkewajiban untuk menyiapkan, menyusun dan menyampaikan laporan kinerja secara tertulis, periodik dan melembaga untuk mengomunikasikan capaian kinerja Instansi dalam satu tahun anggaran yang dikaitkan dengan proses pencapaian tujuan dan sasaran Instansi

Pemerintah, serta harus mempertanggungjawabkan dan menjelaskan keberhasilan dan kegagalan tingkat kinerja yang dicapai. Azas akuntabilitas sebagaimana yang terkandung di dalam Inpres tersebut juga menyebutkan bahwa setiap kegiatan dan hasil akhir penyelenggaraan negara harus dapat dipertanggungjawabkan kepada masyarakat atau rakyat sebagai pemegang kedaulatan tertinggi negara, sesuai dengan perundang-undangan yang berlaku.

Kewajiban setiap Instansi Pemerintah termasuk Dinas Ketenagakerjaan selain menyusun Rencana Strategis (Renstra) untuk masa lima tahun, juga menyusun Rencana Kinerja Tahunan yang dilengkapi dengan indikator kinerja dan target kinerja sebagai alat ukur keberhasilan pencapaian sasaran dan kegiatan. Rencana Kerja Tahunan tersebut berfungsi sebagai perencanaan operasional yang menjadi dasar pengajuan anggaran berbasis kinerja. Selanjutnya, realisasi atas pelaksanaan Renstra dan Rencana Kinerja Tahunan tersebut dipertanggungjawabkan melalui Laporan Akuntabilitas Kinerja pada setiap akhir tahun anggaran.

Dengan disusunnya Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Dinas Ketenagakerjaan Kota Balikpapan Tahun 2025 diharapkan dapat:

1. Memberikan informasi kinerja yang terukur kepada pemberi mandat atas kinerja yang telah dan seharusnya dicapai oleh Dinas Ketenagakerjaan Kota Balikpapan;
2. Mendorong Dinas Ketenagakerjaan Kota Balikpapan di dalam melaksanakan tugas dan fungsinya secara baik dan benar yang didasarkan pada peraturan perundangan, kebijakan yang transparan dan dapat dipertanggungjawabkan;

3. Sebagai upaya perbaikan berkesinambungan bagi Dinas Ketenagakerjaan Kota Balikpapan untuk meningkatkan kinerjanya;
4. Memberikan kepercayaan kepada pengguna layanan Ketenagakerjaan Kota Balikpapan terhadap Dinas Ketenagakerjaan Kota Balikpapan di dalam pelaksanaan program/kegiatan dalam rangka memberikan pelayanan, pengelolaan, dan pembinaan bidang Ketenagakerjaan.

1.2 Landasan Hukum

Penyusunan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKIP) Dinas Ketenagakerjaan Kota Balikpapan mengacu kepada:

1. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan;
2. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015 tentang Perubahan Kedua atas Undang-Undang Nomor 23 tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah;
3. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah;
4. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2008 tentang Tahapan, Tata Cara Penyusunan, Pengendalian dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah;
5. Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Pemerintah Daerah;
6. Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
7. Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor PER/09/M.PAN/5/2007 tentang Penetapan Indikator Kinerja Utama di Lingkungan Instansi Pemerintah;

8. Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor PER/20/M.PAN/11/2007 tentang Petunjuk Penyusunan Indikator Kinerja Utama;
9. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 54 Tahun 2010 tentang Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2008 tentang Tahapan, Tata Cara Penyusunan, Pengendalian dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah;
10. 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;
11. Peraturan Daerah Kota Balikpapan No. 01 Tahun 2013 Tentang Tentang RPJPD Tahun 2005 – 2025;
12. Peraturan Daerah Kota Balikpapan No. 02 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah;
13. Peraturan Daerah Kota Balikpapan No. 10 Tahun 2016 Tentang Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kota Balikpapan.

1.3 Maksud dan Tujuan

Penyusunan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKIP) dimaksudkan sebagai bentuk akuntabilitas dari pelaksanaan tugas dan fungsi yang dipercayakan kepada Dinas Ketenagakerjaan Kota Balikpapan atas penggunaan anggaran dengan melaksanakan pengukuran kinerja dan evaluasi serta pengungkapan secara memadai hasil analisis terhadap pengukuran kinerja. Adapun tujuannya adalah:

1. Mendorong Dinas Ketenagakerjaan Kota Balikpapan dalam menyelenggarakan tugas umum pemerintahan dan pembangunan secara baik dan benar yang didasarkan pada peraturan perundang-undangan yang berlaku, kebijakan yang transparan dan dapat dipertanggungjawabkan kepada masyarakat;
2. Menjadikan Dinas Ketenagakerjaan Kota Balikpapan sebagai instansi pemerintah yang akuntabel sehingga dapat beroperasi secara efisien, efektif, dan responsif terhadap aspirasi masyarakat dan lingkungannya;
3. Sebagai bahan acuan bagi pimpinan dan seluruh jajaran Dinas Ketenagakerjaan Kota Balikpapan dalam menyusun program di tahun berikutnya sehingga dapat dirancang dengan lebih fokus, efektif, efisien, terukur, transparan dan dapat dipertanggungjawabkan;
4. Sebagai masukan dan umpan balik bagi pihak-pihak yang berkepentingan dalam rangka meningkatkan kinerja instansi pemerintah guna terpeliharanya kepercayaan masyarakat kepada pemerintah.

1.4. Gambaran Umum Perangkat Daerah

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

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;
 - i. Pelaksanaan tugas lainnya yang diberikan oleh pimpinan/atasan sesuai tugas dan fungsinya.

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

Struktur Organisasi Dinas Ketenagakerjaan



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 2025, jumlah pegawai Disnaker Kota Balikpapan sebanyak 38 orang, yang terdiri dari 29 orang PNS, 3 orang PPPK dan 4 orang non PNS dengan rincian sebagaimana tabel di bawah ini:

Tabel 1.1
Profil Kepegawaian Disnaker Kota Balikpapan Tahun 2024

No	Nama	Jenis Kelamin		Jabatan	Pangkat/Gol	Pend.	Status Kepegawaian	
		L	P				PNS	PPPK
1.	Adamin Siregar	-	√	Kepala Dinas	Pembina Tk. I (IV.b)	S2	√	-
2.	Abdul Rachim	-	√	Sekretaris Dinas	Pembina (IV.a)	S2	√	-
3.	Yudiarso	√	-	Kabid PPK	Pembina (IV.a)	S1	√	-
4.	Nurka	√	-	Kabid. HI	Pembina (IV.a)	S1	√	-
5.	Hamli Badilah	√	-	Kabid Lattas	Penata Tk.I (III.d)	S1	√	-
6	Agus Waras Budiansyah	√	-	Pengantar Kerja Ahli Muda	Penata Tk.I (III.d)	D4	√	-
7.	Andi Idris Amran	√	-	Kasubag.Prog & Keuangan	Penata Tk.I (III.d)	S1	√	-
8.	Dina Hadiani S.	-	√	Pengantar Kerja Ahli Muda	Penata Tk.I (III.d)	S1	√	-
9.	E.M Hidayat	√	-	Pengantar Kerja Ahli Muda	Penata (III.d)	S1	√	-
10.	Yemmie Hendrawan P	√	-	Mediator Hubungan Industrial Ahli Muda	Penata (III.d)	S1	√	-
11.	Eva Sampurna	-	√	Kasubag Umum	Penata (III.c)	S1	√	-
12.	Hasbi Fahziar	-	√	Pengantar Kerja Ahli Muda	Penata (III.c)	S1	√	-
13.	Riri Widyawati	-	√	Pengantar Kerja Ahli Muda	Penata (III.c)	S1	√	-

No	Nama	Jenis Kelamin		Jabatan	Pangkat/Gol	Pend.	Status Kepegawaian	
		L	P				PNS	PPPK
14.	Husnul Hotimah	-	√	Mediator Hubungan Industrial Ahli Muda	Penata Muda Tk.I (III.b)	S1	√	-
15	Hendri Tri Putra	√	-	Penelaah Teknis Kebijakan	Pembina (IV.a)	S2	√	-
16.	Ryan Aditya	√	-	Mediator Hubungan Industrial Ahli Pertama	Penata Muda Tk.I (III.b)	S2	√	-
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.	Sesti Dwi Jayanti	-	√	Mediator HI Ahli Pertama	Penata Muda (III.a)	S1	√	-
20.	Sri Mei W.	-	√	Pengadministrasi Perkantoran	Penata Muda (III.a)	SLTA	√	-
21.	Windy Pradita Harna	-	√	Pengantar Kerja Ahli Pertama	Penata Muda (III.a)	S1	√	-
22.	Ratih Komala Sari	-	√	Penelaah Teknis Kebijakan	Penata Muda (III.b)	S1	√	-
23.	Nadira Mahdia Nabila	-	√	Instruktur Ahli Pertama	Penata Muda (III.b)	S1	√	-
24.	Shellomita Kusuma Wardani	-	√	Pengantar Kerja Ahli Pertama	Penata Muda (III.b)	S1	√	-
25.	Romy Purbaya Taqwa	√	-	Mediator Hubungan Industrial Ahli Pertama	Penata Muda (III.a)	S1	√	
26.	Anggi Septya Arista	-	√	Mediator HI Ahli Pertama	Penata Muda (III.a)	S1	√	-
27.	Sintya Nur Aisah	-	√	Mediator HI Ahli Pertama	Penata Muda (III.a)	S1	√	-
28.	Mifta Husdya'adah	-	√	Penelaah Teknis Kebijakan	Penata Muda (III.a)	S1	√	-
29.	A.Hardiansyah	√	-	Pengadministrasi Perkantoran	Pengatur Tk 1 (III.a)	SLTA	√	-
30.	Trie Wahyu K.	-	√	Penelaah Teknis Kebijakan	Pengatur (III.a)	S1	√	-

No	Nama	Jenis Kelamin		Jabatan	Pangkat/Gol	Pend.	Status Kepegawaian	
		L	P				PNS	PPPK
31.	Eka Sari Handayani	-	√	Pengadministrasi Perkantoran	Pengatur (II.d)	SLTA	√	-
32.	Noor Asiah	-	√	Pengadministrasi Perkantoran	Pengatur (II.d)	SLTA	√	-
33.	Hendra Heryawan	√	-	Pengantar Kerja Ahli Pertama	IX	S1	-	√
34.	Retno Yulastuti	-	√	Penata Layanan Operasional	-	S1	-	√
35.	Adilah Haifa	-	√	Penata Layanan Operasional	IX	S1	-	√
36.	Sri Hana Sestivana	-	√	Pengantar Kerja Ahli Pertama	-	S1	-	√
37.	Laela Ghina Gustiana	-	√	Pengantar Kerja Ahli Pertama	-	S1	-	√
38.	Yulianti	-	√	Pranata Komputer Terampil	VII	D3	-	√

Sumber Data : Disnaker, 2025

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

Tabel 1.2

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

No.	Jenis Kendaraan Dinas/Operasional	Merk/ Model	Nomor Polisi	Jumlah (Unit)	Kondisi
	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 2025

Tabel 1.3

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, 2025.

1.5 Aspek Strategis dan Permasalahan Utama

1.5.1 Aspek Strategis

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 2025-2029, maka tujuan dimaksud meliputi :

- a. Penyediaan Program Pelatihan Kerja dan produktivitas tenaga kerja melalui BLK, Kementrian, maupun provinsi dan LPK Swasta serta pelaksanaan pemagangan kerja
- b. Peningkatan akses pencari kerja melalui informasi pasar kerja dan bursa kerja
- c. Peningkatan kualitas informasi pasar kerja melalui penyusunan dokumen perencanaan tenaga kerja makro dan mikro serta peningkatan kualitas media informasi pasar kerja secara elektronik.
- d. Peningkatan kualitas perangkat hubungan industrial melalui sosialisasi, pembinaan, membuka ruang konsultasi
- e. Peningkatan kapasitas serikat pekerja dan pengusaha melalui penguatan kelembagaan dan sosialisasi

Kelima 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 1.4
Aspek Strategis Disnaker Kota Balikpapan Sesuai Renstra
Periode 2025-2029

	BIDANG	ASPEK STRATEGIS
a.	Pelatihan dan Produktifitas Tenaga Kerja	- Penyediaan Program Pelatihan Kerja dan produktivitas tenaga kerja melalui BLK, Kementrian, maupun provinsi dan LPK Swasta serta pelaksanaan pemagangan kerja
b.	Penempatan dan Perluasan Kerja	- Peningkatan akses pencari kerja melalui informasi pasar kerja dan bursa kerja - Peningkatan kualitas informasi pasar kerja melalui penyusunan dokumen perencanaan tenaga kerja makro dan mikro serta peningkatan kualitas media informasi pasar kerja secara elektronik.
c.	Hubungan Industrial dan Kesejahteraan Tenaga Kerja	- Peningkatan kualitas perangkat hubungan industrial melalui sosialisasi, pembinaan, membuka ruang konsultasi - Peningkatan kapasitas serikat pekerja dan pengusaha melalui penguatan kelembagaan dan sosialisasi

Sumber : Dinas Ketenagakerjaan 2025

1.5.2 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 :

- a. Belum optimalnya penempatan/ penyerapan tenaga kerja lokal
- b. Belum Optimalnya Pelaksanaan Pelatihan Kerja terhadap Calon Tenaga Kerja
- c. Masih tingginya Angka Perselisihan Hubungan Industrial

Peningkatan kualitas tenaga kerja melalui penyelenggaraan pelatihan tenaga kerja di Kota Balikpapan, baik yang berbasis kompetensi, dan berbasis masyarakat, 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 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.

1.6 Sistematika Penulisan

Kata Pengantar

Ringkasa Eksekutif

Daftar Isi

Daftar Tabel

Daftar Lampiran

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

1.2 Landasan Hukum

1.3 Maksud dan Tujuan

1.4 Gambaran Umum Perangkat Daerah

1.5 Aspek Strategis dan Permasalahan Utama

1.6 Sistematika Penulisan

BAB II PERENCANAAN KINERJA

2.1 Perencanaan Strategis

2.2 Indikator Kinerja Utama Tahun 2024

2.3 Perjanjian Kinerja Tahun 2024

BAB III AKUNTABILITAS KINERJA

3.1 Laporan Hasil Evaluasi atas Implementasi Sistem AKIP
Tahun Sebelumnya

3.2 Capaian Kinerja Organisasi

3.2.1 Perbandingan Target dan Realisasi Kinerja Tahun 2024

3.2.2 Perbandingan Realisasi dan Capaian Kinerja
Tahun 2024 dengan Tahun lalu dan beberapa Tahun
terakhir

3.2.3 Perbandingan Realisasi Kinerja sampai
Tahun 2024 dengan Target Jangka Menengah dan
Rencana Strategis

3.2.4 Perbandingan Realisasi Kinerja Tahun ini
dengan mengacu pada SPM / Standar Nasional
/Internasional

3.2.5 Analisis Penyebab Keberhasilan
/Kegagalan atau Peningkatan/ Penurunan Kinerja serta
Alternatif Solusi yang Telah dilakukan

3.2.6 Analisis Program/Kegiatan yang menunjang
Keberhasilan/
Kegagalan Pencapaian Kinerja (Perjanjian Kinerja)

3.2.7 Analisis atas Efisiensi Penggunaan Sumber Daya

3.3 Realisasi Anggaran Tahun 2024

PENUTUP

LAMPIRAN

BAB II

PERENCANAAN KINERJA

2.1 Perencanaan Strategis

Perencanaan strategis Dinas Ketenagakerjaan Kota Balikpapan menggambarkan arah kebijakan dan perencanaan kinerja yang menjadi dasar pelaksanaan program dan kegiatan pada Tahun 2025. Mengingat Tahun 2025 merupakan masa transisi perencanaan, penyusunan perencanaan strategis ini mengacu pada Renstra Dinas Ketenagakerjaan Tahun 2021–2026 sebagai periode perencanaan sebelumnya dan Renstra Dinas Ketenagakerjaan Tahun 2025–2029 sebagai periode perencanaan terbaru.

Penyajian perencanaan strategis yang mengacu pada dua dokumen Renstra tersebut dimaksudkan untuk menjaga kesinambungan perencanaan dan pengukuran kinerja perangkat daerah pada masa transisi perencanaan. Selain itu, perencanaan strategis ini menjadi dasar dalam penyusunan Perjanjian Kinerja, pengukuran kinerja, dan evaluasi kinerja Dinas Ketenagakerjaan pada Tahun 2025, tanpa menyamakan tujuan, sasaran, dan target yang berbeda antarperiode Renstra.

Sebagai landasan perencanaan strategis, visi dan misi Wali Kota Balikpapan sebagaimana tercantum dalam Renstra Dinas Ketenagakerjaan Tahun 2021–2026 menjadi dasar dalam penetapan tujuan dan sasaran strategis perangkat daerah, sebagai berikut:

***“Terwujudnya Balikpapan Sebagai Kota Terkemuka yang Nyaman
Dihuni, Modern, dan Sejahtera Dalam Bingkai Madinatul Iman”***

Kota Balikpapan sebagai Kota Nyaman Dihuni (Livable City) adalah suatu kondisi lingkungan dan suasana kota yang nyaman sebagai tempat tinggal dan sebagai tempat untuk beraktivitas yang dilihat dari berbagai aspek baik aspek fisik (fasilitas perkotaan,

prasarana, tata ruang, dll) maupun aspek non-fisik (hubungan sosial, aktivitas ekonomi, dll). Prinsip-prinsip dari Livable City diantaranya:

- 1) Tersedianya berbagai kebutuhan dasar masyarakat perkotaan (hunian yang layak, air bersih, listrik;
- 2) Tersedianya berbagai fasilitas umum dan fasilitas sosial (transportasi publik, taman kota, fasilitas kesehatan/ kesehatan/ ibadah);
- 3) Tersedianya ruang dan tempat publik untuk bersosialisasi dan berinteraksi;
- 4) Keamanan, bebas dari rasa takut;
- 5) Mendukung fungsi ekonomi, sosial dan budaya;
- 6) Sanitasi lingkungan dan keindahan lingkungan fisik.

Sementara untuk Misi Wali Kota dan Wakil Wali Kota Terpilih menjadi Misi Kota Balikpapan Tahun 2021-2026 adalah sebagai berikut:

- 1) Mewujudkan Penyelenggaraan Tata Pemerintahan Yang Baik;
- 2) Mewujudkan Sumber Daya Manusia yang Berkualitas Tinggi;
- 3) Menyediakan Infrastruktur Kota yang Memadai;
- 4) Mewujudkan Kota Nyaman Dihuni yang Berwawasan Lingkungan;
- 5) Mengembangkan Ekonomi Kerakyatan yang Kreatif.

Dinas Ketenagakerjaan Kota Balikpapan memiliki keterkaitan dengan Misi ke 5 Tujuan ke 5 dan Sasaran ke 3 dari RPJMD Kota Balikpapan Tahun 2021-2026. Dinas Ketenagakerjaan Kota Balikpapan berperan untuk meningkatkan Ekonomi Kerakyatan yang kreatif. Sejalan dengan visi dan misi tersebut, tujuan, sasaran, dan target Renstra Dinas Ketenagakerjaan Kota Balikpapan Tahun 2021–2026 disajikan pada tabel di bawah ini:

Tabel 2.1
Tujuan, Sasaran dan Target Renstra Dinas Ketenagakerjaan
Kota Balikpapan Tahun 2021-2026

Tujuan	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Data Capaian Tahun Awal Perencanaan	Target Kinerja Sasaran Pada Tahun				
				2022	2023	2024	2025	2026
1	2	3	4	5	6	7	8	9
Menurunnya Tingkat Pengangguran Masyarakat		Tingkat Pengangguran Terbuka	9	9	8.46	8.22	7.98	7.74
	Meningkatnya Partisipasi Angkatan Kerja	Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK)	62.9	63.8	64.7	65.6	66.5	67.4
	Terciptanya Tata Kelola Organisasi yang Efektif, Transparan, dan Akuntabel	Nilai Reformasi Birokrasi Perangkat Daerah	32.64	32.9	33.2	33.5	33.7	34

Sumber : Dinas Ketenagakerjaan

Selanjutnya, sebagai penyesuaian terhadap arah kebijakan dan fokus Pembangunan periode perencanaan terbaru, visi dan misi Kepala Daerah Kota Balikpapan sebagaimana tercantum dalam Renstra Dinas Ketenagakerjaan Kota Balikpapan Tahun 2025–2029 menjadi landasan dalam penetapan tujuan dan sasaran strategis perangkat daerah pada periode tersebut, sebagai berikut:

“Balikpapan Kota Global Nyaman untuk Semua dalam Bingkai Madinatul Iman”

Kota global merujuk pada kondisi yang mencerminkan Kota Balikpapan yang maju, modern, tangguh, inovatif, dan setara dengan kemajuan kota besar yang ada di dunia. Kota global juga mencerminkan kesinambungan pembangunan yang semakin progresif diberbagai bidang seperti ekonomi, infrastruktur, sosial budaya, lingkungan, dan pelayanan publik. Kota Balikpapan sendiri memiliki posisi dan peran penting dalam pembangunan regional, nasional, maupun global. Balikpapan mendukung peran pembangunan wilayah Pulau Kalimantan sebagai Superhub Ekonomi Nusantara untuk mendorong terciptanya pemerataan ekonomi di kawasan Timur Indonesia. Sebagai Kawasan Perkotaan Besar, Kota Balikpapan juga memiliki peran besar terhadap pusat perdagangan barang dan jasa, serta industri yang ada di Provinsi Kalimantan Timur.

Nyaman untuk semua mencerminkan upaya menciptakan lingkungan, layanan, dan kebijakan yang dapat dinikmati dan diakses oleh semua kalangan tanpa memandang latar belakang, fisik, usia, dan status sosial. Nyaman untuk semua bertujuan untuk memastikan Pembangunan berjalan secara inklusif yang berfokus pada kenyamanan dan aksesibilitas bagi setiap individu dalam berbagai aspek kehidupan. Untuk semua juga merujuk pada realitas sosiokultural bahwa masyarakat Balikpapan yang cukup heterogen dan multikultur, sehingga menjadikan Kota Balikpapan sebagai kota milik bersama yang inklusif, damai dan kondusif.

Madinatul Iman merujuk kepada aspek spiritualitas yang mewarnai seluruh aktivitas penduduk Kota Balikpapan. Sebagai aspek spiritual, konsep madinatul iman memiliki lima prinsip sebagai berikut:

- Spiritualitas menjadi roh dari seluruh kegiatan masyarakat
- Manusia dengan spiritualitas menjadi pusat pembangunan
- Seluruh masyarakat ikut terlibat aktif dalam perencanaan dan implementasi rencana kota
- Transparansi dalam seluruh kegiatan masyarakat dan pemerintah
- Kolaborasi/kerjasama lebih diprioritaskan daripada kompetisi disegala aspek kehidupan

Sementara untuk Misi Wali Kota dan Wakil Wali Kota Terpilih menjadi Misi Kota Balikpapan Tahun 2025-2029 adalah sebagai berikut:

- 1) Membangun dan Mengembangkan Pemerintah yang Bersih dan Profesional yang Berorientasi Pada Pelayanan Masyarakat;
- 2) Membangun dan Mengembangkan Infrastruktur yang Bisa Memenuhi Seluruh Kebutuhan Masyarakat Balikpapan;
- 3) Membangun dan Mengembangkan Kehidupan Sosial yang Kondusif untuk Menciptakan Masyarakat yang Sehat dan Terdidik;
- 4) Mengembangkan Perekonomian yang Tumbuh Berkeadilan untuk Manusia;
- 5) Konsisten Menjaga Lingkungan Hidup yang Sehat dan Nyaman untuk Semua.

Dinas Ketenagakerjaan Kota Balikpapan memiliki keterkaitan dengan Misi ke 4 yaitu Mengembangkan Perekonomian yang Tumbuh Berkeadilan untuk Manusia dan Sasaran Menurunnya pengangguran terbuka dari RPJMD Kota Balikpapan Tahun 2025-2029. Dinas Ketenagakerjaan Kota Balikpapan berperan untuk Peningkatan sektor ekonomi kreatif. Berdasarkan visi dan misi tersebut, tujuan, sasaran, dan target Renstra Dinas Ketenagakerjaan Kota Balikpapan Tahun 2025–2029 disajikan pada tabel di bawah ini:

Tabel 2.2
Tujuan, Sasaran dan Target Renstra Dinas Ketenagakerjaan
Kota Balikpapan Tahun 2025-2029

Tujuan	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Data Capaian Tahun Awal Perencanaan	Target Kinerja Sasaran Pada Tahun				
				2025	2026	2027	2028	2029
1	2	3	4	5	1	2	3	4
Meningkatnya Partisipasi Angkatan Kerja		Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (%)	66,8	67,3	67,8	68,3	68,8	69,3
	Meningkatkan Penempatan Tenaga Kerja di Sektor Formal	Persentase peningkatan Penempatan Tenaga Kerja di Sektor Formal (%)	-1,12	0,28	0,38	0,48	0,58	0,68
	Meningkatnya kualitas akuntabilitas kinerja instansi pemerintah	Nilai AKIP Perangkat Daerah (Nilai)	65,19	69,34	69,54	69,74	69,94	70,14

Sumber: Dinas Ketenagakerjaan

Perbedaan sasaran strategis dan indikator kinerja pada kedua dokumen perencanaan tersebut merupakan konsekuensi dari penyesuaian arah kebijakan dan fokus pembangunan pada masing-masing periode Renstra. Meskipun demikian, program dan kegiatan yang dilaksanakan bersifat berkelanjutan dan tetap relevan dalam mendukung pencapaian kinerja lintas periode perencanaan. Sehubungan dengan hal tersebut, program, kegiatan, dan subkegiatan yang mendukung pencapaian tujuan dan sasaran Dinas Ketenagakerjaan Kota Balikpapan Tahun 2025 disajikan pada tabel berikut:

Tabel 2.3

Program, Kegiatan, dan Subkegiatan Pendukung Pencapaian Tujuan dan Sasaran Dinas Ketenagakerjaan Kota Balikpapan
Tahun 2025-2029

Renstra Tahun 2021 - 2026			Renstra Tahun 2025 - 2029			Program	Kegiatan	Sub Kegiatan
Tujuan/ Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target Tahun 2025	Tujuan/ Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target Tahun 2025			
(01)	(02)	(03)	(04)	(05)	(06)	(07)	(08)	(09)
Menurunnya Tingkat Pengangguran Masyarakat	Tingkat Pengangguran Terbuka	7.98	Meningkatnya Partisipasi Angkatan Kerja	Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (%)	67,3			
Meningkatnya Partisipasi Angkatan Kerja	Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (%)	66.5	Meningkatkan Penempatan Tenaga Kerja di Sektor Formal	Persentase peningkatan Penempatan Tenaga Kerja di Sektor Formal (%)	0,28	Program Perencanaan Tenaga Kerja	Penyusunan Rencana Tenaga Kerja (RTK)	Penyusunan Rencana Tenaga Kerja Makro
						Program Pelatihan Kerja dan Produktivitas Tenaga Kerja		Fasilitasi Penyusunan Rencana Tenaga Kerja Mikro
							Pelaksanaan Pelatihan berdasarkan Unit Kompetensi	Proses Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Keterampilan bagi Pencari Kerja berdasarkan Klaster Kompetensi
							Pembinaan Lembaga Pelatihan Kerja Swasta	Pembinaan Lembaga Pelatihan Kerja Swasta

Renstra Tahun 2021 - 2026			Renstra Tahun 2025 - 2029			Program	Kegiatan	Sub Kegiatan
Tujuan/ Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target Tahun 2025	Tujuan/ Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target Tahun 2025			
							Konsultasi Produktivitas pada Perusahaan Kecil	Pelaksanaan Konsultasi Produktivitas kepada Perusahaan Kecil
							Pengukuran Produktivitas Tingkat Daerah Kabupaten/Kota	Pengukuran Kompetensi dan Produktivitas Tenaga Kerja
						Program Penempatan Tenaga Kerja	Pelayanan antar Kerja di Daerah Kabupaten/Kota	Pelayanan antar Kerja
								Penyuluhan dan Bimbingan Jabatan bagi Pencari Kerja
								Penyelenggaraan Unit Layanan Disabilitas Ketenagakerjaan
								Perluasan Kesempatan Kerja
						Pengelolaan Informasi Pasar Kerja		Pemeliharaan dan Operasional Aplikasi Informasi Pasar Kerja Online
								Job Fair/Bursa Kerja

Renstra Tahun 2021 - 2026			Renstra Tahun 2025 - 2029			Program	Kegiatan	Sub Kegiatan
Tujuan/ Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target Tahun 2025	Tujuan/ Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target Tahun 2025			
							Pelindungan PMI (Pra dan Purna Penempatan) di Daerah Kabupaten/Kota	Penyediaan Layanan Terpadu pada Calon Pekerja Migran
						Program Hubungan Industrial	Pengesahan Peraturan Perusahaan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama untuk Perusahaan yang Hanya Beroperasi dalam 1 (Satu) Daerah Kabupaten/Kota	Pengesahan Peraturan Perusahaan bagi Perusahaan
								Pendaftaran Perjanjian Kerja Sama bagi Perusahaan
								Penyelenggaraan Pendataan dan Informasi Sarana Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja serta Pengupahan

Renstra Tahun 2021 - 2026			Renstra Tahun 2025 - 2029			Program	Kegiatan	Sub Kegiatan
Tujuan/ Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target Tahun 2025	Tujuan/ Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target Tahun 2025			
							Pencegahan dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja dan Penutupan Perusahaan di Daerah Kabupaten/Kota	Pencegahan Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja, dan Penutupan Perusahaan yang Berakibat/Berdampak pada Kepentingan di 1 (Satu) Daerah Kabupaten/Kota
								Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja, dan Penutupan Perusahaan yang Berakibat/Berdampak pada Kepentingan di 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota
								Penyelenggaraan Verifikasi dan Rekapitulasi Keanggotaan pada Organisasi Pengusaha, Federasi dan Konfederasi Serikat Pekerja/Serikat Buruh serta Non Afiliasi

Renstra Tahun 2021 - 2026			Renstra Tahun 2025 - 2029			Program	Kegiatan	Sub Kegiatan
Tujuan/ Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target Tahun 2025	Tujuan/ Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target Tahun 2025			
								Pelaksanaan Operasional Lembaga Kerja Sama Tripartit Daerah Kabupaten/Kota
								Pengembangan Pelaksanaan Jaminan Sosial Tenaga Kerja dan Fasilitas Kesejahteraan Pekerja
Terciptanya Tata Kelola Organisasi yang Efektif, Transparan, dan Akuntabel	Nilai Reformasi Birokrasi Perangkat Daerah	33.7	Meningkatnya kualitas akuntabilitas kinerja instansi pemerintah	Nilai AKIP Perangkat Daerah (Nilai)	69,34	Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota	Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah
								Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah
							Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN
								Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD

Renstra Tahun 2021 - 2026			Renstra Tahun 2025 - 2029			Program	Kegiatan	Sub Kegiatan
Tujuan/ Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target Tahun 2025	Tujuan/ Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target Tahun 2025			
							Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah	Pengadaan Pakaian Dinas beserta Atribut Kelengkapannya
								Bimbingan Teknis Implementasi Peraturan Perundang-Undangan
							Administrasi Umum Perangkat Daerah	Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor
								Penyediaan Peralatan Rumah Tangga
								Penyediaan Bahan Logistik Kantor
								Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan
								Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD
								Penatausahaan Arsip Dinamis pada SKPD
							Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	Pengadaan Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan
								Pengadaan Peralatan dan Mesin Lainnya

Renstra Tahun 2021 - 2026			Renstra Tahun 2025 - 2029			Program	Kegiatan	Sub Kegiatan
Tujuan/ Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target Tahun 2025	Tujuan/ Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target Tahun 2025			
							Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Penyediaan Jasa Surat Menyurat Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor
							Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, dan Pajak Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya

Sumber: Dinas Ketenagakerjaan 2025

2.2 Indikator Kinerja Utama Tahun 2025

Indikator Kinerja Utama adalah indikator atau ukuran yang digunakan untuk mengendalikan kinerja suatu organisasi, unit kerja, atau individu dalam mencapai tujuan strategis yang telah ditetapkan. Indikator Kinerja Utama bertujuan untuk mengukur sejauh mana suatu organisasi atau unit kerja berhasil mencapai tujuan dan sasaran strategisnya.

Indikator Kinerja Utama penting dalam membantu organisasi untuk Memantau dan mengevaluasi kinerja, Mengidentifikasi area yang perlu ditingkatkan, Mengambil tindakan korektif yang tepat, dan Menyusun rencana strategis yang lebih efektif.

Pada Sub bab ini disajikan Indikator Kinerja Utama (IKU) Perubahan Dinas Ketenagakerjaan Kota Balikpapan Tahun 2021-2026 yang ditetapkan dalam Keputusan Kepala Dinas Ketenagakerjaan Kota Balikpapan Nomor 188.46/33/Disnaker tentang Perubahan Atas Keputusan Kepala Dinas Ketenagakerjaan Kota Balikpapan Nomor 188.46/712/Disnaker Tentang Indikator Kinerja Utama (IKU) Dinas Ketenagakerjaan Kota Balikpapan Tahun 2021-2026 sebagai berikut:

Tabel 2.4
Indikator Kinerja Utama Perubahan Dinas Ketenagakerjaan
Kota Balikpapan Tahun 2021-2026

NO	SASARAN	INDIKATOR KINERJA UTAMA (IKU)	DEFINISI OPERASIONAL	FORMULASI PENGHITUNGAN	SUMBER DATA	PENANGGUNG JAWAB
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
1	Meningkatnya Partisipasi Angkatan Kerja	Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK)	Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) adalah indikator yang digunakan untuk mengukur persentase penduduk usia kerja yang aktif dalam kegiatan ekonomi, baik yang bekerja maupun sedang mencari pekerjaan.	Jumlah angkatan kerja/jumlah penduduk usia 15 tahun ke atas x 100%	BPS	Kepala Dinas Ketenagakerjaa
2	Terciptanya Tata Kelola Organisasi yang Efektif, Transparan, dan Akuntabel	Nilai SAKIP Dinas Ketenagakerjaan Kota Balikpapan	Hasil Penilaian Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah dari Inspektorat	1. Perencanaan Kinerja 2. Pengukuran Kinerja 3. Pelaporan Kinerja 4. Evaluasi Pelayanan Publik/ Akuntabilitas	Inspektorat	Kepala Dinas Ketenagakerjaa

Sumber : Dinas Ketenagakerjaan 2025

Seiring dengan ditetapkan Renstra Dinas Ketenagakerjaan Kota Balikpapan Tahun 2025–2029, Dinas Ketenagakerjaan Kota Balikpapan juga menetapkan Indikator Kinerja Utama (IKU) Dinas Ketenagakerjaan Kota Balikpapan Tahun 2025–2029 melalui Keputusan Kepala Dinas Ketenagakerjaan Kota Balikpapan. IKU pada Renstra periode terbaru tersebut disusun sebagai penyesuaian terhadap arah kebijakan, sasaran strategis, dan focus pembangunan periode 2025–2029, serta mulai diimplementasikan pada Tahun 2025 sebagai tahun awal Renstra.

Adapun Indikator Kinerja Utama (IKU) Dinas Ketenagakerjaan Kota Balikpapan Tahun 2025-2029 yang ditetapkan dalam Keputusan Kepala Dinas Ketenagakerjaan Kota Balikpapan Nomor 100.3.3.7/335/Disnaker tentang Keputusan Plt Kepala Dinas Ketenagakerjaan Kota Balikpapan Tentang Indikator Kinerja Utama (IKU) Dinas Ketenagakerjaan Kota Balikpapan Tahun 2025-2029 sebagai berikut:

Tabel 2.5

Indikator Kinerja Utama Perubahan Dinas Ketenagakerjaan Kota Balikpapan Tahun 2025 - 2029

NO	TUJUAN/ SASARAN	INDIKATOR KINERJA UTAMA (IKU)	DEFINISI OPERASIONAL	FORMULASI PENGHITUNGAN	SUMBER DATA	PENANGGUNG JAWAB
1	2	3	4	5	6	7
1	Meningkatnya Partisipasi Angkatan Kerja (Tujuan OPD)	Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) (Indikator Tujuan)	Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) adalah indikator yang digunakan untuk mengukur persentase penduduk usia kerja yang aktif dalam kegiatan ekonomi, baik yang bekerja maupun sedang mencari pekerjaan.	Jumlah angkatan kerja/jumlah penduduk usia 15 tahun ke atas x 100%	BPS	Kepala Dinas Ketenagakerjaa
1.1	Meningkatkan Penempatan Tenaga Kerja di Sektor Formal	Persentase peningkatan Penempatan Tenaga Kerja di Sektor Formal	Persentase peningkatan penempatan tenaga kerja di sektor formal tahun N dibandingkan dengan N-1.	$((\text{Penempatan tenaga kerja N} - \text{Penempatan tenaga kerja N-1}) / \text{Penempatan tenaga kerja N-1}) \times 100\%$	Disnaker	Kepala Dinas Ketenagakerjaa
1.2	Terciptanya Tata Kelola Organisasi yang Efektif, Transparan, dan Akuntabel	Nilai AKIP Dinas Ketenagakerjaan	Angka yang menunjukkan tingkat keberhasilan suatu perangkat daerah dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, yang diukur melalui evaluasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP). Nilai ini mencerminkan seberapa baik perangkat daerah tersebut dalam merencanakan melaksanakan, mengukur, dan melaporkan kinerjanya.	Diperoleh dari evaluasi internal yang dilakukan oleh inspektorat daerah (berdasarkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 88 Tahun 2021, tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah). Nilai Evaluasi AKIP = Nilai komponen perencanaan kinerja+ Nilai komponen pengukuran kinerja+ Nilai Komponen Pelaporan Kinerja+ Nilai Evaluasi Akuntabilitas	Inspektorat	Kepala Dinas Ketenagakerjaa

Sumber: Dinas Ketenagakerjaan 2025

2.3 Perjanjian Kinerja Tahun 2025

Pada subbab ini disajikan Perjanjian Kinerja Tahun 2025 yang mencakup Perjanjian Kinerja murni yang ditetapkan pada awal tahun anggaran serta Perjanjian Kinerja Perubahan yang dilakukan dalam tahun berjalan. Perjanjian Kinerja Tahun 2025 merupakan dokumen komitmen kinerja perangkat daerah yang menjadi dasar pelaksanaan program dan kegiatan pada tahun berjalan, yang memuat sasaran, indikator, dan target kinerja sesuai dengan dokumen perencanaan yang berlaku, guna memberikan gambaran komitmen perangkat daerah dalam pencapaian kinerja yang telah ditetapkan. Adapun Perjanjian Kinerja/ Perjanjian Kinerja Dinas Ketenagakerjaan Kota Balikpapan Tahun 2025 sebagai berikut:

Tabel 2.6
Perjanjian Kinerja Murni Tahun 2025

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Satuan	Target
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
1	Meningkatnya Kualitas Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah	Nilai SAKIP Dinas Ketenagakerjaan	Nilai	72.0
		Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) Internal Perangkat Daerah	Nilai	85.0
2	Meningkatnya Partisipasi Angkatan Kerja	Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK)	Persen	66,5

Sumber : Dinas Ketenagakerjaan 2025

Subbab ini juga memuat Perjanjian Kinerja Perubahan Tahun 2025 yang masih mengacu pada Renstra Perangkat Daerah Tahun 2021–2026, disertai dengan penjelasan mengenai alasan dilakukannya perubahan sebagai bentuk penyesuaian terhadap dinamika pelaksanaan program dan kegiatan, perubahan kebijakan, serta penyesuaian target dan indikator kinerja agar tetap relevan dengan kondisi dan kebutuhan aktual.

Tabel 2.7
Perjanjian Kinerja Perubahan Tahun 2025

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Satuan	Realisasi Tahun 2024	Target
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
1	Meningkatnya Kualitas Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah	Nilai SAKIP Dinas Ketenagakerjaan	Nilai	65.19	69.34
		Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) Internal Perangkat Daerah	Nilai	92.16	92.5
2	Meningkatnya Partisipasi Angkatan Kerja	Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK)	Persen	66.8	67.3

Sumber: Dinas Ketenagakerjaan 2025

Sehubungan dengan tahun 2025 yang merupakan masa transisi menuju dokumen perencanaan periode baru, maka subbab ini juga menyajikan Perjanjian Kinerja Perubahan Tahun 2025 yang disusun dengan mengacu pada Renstra Perangkat Daerah Tahun 2025–2029 (periode terbaru). Penyusunan Perjanjian Kinerja ini dimaksudkan untuk mengakomodasi penyesuaian arah kebijakan, sasaran strategis, serta indikator kinerja sesuai dengan dokumen perencanaan terbaru, sekaligus menjaga kesinambungan pengelolaan kinerja perangkat daerah pada masa transisi perencanaan.

Tabel 2.8
Perjanjian Kinerja Perubahan Tahun 2025 Atas Renstra Dinas Ketenagakerjaan Tahun 2025-2029

No	Tujuan / Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Satuan	Realisasi Tahun 2024	Target
1	<i>Meningkatnya Partisipasi Angkatan Kerja</i>	<i>Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK)</i>	<i>Persen</i>	66.8	67.3
1.1	Meningkatkan Penempatan Tenaga Kerja di Sektor Formal	Persentase peningkatan Penempatan Tenaga Kerja di Sektor Formal	Persen	-1.12	0.28
1.2	Meningkatnya kualitas akuntabilitas kinerja instansi pemerintah	Nilai SAKIP Dinas Ketenagakerjaan	Nilai	65.19	69.34

Sumber : Dinas Ketenagakerjaan 2025

BAB III

AKUNTABILITAS KINERJA

3.1. Laporan Hasil Evaluasi atas Implementasi Sistem AKIP 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 akuntabilitas kinerja Dinas Ketenagakerjaan Kota Balikpapan Tahun 2025 menunjukkan nilai sebesar 69,34 dengan Predikat B (Baik). Hal ini menunjukkan implementasi SAKIP sudah baik, namun masih perlu adanya perbaikan dan komitmen dalam manajemen kinerja., dengan rincian penilaian sebagaimana tersebut dalam tabel di bawah ini:

Tabel 3.1

Rincian Evaluasi LKJiP Disnaker Kota Balikpapan 2025

NO	KOMPONEN YANG DINILAI	BOBOT	NILAI	
			2024	2025
1	Perencanaan Kinerja	30	21,8	22,9
2	Pengukuran Kinerja	30	21,9	24,0
3	Pelaporan Kinerja	15	9,93	9,4C
4	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal	25	11,5	12,8
TOTAL		100	65,1	69,3

Sumber: Dinas Ketenagakerjaan

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
Matriks Tindak Lanjut Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja
Dinas Ketenagakerjaan Tahun 2024 Atas Penilaian Tahun 2025

No	Komponen	Rekomendasi Inspektorat	Tindak Lanjut
1	Perencanaan Kinerja	Penyusunan perencana kinerja pegawai dalam bentuk SKP supaya mengacu pada hubungan kausalitas dari pada setiap level sesuai dengan cascading OPD yang telah disusun	Telah ada penyesuaian pada Perjanjian Kinerja Tahun 2025 dan SKP Tahun 2025
2	Pengukuran Kinerja	Memaksimalkan pengukuran kinerja secara mandiri pada sasaran dengan indikator nilai evaluasi AKIP yaitu dengan melakukan pengukuran mandiri secara berkala sebelum dilakukan evaluasi oleh Inspektorat sehingga perbaikan-perbaikan yang diperlukan bisa dilakukan guna mencapai target kinerja yang telah ditetapkan	Dalam proses pengisian telah sesuai format yang diberikan, Pengukuran Kinerja telah dilakukan dengan melibatkan seluruh pegawai ASN dan PPPK
3	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal	Mengoptimalkan kegiatan monev rencana aksi tindak lanjut (RATL) agar seluruhnya dapat ditindaklanjuti dalam rangka penyempurnaan perencanaan kinerja	Monitorig Evaluasi Rencana Aksi yang disusun dilakukan secara berkala yaitu dilakukan per Triwulan, dan akan terus dioptimalkan dan jika sudah ada panduan penyusunan SKP bulanan , maka monitoring dan evaluasi juga akan dilakukan setiap bulannya

No	Komponen	Rekomendasi Inspektorat	Tindak Lanjut
4	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal	Melakukan penyempurnaan inputan data pada aplikasi REAKSI sehingga dapat dimanfaatkan dalam pengukuran kinerja secara berjenjang dan terintegrasi dari tingkat pemerintah daerah, perangkat daerah sampai tingkat individu pegawai	Untuk penginputan Aplikasi Reaksi tahun 2025 akan diupayakan untuk menginput keterangan capaian kinerja dengan lengkap (baik yang tercapai/belum tercapai)
5	Pelaporan Kinerja	Dokumen pelaporan kinerja agar dibuat berkala dengan memaksimalkan dan melengkapi laporan output dalam aplikasi reaksi diantaranya memuat analisa hambatan dan keberhasilan, saran perbaikan terhadap tidak tercapainya target serta komponen lain yang dipandang perlu dalam sebuah laporan kinerja.	Di Tahun 2025 Dokumen pelaporan Kinerja akan dilakukan secara berkala per Semester
6	Pengukuran Kinerja	Pengukuran kinerja yang dilakukan agar menjadi dasar dalam memberikan reward dan punishment di tingkat perangkat daerah	Pengukuran Kinerja telah dijadikan dasar dalam pemberian <i>Reward</i> bagi pegawai yang memiliki capaian kinerja terbaik berupa Sertifikat Penghargaan. Sedangkan untuk punishment nya telah dilakukan pada pegawai yang memiliki kinerja (Disiplin kehadiran) berupa pemotongan tunjangan Kinerja
7	Pengukuran Kinerja	Melakukan sosialisasi kepada seluruh pegawai agar lebih memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja dan penyajian informasi dalam laporan kinerja perangkat daerah	Kegiatan Sosialisasi Pengukuran Kinerja akan dilaksanakan kepada seluruh pegawai pada pertengahan bulan Juli 2025.
8	Pelaporan Kinerja	Dalam laporan kinerja agar dilengkapi dengan upaya perbaikan dan penyempurnaan kinerja ke depan (rekomendasi perbaikan kinerja)	Akan diupayakan perbaikan pada LKJIP tahun 2025
9	Pelaporan Kinerja	Capaian kinerja perlu ditingkatkan dengan memperhatikan capaian kinerja di akhir periode renstra di tahun 2026, semua level dalam struktur organisasi hendaknya menjadikan target kinerja sebagai perhatian bersama	Capaian kinerja telah memperhatikan Renstra periode sebelumnya beserta penyesuaian-penyesuaiannya

Sumber: Dinas Ketenagakerjaan 2025

3.2 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*). Pada subbab ini disajikan terkait penilaian tingkat capaian kinerja setiap indikator sasaran strategis yang digunakan untuk menilai keberhasilan dan kegagalan dalam rangka mewujudkan misi dan visi, sebagai berikut:

Tabel 3.3
Skala Nilai Peringkat Kinerja

No	Interval Capaian Kinerja	Predikat	Keterangan
1	<100%	Tidak Tercapai	Kinerja belum memenuhi target yang telah ditetapkan. Perlu evaluasi dan perbaikan untuk mencapai target.
2	=100%	Tercapai/ Sesuai Target	Kinerja telah memenuhi target secara tepat sesuai dengan yang direncanakan.
3	>100%	Melebihi Target	Kinerja melampaui target yang telah ditetapkan, menunjukkan hasil yang sangat baik dan efisiensi tinggi.

Sumber: Dinas Ketenagakerjaan

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

3.2.1. Perbandingan Target dan Realisasi Kinerja Tahun 2025

Pada sub ini memuat pencapaian kinerja Dinas Ketenagakerjaan Tahun 2025. Pencapaian kinerja Dinas Ketenagakerjaan Tahun 2025 yang dituangkan dalam Laporan kinerja tahunan ini merupakan hasil kinerja berdasarkan indikator dan target dari sasaran yang telah diperjanjikan kinerjanya.

Adapun pencapaian kinerja tersebut dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 3.4
Perbandingan Target dan Realisasi Kinerja berdasarkan Perjanjian Kinerja Perubahan Tahun 2025

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Satuan	Capaian Kinerja		Capaian Kinerja	Predikat
				Target	Realisasi		
1	2	3	5	6	7	8	9
1	Meningkatnya partisipasi angkatan kerja	Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja	%	67,3	66,52	98,84	Tidak Tercapai
2	Terciptanya Tata Kelola Organisasi yang Efektif, Transparan, dan Akuntabel	Nilai Sakip Dinas Ketenagakerjaan	Nilai	69,34	69,34	100%	Tercapai
		Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) Pelayanan Publik Dinas Ketenagakerjaan		92,5	92.28	99,8%	Tidak Tercapai
		Rata – Rata Capaian				99,55 %	Tidak Tercapai

Sumber: Dinas Ketenagakerjaan

Subbab ini juga menyajikan capaian kinerja perangkat daerah Tahun 2025 berdasarkan Perjanjian Kinerja Perubahan atas Renstra Perangkat Daerah Tahun 2025 - 2029 sebagai berikut:

Tabel 3.5
Perbandingan Target dan Realisasi Kinerja Tahun 2025 berdasarkan Perjanjian Kinerja Perubahan Renstra Dinas Ketenagakerjaan Kota Balikpapan Tahun 2025-2029

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Satuan	Capaian Kinerja		Capaian Kinerja	Predikat
				Target	Realiasi		
1	2	3	5	6	7	8	9
1	Meningkatnya Partisipasi Angkatan Kerja	Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK)	Persen	67,3	66,52	98,84	Tidak Tercapai

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Satuan	Capaian Kinerja		Capaian Kinerja	Predikat
				Target	Realiasi		
1.1	Meningkatkan Penempatan Tenaga Kerja di Sektor Formal	Persentase peningkatan Penempatan Tenaga Kerja di Sektor Formal	Persen	0,28	0,8	285,7	Tercapai
1.2	Meningkatnya kualitas akuntabilitas kinerja instansi pemerintah	Nilai SAKIP Dinas Ketenagakerjaan	Nilai	69,34	69,34	100	Tercapai

Sumber : Dinas Ketenagakerjaan 2025

Untuk capaian Sasaran Strateris Meningkatkan Penempatan Tenaga Kerja di Sektor Formal merupakan capaian tertinggi yaitu 285,7%, hal ini dikarenakan adanya Kerjasama dengan BKK terkait Job Fair di lingkungan sekolah. Akan tetapi untuk tahun 2026 Anggaran BKK terkait Job Fair juga mengalami efisiensi sehingga kemungkinan capaian di tahun 2026 akan menurun.

3.2.2. Perbandingan Realisasi dan Capaian Kinerja Tahun 2025 dengan Tahun Lalu dan Beberapa Tahun Terakhir

Subbab perbandingan realisasi dan capaian kinerja tahun 2025 dengan tahun lalu dan beberapa tahun terakhir diawali dengan penyajian pengukuran realisasi dan capaian kinerja perangkat daerah Tahun 2025 yang dibandingkan dengan tahun lalu dan beberapa tahun terakhir berdasarkan Renstra Perangkat Daerah Tahun 2021–2026. Perbandingan ini dimaksudkan untuk memberikan Gambaran perkembangan kinerja selama periode perencanaan sebelumnya yang masih memiliki data historis lengkap dari tahun 2021 hingga 2025.

Tabel 3.6

Perbandingan Realisasi dan Capaian Kinerja berdasarkan Perjanjian Kinerja Perubahan Tahun 2025 dengan Tahun Lalu dan Beberapa Tahun Terakhir

No	Tujuan/ Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	2021		2022		2023		2024		2025	
			Realisasi	Capaian	Realisasi	Capaian	Realisasi	Capaian	Realisasi	Capaian	Realisasi	Capaian
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
1	Meningkatnya partisipasi angkatan kerja	Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja	64,29	100%	65,58	102,80%	63,48	98,10%	66,8	101,80%	66,52	98,80%
2	Terciptanya Tata Kelola Organisasi yang Efektif, Transparan, dan Akuntabel	Nilai Sakip Dinas Ketenagakerjaan	61,48	100%	62,32	98,90%	63,81	98,10%	65,19	95,90%	69,34	100%
		Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) Pelayanan Publik Dinas Ketenagakerjaan	n/a	100%	86,5	101,80%	91,78	107,90%	92,16	108,40%	92,28	99,80%

Sumber : Dinas Ketenagakerjaan 2025

Selanjutnya, subbab ini juga memuat analisis capaian kinerja Tahun 2025 berdasarkan Perjanjian Kinerja Perubahan atas Renstra Perangkat Daerah Tahun 2025–2029 (periode terbaru). Mengingat Renstra Perangkat Daerah Tahun 2025–2029 baru mulai berlaku pada tahun 2025, maka tahun tersebut menjadi baseline bagi seluruh indikator yang terdapat dalam dokumen perencanaan terbaru. Oleh karena itu, tidak tersedia data pembandingan untuk periode sebelum 2025. Dalam penyajiannya, tabel hanya menampilkan target, realisasi, dan capaian Tahun 2025, sementara kolom untuk tahun-tahun sebelumnya diberi tanda (—) sebagai penanda bahwa Renstra baru belum berlaku pada periode tersebut. Penyajian ini memberikan kejelasan posisi kinerja tahun pertama Renstra Perangkat Daerah Tahun 2025–2029 sekaligus membedakan dua periode perencanaan yang digunakan dalam analisis.

Tabel 3.7

Perbandingan Realisasi dan Capaian Kinerja Tahun 2025 berdasarkan Perjanjian Kinerja Perubahan atas Renstra Dinas Ketenagakerjaan Kota Balikpapan Tahun 2025-2029 dengan Tahun Lalu dan Beberapa Tahun Terakhir

No	Tujuan/ Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	2021	2022	2023	2024	2025		
							Target	Realisasi	Capaian
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	Meningkatnya Partisipasi Angkatan Kerja	Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK)					67,3	66,52	98,80%
1.1	Meningkatkan Penempatan Tenaga Kerja di Sektor Formal	Persentase peningkatan Penempatan Tenaga Kerja di Sektor Formal (%)	-	-	-	-	28%	0,8	285,71%
1.2	Meningkatnya kualitas akuntabilitas kinerja instansi pemerintah	Nilai SAKIP Dinas Ketenagakerjaan	-	-	-	-	69,34	69,34	100%

Sumber : Dinas Ketenagakerjaan 2025

3.2.3 Perbandingan Realisasi Kinerja sampai Tahun 2025 dengan Target Jangka Menengah pada Rencana Strategis

Subbab perbandingan realisasi kinerja sampai tahun 2025 dengan target jangka menengah pada rencana strategis menyajikan analisis pencapaian kinerja perangkat daerah pada tahun 2025 dibandingkan dengan target jangka menengah yang telah ditetapkan dalam Rencana Strategis. Penyajian ini bertujuan untuk menilai sejauh mana sasaran strategis dan indikator kinerja telah tercapai selama periode perencanaan, serta memberikan gambaran tren kinerja terhadap target jangka menengah yang direncanakan. Adapun perbandingan realisasi kinerja sampai tahun 2025 dengan target jangka menengah pada Rencana Strategis 2021-2026 dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 3.8

Perbandingan Realisasi Kinerja berdasarkan Perjanjian Kinerja Perubahan Tahun 2025 yang mengacu pada Target Jangka Menengah Renstra Dinas Ketenagakerjaan Tahun 2021-2026

No	Tujuan/ Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Satuan	2025			Target Akhir Renstra 2026	Capaian Terhadap Akhir Renstra (%)
				Target Renstra	Realisasi	Capaian		
1	2	3	4	5	6	7	8	9
1	Menurunnya Tingkat Pengangguran Masyarakat	Tingkat Pengangguran Terbuka	%	7,98	5,84	136,64	7,74	132,5
1.1	Meningkatnya Partisipasi Angkatan Kerja	Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK)	%	66,5	66,52	100,03	67,4	98,69
1.2	Terciptanya Tata Kelola Organisasi yang Efektif, Transparan, dan Akuntabel	Nilai SAKIP Dinas Ketenagakerjaan	%	72	69,34	96,31	75	128,41

Sumber : Dinas Ketenagakerjaan 2025

Selain itu, subbab ini juga menyajikan perbandingan realisasi kinerja perangkat daerah sampai tahun 2025 dengan target jangka menengah yang telah ditetapkan dalam Renstra Perangkat Daerah Tahun 2025–2029. Tahun 2025 merupakan tahun pertama pelaksanaan Renstra periode baru, sehingga menjadi baseline awal bagi seluruh sasaran strategis dan indikator kinerja yang tercantum dalam dokumen perencanaan terbaru. Penyajian ini bertujuan untuk memberikan gambaran awal mengenai pencapaian kinerja tahunan serta menilai progres terhadap target jangka menengah yang ditetapkan untuk periode Renstra Perangkat Daerah Tahun 2025–2029.

Tabel 3.9
Perbandingan Realisasi Kinerja berdasarkan Perjanjian Kinerja
Perubahan Tahun 2025 yang mengacu pada Target Jangka
Menengah Renstra Dinas Ketenagakerjaan Tahun 2025-2029

No	Tujuan/ Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Satuan	2025			Target Akhir Renstra 202G	Capaian Terhadap Akhir Renstra (%)
				Target Renstra	Realisasi	Capaian		
1	2	3	4	5	6	7	8	9
1	Meningkatnya Partisipasi Angkatan Kerja	Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK)	%	67,3	66,52	98,84	69,3	96,0
1.1	Meningkatkan Penempatan Tenaga Kerja di Sektor Formal	Persentase peningkatan Penempatan Tenaga Kerja di Sektor Formal	%	0,28	0,8	285,71	0,7	117,65
1.2	Meningkatnya kualitas akuntabilitas kinerja instansi pemerintah	Nilai SAKIP Dinas Ketenagakerjaan	Nilai	69,34	69,34	100,00	70,14	98,86

Sumber : Dinas Ketenagakerjaan 2025

3.2.4 Perbandingan Realisasi Kinerja tahun ini dengan mengacu pada SPM/ Standar Nasional/Internasional (Benchmark Kinerja)

Subbab perbandingan realisasi kinerja tahun ini dengan mengacu pada capaian nasional dan/atau internasional (benchmark kinerja) disusun untuk menilai posisi capaian kinerja perangkat daerah pada tahun berjalan melalui perbandingan realisasi indikator kinerja terhadap standar kinerja yang dijadikan tolok ukur, baik pada tingkat pelayanan minimal (SPM), tingkat regional se-provinsi, tingkat nasional, maupun internasional yang relevan. Perbandingan ini bertujuan untuk memberikan gambaran objektif mengenai tingkat kinerja yang telah dicapai serta sejauh mana kinerja perangkat daerah berada pada level yang sebanding atau mendekati praktik baik yang berlaku secara nasional dan internasional.

Adapun perbandingan realisasi kinerja dimaksud disajikan sebagaimana tabel di bawah ini:

Tabel 3.10
Perbandingan Realisasi Kinerja berdasarkan Perjanjian Kinerja
Perubahan Tahun 2025 terhadap SPM/Standar
Nasional/Internasional (Benchmark Kinerja)

No	Tujuan/ Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Satuan	Realisasi 2025	Benchmark Kinerja (Kota Samarinda) 2025	Benchmark Kinerja (Provinsi) 2025	Benchmark Kinerja (Nasional) 2025
1	2	3	4	6			8
1	Menurunnya Tingkat Pengangguran Masyarakat	Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT)	%	5,84	5,57	5,2	4,85
1.1	Meningkatnya Partisipasi Angkatan Kerja	Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK)	%	66,52	63,55	65,41	70,59
1.2	Meningkatnya kualitas akuntabilitas kinerja instansi pemerintah	Nilai SAKIP Dinas Ketenagakerjaan	Nilai	69,34	79	70,7	-

Sumber : Dinas Ketenagakerjaan 2025

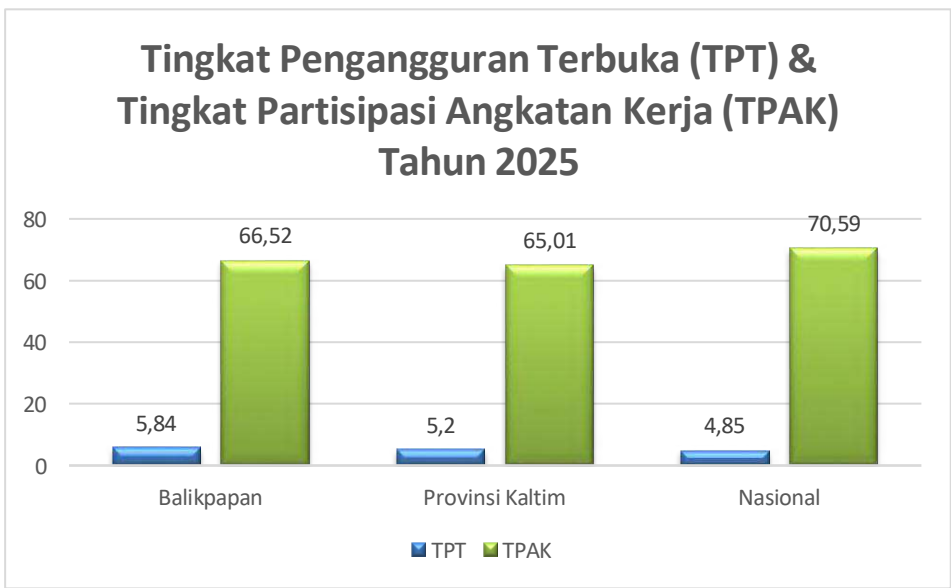
Perbandingan realisasi kinerja Tahun 2025 dengan benchmark kinerja juga disusun berdasarkan Renstra Perangkat Daerah Tahun 2025–2029, sebagai upaya menjaga kesinambungan pengukuran dan evaluasi kinerja pada masa transisi perencanaan. Penyajian ini dimaksudkan untuk memberikan gambaran awal posisi capaian kinerja perangkat daerah terhadap standar kinerja yang relevan sebagai baseline pengukuran kinerja pada periode perencanaan baru, sebagaimana disajikan pada tabel berikut:

Tabel 3.11
Perbandingan Realisasi Kinerja Tahun 2025 berdasarkan
Perjanjian Kinerja Perubahan atas Renstra Dinas
Ketenagakerjaan Tahun 2025–2029 terhadap SPM/Standar
Nasional/Internasional (Benchmark Kinerja)

No	Tujuan/ Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Satuan	Realisasi 2025	Benchmark Kinerja (Kota Samarinda) 2025	Benchmark Kinerja (Provinsi) 2025	Benchmark Kinerja (Nasional) 2025
1	2	3	4	6		7	8
1	Meningkatnya Partisipasi Angkatan Kerja	Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK)	%	66,52	63,55	65,41	70,59
1.1	Meningkatkan Penempatan Tenaga Kerja di Sektor Formal	Persentase peningkatan Penempatan Tenaga Kerja di Sektor Formal (%)	%	0,8	100,32	113,45	-
1.2	Meningkatnya kualitas akuntabilitas kinerja instansi pemerintah	Nilai SAKIP Dinas Ketenagakerjaan	Nilai	69,34	79	70,7	-

Sumber : Dinas Ketenagakerjaan 2025

Gambar 3.1
Perbandingan Tujuan dan Sasaran Strategis Dinas
Ketenagakerjaan Kota Balikpapan Tahun 2025 dengan Tingkat
Provinsi dan Nasional



Sumber: Dinas Ketenagakerjaan 2025

Berdasarkan Gambar 3.1, dapat kita lihat bahwa Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja Kota Balikpapan sebesar 66,52, hal ini lebih rendah jika dibandingkan dengan tingkat Nasional sebesar 70,59 dan Lebih tinggi jika dibandingkan dengan tingkat Provinsi sebesar 65,01. Rendahnya tingkat Partisipasi angkatan kerja dan Tingginya Tingkat Pengangguran Terbuka di kota Balikpapan dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya :

1. Adanya pelambatan/penurunan volume pekerjaan Proyek Strategis Nasional (PSN) Perluasan kilang pertamina yang ada di Kota Balikpapan. Ha ini sangat berdampak pada daya serap angkatan kerja. Pencari kerja luar kota yang sebelumnya bekerja di Balikpapan tidak semuanya kembali ke daerah asal setelah selesai project/Kontrak. Sehingga menjadi penyumbang Penurunan Partisipasi Angkatan Kerja di Kota Balikpapan, dan pada akhirnya meningkatkan Angka Tingkat Pengangguran Terbuka di Kota Balikpapan.
2. Dampak dari Euforia IKN dimana banyak pencari kerja yang bertujuan mencari kerja di daerah IKN dan Kota Balikpapan

menjadi pintu gerbang kedatangan awal mereka. Hal ini menjadi beban tersendiri bagi Kota Balikpapan.

3. Adanya penambahan Pencari kerja baru dari lulusan SMK yang tidak melanjutkan kuliah, mereka adalah Pencari kerja pemula dimana perlu penanganan khusus melalui pemagangan dan pelatihan

3.2.5 Analisis Penyebab Keberhasilan/ Kegagalan atau Peningkatan/ Penurunan Kinerja serta Alternatif Solusi yang telah dilakukan

Pada subbab ini menyajikan analisis terhadap capaian kinerja perangkat daerah tahun 2025 dengan mengidentifikasi penyebab keberhasilan/ kegagalan atau peningkatan/ penurunan kinerja berdasarkan perbandingan antara target dan realisasi kinerja serta perkembangan capaian kinerja dibandingkan tahun sebelumnya. Analisis disusun dengan mengacu pada Perjanjian Kinerja Perubahan berdasarkan Renstra Perangkat Daerah Tahun 2021–2026 dan Renstra Perangkat Daerah Tahun 2025–2029 sebagai dasar pengukuran kinerja pada masa transisi perencanaan. Selain mengidentifikasi penyebab keberhasilan maupun kendala yang mengakibatkan belum tercapainya target kinerja, hasil analisis dalam subbab ini menjadi dasar perumusan alternatif solusi dan upaya perbaikan yang telah dilakukan dan/atau direncanakan sebagai tindak lanjut evaluasi kinerja guna mendorong peningkatan kinerja pada periode selanjutnya.

Analisis penyebab keberhasilan/kegagalan atau peningkatan/penurunan kinerja Tahun 2025 disajikan sebagaimana tabel berikut:

Tabel 3.12

Analisis Penyebab Keberhasilan/Kegagalan atau Peningkatan/Penurunan Kinerja Tahun 2025

No	Tujuan/ Sasaran Strategis	Indikator Kinerja		Target	Realisasi	Capaian	Penyebab Keberhasilan/ Kegagalan	Rekomendasi Perbaikan/ Rencana Tindak Lanjut	Alternatif Solusi (yang sudah dilakukan)
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	Meningkatnya Partisipasi Angkatan Kerja	Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK)	%	67,3	66,52	98,84	- Sebagian besar lowongan kerja mempersyaratkan Pengalaman kerja (ahli), Sasaran yang dilatih Dinas Ketenagakerjaan Kota Balikpapan adalah Pencari Kerja yang belum memiliki keterampilan/Fresh Graduate - Kejuruan Lembaga Pelatihan Kerja (LPK) yang masih terbatas di Kota Balikpapan dan Masih terbatasnya Lembaga Sertifikasi Profesi (LSP) di Kota Balikpapan - Dalam Kasus Perselisihan Hubungan Industrial, yang menjadi hambatan adalah masing-masing pihak memiliki pendirian yang kuat sehingga tidak tercapai kesepakatan	- Meningkatkan kerjasama dengan BBPVP milik Kementerian dengan PPSDM Cepu - Mengadakan sosialisasi Ketenagakerjaan bagi pencari kerja dengan Kegiatan Penyuluhan Bimbingan Jabatan - Meningkatkan kerjasama dengan Perusahaan yang ada di Kota Balikpapan terkait informasi lowongan kerja dan informasi pemagangan - Meningkatkan Partisipasi aktif perusahaan dalam penyusunan Rencana Kebutuhan Tenaga Kerja menjadi semakin baik - Membangun Kesadaran para pihak untuk mencapai kesepakatan melalui musyawarah mufakat.	- Meningkatkan kerjasama dengan BBPVP milik Kementerian dengan PPSDM Cepu - Mengadakan sosialisasi Ketenagakerjaan bagi pencari kerja dengan Kegiatan Penyuluhan Bimbingan Jabatan - Meningkatkan kerjasama dengan Perusahaan yang ada di Kota Balikpapan terkait informasi lowongan kerja dan informasi pemagangan - Meningkatkan Partisipasi aktif perusahaan dalam penyusunan Rencana Kebutuhan Tenaga Kerja menjadi semakin baik - Membangun Kesadaran para pihak untuk mencapai kesepakatan melalui musyawarah mufakat.

No	Tujuan/ Sasaran Strategis	Indikator Kinerja		Target	Realisasi	Capaian	Penyebab Keberhasilan/ Kegagalan	Rekomendasi Perbaikan/ Rencana Tindak Lanjut	Alternatif Solusi (yang sudah dilakukan)
2	Terciptanya Tata Kelola Organisasi yang Efektif, Transparan, dan Akuntabel	Nilai SAKIP Dinas Ketenagakerj aan	Nilai	69,34	69,34	100,00	- Penyusunan perencanaan kinerja pegawai dalam bentuk SKP belum mengacu pada hubungan kausalitas dari pada setiap level sesuai dengan cascading OPD yang telah disusun - monev rencana aksi tindak lanjut (RATL) belum optimal - Belum sempurnanya inputan data pada aplikasi REAKSI - Dokumen pelaporan kinerja belum dibuat berkala	- Penyusunan perencanaan kinerja pegawai dalam bentuk SKP supaya mengacu pada hubungan kausalitas dari pada setiap level sesuai dengan cascading OPD yang telah disusun - Mengoptimalkan kegiatan monev rencana aksi tindak lanjut (RATL) agar seluruhnya dapat ditindaklanjuti dalam rangka penyempurnaan perencanaan kinerja - Melakukan penyempurnaan inputan data pada aplikasi REAKSI sehingga dapat dimanfaatkan dalam pengukuran kinerja secara berjenjang dan terintegrasi dari tingkat pemerintah daerah, perangkat daerah sampai tingkat individu pegawai - Dokumen pelaporan kinerja agar dibuat berkala	- Telah ada penyesuaian pada Perjanjian Kinerja Tahun 2025 dan SKP Tahun 2025 - Monitorig Evaluasi Rencana Aksi yang disusun dilakukan secara berkala yaitu dilakukan per Triwulan, dan akan terus dioptimalkan dan jika sudah ada panduan penyusunan SKP bulanan , maka monitoring dan evaluasi juga akan dilakukan setiap bulannya - Untuk penginputan Aplikasi Reaksi tahun 2025 akan diupayakan untuk menginput keterangan capaian kinerja dengan lengkap (baik tang tercapai/belum tercapai) - Di Tahun 2025 Dokumen pelaporan Kinerja akan dilakukan secara berkala per Semester
		Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) Internal Perangkat Daerah	Nilai	92,5	92,28	99,76	Masih terdapat pengguna layanan yang belum puas atas pelayanan yang telah dilakukan	Terus melakukan Evaluasi atas pelayanan Ketenagakerjaan	Disnaker telah melakukan review atas pelayanan Ketenagakerjaan dengan melakukan Monitoring dan evaluasi per semester

Sumber : Dinas Ketenagakerjaan 2025

Sehubungan dengan Tahun 2025 sebagai masa transisi perencanaan, analisis penyebab keberhasilan/kegagalan atau peningkatan/penurunan kinerja berdasarkan Renstra Perangkat Daerah Tahun 2025–2029 disajikan sebagaimana tabel berikut.

Tabel 3.13

Analisis Penyebab Keberhasilan/Kegagalan atau Peningkatan/Penurunan Kinerja Tahun 2025 berdasarkan
Perjanjian Kinerja Perubahan atas Renstra Dinas Ketenagakerjaan Tahun 2025–2029

No	Tujuan/ Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Satuan	2025			Penyebab Keberhasilan/ Kegagalan	Rekomendasi Perbaikan/ Rencana Tindak Lanjut	Alternatif Solusi (yang sudah dilakukan)
				Target	Realisasi	Capaian			
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	Meningkatnya Partisipasi Angkatan Kerja	Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK)	%	67,3	66,52	98,84	- Sebagian besar lowongan kerja mempersyaratkan Pengalaman kerja (ahli), Sasaran yang dilatih Dinas Ketenagakerjaan Kota Balikpapan adalah Pencari Kerja yang belum memiliki keterampilan/Fresh Graduate - Kejuruan Lembaga Pelatihan Kerja (LPK) yang masih terbatas di Kota Balikpapan dan Masih terbatasnya Lembaga Sertifikasi Profesi (LSP) di Kota Balikpapan - Dalam Kasus Perselisihan	- Meningkatkan kerjasama dengan BBPVP milik Kementrian dengan PPSPM Cepu - Mengadakan sosialisasi Ketenagakerjaan bagi pencari kerja dengan Kegiatan Penyuluhan Bimbingan Jabatan - Meningkatkan kerjasama dengan Perusahaan yang ada di Kota Balikpapan terkait informasi lowongan kerja dan informasi pemagangan - Meningkatkan Partisipasi aktif perusahaan dalam penyusunan Rencana Kebutuhan Tenaga Kerja menjadi semakin baik	- Meningkatkan kerjasama dengan BBPVP milik Kementrian dengan PPSPM Cepu - Mengadakan sosialisasi Ketenagakerjaan bagi pencari kerja dengan Kegiatan Penyuluhan Bimbingan Jabatan - Meningkatkan kerjasama dengan Perusahaan yang ada di Kota Balikpapan terkait informasi lowongan kerja dan informasi pemagangan - Meningkatkan Partisipasi aktif perusahaan dalam penyusunan Rencana Kebutuhan Tenaga

1.1	Meningkatkan Penempatan Tenaga Kerja di Sektor Formal	Persentase peningkatan Penempatan Tenaga Kerja di Sektor Formal	%	69,34	69,34	100,00	Hubungan Industrial, yang menjadi hambatan adalah masing-masing pihak memiliki pendirian yang kuat sehingga tidak tercapai kesepakatan	- Membangun Kesadaran para pihak untuk mencapai kesepakatan melalui musyawarah mufakat.	Kerja menjadi semakin baik - Membangun Kesadaran para pihak untuk mencapai kesepakatan melalui musyawarah mufakat.
1.2	Meningkatnya kualitas akuntabilitas kinerja instansi pemerintah	Nilai SAKIP Dinas Ketenagakerjaan	Nilai	69,34	69,34	100,00	- Penyusunan perencanaan kinerja pegawai dalam bentuk SKP belum mengacu pada hubungan kausalitas dari pada setiap level sesuai dengan cascading OPD yang telah disusun - monev rencana aksi tindak lanjut (RATL) belum optimal - Belum sempurnanya inputan data pada aplikasi REAKSI - Dokumen pelaporan kinerja belum dibuat berkala	- Penyusunan perencanaan kinerja pegawai dalam bentuk SKP supaya mengacu pada hubungan kausalitas dari pada setiap level sesuai dengan cascading OPD yang telah disusun - Mengoptimalkan kegiatan monev rencana aksi tindak lanjut (RATL) agar seluruhnya dapat ditindaklanjuti dalam rangka penyempurnaan perencanaan kinerja - Melakukan penyempurnaan inputan data pada aplikasi REAKSI sehingga dapat dimanfaatkan dalam pengukuran kinerja secara berjenjang dan terintegrasi dari tingkat pemerintah daerah, perangkat daerah sampai tingkat individu pegawai - Dokumen pelaporan kinerja agar dibuat berkala dengan memaksimalkan dan melengkapi laporan output dalam aplikasi reaksi diantaranya memuat analisa hambatan dan keberhasilan, saran perbaikan terhadap tidak tercapainya target serta komponen lain yang dipandang perlu dalam sebuah laporan kinerja.	- Telah ada penyesuaian pada Perjanjian Kinerja Tahun 2025 dan SKP Tahun 2025 - Monitorig Evaluasi Rencana Aksi yang disusun dilakukan secara berkala yaitu dilakukan per Triwulan, dan akan terus dioptimalkan dan jika sudah ada panduan penyusunan SKP bulanan , maka monitoring dan evaluasi juga akan dilakukan setiap bulannya - Untuk penginputan Aplikasi Reaksi tahun 2025 akan diupayakan untuk menginput keterangan capaian kinerja dengan lengkap (baik tang tercapai/belum tercapai) - Di Tahun 2025 Dokumen pelaporan Kinerja akan dilakukan secara berkala per Semester

Sumber : Dinas Ketenagakerjaan 2025

3.2.6. Analisis Program/ Kegiatan Yang Menunjang Keberhasilan /Kegagalan Pencapaian Kinerja (Perjanjian Kinerja)

Subbab ini menyajikan analisis keterkaitan antara capaian kinerja perangkat daerah dengan pelaksanaan program dan kegiatan yang tertuang dalam Perjanjian Kinerja Tahun 2025 untuk menilai sejauh mana program dan kegiatan yang dilaksanakan telah berkontribusi terhadap pencapaian sasaran dan indikator kinerja, baik yang berhasil mendukung pencapaian target maupun yang belum optimal. Mengingat Tahun 2025 merupakan masa transisi perencanaan dari Renstra Perangkat Daerah Tahun 2021–2026 menuju Renstra Perangkat Daerah Tahun 2025– 2029, maka analisis disusun dengan memperhatikan perbedaan sasaran strategis dan indikator kinerja pada kedua dokumen perencanaan tersebut, tanpa menyamakan indikator yang berbeda, serta difokuskan untuk menunjukkan kontribusi dan kesinambungan program dan kegiatan yang bersifat berkelanjutan dalam mendukung pencapaian kinerja perangkat daerah.

Tabel 3.14

Analisis Program/Kegiatan yang Menunjang Keberhasilan/ Kegagalan Pencapaian Kinerja pada Masa Transisi Renstra

Renstra Tahun 2021 - 2026			Renstra Tahun 2025 - 2029			Program	Indikator Kinerja	Kinerja		
Tujuan/ Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Capaian (%)	Tujuan/ Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Capaian (%)			Target	Realisasi	Capaian
(01)	(02)	(03)	(04)	(05)	(06)	(07)	(08)	(09)	(10)	(11)
Menurunnya Tingkat Pengangguran Masyarakat	Tingkat Pengangguran Terbuka	136,6	Meningkatnya Partisipasi Angkatan Kerja	Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (%)	98,8					
Meningkatnya Partisipasi Angkatan Kerja	Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (%)	100,03	Meningkatkan Penempatan Tenaga Kerja di Sektor Formal	Persentase peningkatan Penempatan Tenaga Kerja di Sektor Formal (%)	285,7	Program Perencanaan Tenaga Kerja	Persentase dokumen Rencana Tenaga Kerja (RTK) yang tersusun	3,5	3,5	100%
						Kegiatan Penyusunan Rencana Tenaga Kerja (RTK)	Jumlah dokumen rencana tenaga kerja (RTK) yang tersusun	1	1	100%
						Fasilitasi Penyusunan Rencana Tenaga Kerja Mikro	Jumlah SDM Kabupaten/Kota yang mengikuti Pelatihan Penyusunan RTK Mikro	48	48	100%

Renstra Tahun 2021 - 2026			Renstra Tahun 2025 - 2029			Program	Indikator Kinerja	Kinerja		
Tujuan/ Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Capaian (%)	Tujuan/ Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Capaian (%)			Target	Realisasi	Capaian
						Program Pelatihan Kerja dan Produktivitas Tenaga Kerja	persentase pencari kerja yang mendapat pelatihan yang tersalur	63	49,04	78%
						Kegiatan Pelaksanaan Pelatihan berdasarkan Unit Kompetensi	Persentase Peserta Pelatihan Kerja yang mendapatkan sertifikat kelulusan	100	100	100%
						Proses Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Keterampilan bagi Pencari Kerja berdasarkan Klaster Kompetensi	Jumlah Tenaga Kerja Yang Mendapatkan Pelatihan Berbasis Kompetensi Pada Tahun n	92	104	113%
						Kegiatan Pembinaan Lembaga Pelatihan Kerja Swasta	Persentase Kejuruan Lembaga Pelatihan Kerja (LPK) Swasta yang Terakreditasi	100	100	100%
						Pembinaan Lembaga Pelatihan Kerja Swasta	Jumlah Lembaga Pelatihan Kerja yang Terakreditasi	25	24	96%

Renstra Tahun 2021 - 2026			Renstra Tahun 2025 - 2029			Program	Indikator Kinerja	Kinerja		
Tujuan/ Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Capaian (%)	Tujuan/ Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Capaian (%)			Target	Realisasi	Capaian
						Kegiatan Konsultasi Produktivitas pada Perusahaan Kecil	Jumlah Sosialisasi peningkatan Produktivitas pada Perusahaan Kecil	1	2	200%
						Pelaksanaan Konsultasi Produktivitas kepada Perusahaan Kecil	Jumlah Perusahaan Kecil yang mendapatkan Konsultasi Peningkatan Produktivitas	25	40	160%
						Program Penempatan Tenaga Kerja	Persentase Pencari Kerja Terdaftar Yang Ditempatkan	30,5	37,3	122%
						Kegiatan Pelayanan antar Kerja di Daerah Kabupaten/Kota	Persentase pencari kerja yang difasilitasi layanan antar kerja	30,5	37,3	122%
						Pelayanan antar Kerja	Jumlah pencari kerja yang difasilitasi layanan antar kerja	1350	2215	164%
						Penyuluhan dan Bimbingan Jabatan bagi Pencari Kerja	Jumlah Pencari Kerja yang Mendapatkan Penyuluhan dan Bimbingan Jabatan	480	480	100%
						Penyelenggaraan Unit Layanan Disabilitas Ketenagakerjaan	Jumlah Tenaga Kerja Disabilitas yang Mendapatkan Fasilitas Layanan ULD	1	6	600%

Renstra Tahun 2021 - 2026			Renstra Tahun 2025 - 2029			Program	Indikator Kinerja	Kinerja		
Tujuan/ Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Capaian (%)	Tujuan/ Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Capaian (%)			Target	Realisasi	Capaian
						Kegiatan Pengelolaan Informasi Pasar Kerja	Persentase peningkatan perusahaan yang tergabung pada sistem loker Disnaker	5	5	100%
						Pemeliharaan dan Operasional Aplikasi Informasi Pasar Kerja Online	Jumlah Data dan Informasi yang dihasilkan Aplikasi Informasi Pasar Kerja Online	1	1	100%
						Job Fair/Bursa Kerja	Jumlah Pencari Kerja yang Mendapatkan Pekerjaan Melalui Job Fair / Bursa Kerja	500	309	62%
						Kegiatan Pelindungan PMI (Pra dan Purna Penempatan) di Daerah Kabupaten/Kota	Persentase PMI (Pra dan Purna Penempatan) yang dilayani	100	100	100%
						Penyediaan Layanan Terpadu pada Calon Pekerja Migran	Jumlah CPMI yang terlayani sesuai prosedur dalam LTSA dan PMI Bermasalah yang Ditangani	5	16	320%

Renstra Tahun 2021 - 2026			Renstra Tahun 2025 - 2029			Program	Indikator Kinerja	Kinerja		
Tujuan/ Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Capaian (%)	Tujuan/ Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Capaian (%)			Target	Realisasi	Capaian
						Program Hubungan Industrial	Persentase Perselisihan Hubungan Industrial Yang Dapat Diselesaikan dengan perjanjian bersama	73,4	48,3	66%
						Kegiatan Pencegahan dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja dan Penutupan Perusahaan di Daerah Kabupaten/Kota	Persentase Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Ketenagakerjaan	80	98,3	123%
						Pencegahan Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja, dan Penutupan Perusahaan yang Berakibat/Berdampak pada Kepentingan di 1 (Satu) Daerah Kabupaten/Kota	Jumlah Perselisihan yang dicegah	200	421	211%

Renstra Tahun 2021 - 2026			Renstra Tahun 2025 - 2029			Program	Indikator Kinerja	Kinerja		
Tujuan/ Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Capaian (%)	Tujuan/ Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Capaian (%)			Target	Realisasi	Capaian
						Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja, dan Penutupan Perusahaan yang Berakibat/Berdampak pada Kepentingan di 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota	Jumlah Perselisihan Perkara yang terselesaikan	40	55	138%
						Penyelenggaraan Verifikasi dan Rekapitulasi Keanggotaan pada Organisasi Pengusaha, Federasi dan Konfederasi Serikat Pekerja/Serikat Buruh serta Non Afiliasi	Jumlah Asosiasi Pengusaha	1	2	200%
							Jumlah Serikat Pekerja yang diverifikasi	24	14	58%
						Pelaksanaan Operasional Lembaga Kerja Sama Tripartit Daerah Kabupaten/Kota	Jumlah LKS Tripartit yang dibina	1	1	100%
						Pengembangan Pelaksanaan Jaminan Sosial Tenaga Kerja dan Fasilitas Kesejahteraan Pekerja	Terlaksananya Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja dan Fasilitas Kesejahteraan Pekerja	8000	7140	89%

Renstra Tahun 2021 - 2026			Renstra Tahun 2025 - 2029			Program	Indikator Kinerja	Kinerja		
Tujuan/ Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Capaian (%)	Tujuan/ Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Capaian (%)			Target	Realisasi	Capaian
Terciptanya Tata Kelola Organisasi yang Efektif, Transparan, dan Akuntabel	Nilai SAKIP Dinas Ketenagakerjaan	96,31	Meningkatnya kualitas akuntabilitas kinerja instansi pemerintah	Nilai AKIP Perangkat Daerah (Nilai)	100	Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota	Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) Internal Perangkat Daerah	85	90,57	107%
						Kegiatan Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Nilai SAKIP OPD	69,34	69,34	100%
						Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	Jumlah dokumen perencanaan DISNAKER (Renstra dan Renja, Renja Perubahan)	3	3	100%
						Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Jumlah dokumen Evaluasi Kinerja (Evaluasi Renstra dan Evaluasi Renja)	2	2	100%
						Kegiatan Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	IKM Layanan Administrasi Perangkat Daerah	84,37	90,57	107%
						Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	Jumlah Orang yang Menerima Gaji dan Tunjangan ASN	30	35	117%

Renstra Tahun 2021 - 2026			Renstra Tahun 2025 - 2029			Program	Indikator Kinerja	Kinerja		
Tujuan/ Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Capaian (%)	Tujuan/ Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Capaian (%)			Target	Realisasi	Capaian
						Kegiatan Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah	IKM Layanan Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah	82,55	90,57	110%
						Pengadaan Pakaian Dinas beserta Atribut Kelengkapannya	Jumlah Paket Pakaian Dinas Beserta Atribut Kelengkapan	2	2	100%
						Bimbingan Teknis Implementasi Peraturan Perundang-Undangan	Jumlah Orang Yang Mengikuti Bimbingan Teknis Pelayanan Prima	37	34	92%
						Kegiatan Administrasi Umum Perangkat Daerah	IKM Layanan Administrasi Umum Perangkat Daerah	82,33	90,57	110%
						Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor	Jumlah Paket Peralatan dan Perlengkapan Kantor yang Disediakan	1	1	100%
						Penyediaan Peralatan Rumah Tangga	Jumlah Paket Peralatan Rumah Tangga yang Disediakan	1	1	100%

Renstra Tahun 2021 - 2026			Renstra Tahun 2025 - 2029			Program	Indikator Kinerja	Kinerja		
Tujuan/ Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Capaian (%)	Tujuan/ Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Capaian (%)			Target	Realisasi	Capaian
						Penyediaan Bahan Logistik Kantor	Jumlah Paket Bahan Logistik Kantor Yang Disediakan	10	7	70%
						Penyediaan Barang Cetakan dan Penggandaan	Jumlah Paket Barang Cetakan dan Penggandaan Yang Disediakan	1	1	100%
						Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	Jumlah Laporan Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	157	163	104%
						Kegiatan Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	IKM Layanan Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	80,62	90,57	112%
						Pengadaan Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan	Jumlah Pengadaan Dinas	2	2	100%
						Pengadaan Peralatan dan Mesin Lainnya	Jumlah Unit Peralatan dan Mesin Lainnya Yang Disediakan	19	27	142%

Renstra Tahun 2021 - 2026			Renstra Tahun 2025 - 2029			Program	Indikator Kinerja	Kinerja		
Tujuan/ Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Capaian (%)	Tujuan/ Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Capaian (%)			Target	Realisasi	Capaian
						Kegiatan Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	IKM Layanan Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	83,95	90,57	108%
						Penyediaan Jasa Surat Menyurat	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Surat Menyurat	1	1	100%
						Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Komunikasi Sumber Daya Air dan Listrik Yang Disediakan	5	5	100%
						Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	3	1	33%
						Kegiatan Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	IKM Layanan Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	80,3	90,57	113%

Renstra Tahun 2021 - 2026			Renstra Tahun 2025 - 2029			Program	Indikator Kinerja	Kinerja		
Tujuan/ Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Capaian (%)	Tujuan/ Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Capaian (%)			Target	Realisasi	Capaian
						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	13	13	100%
						Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya	Jumlah Peralatan dan Mesin Lainnya yang Dipelihara	49	37	76%

Sumber : Dinas Ketenagakerjaan 2025

Tabel 3.14 menyajikan keterkaitan antara sasaran strategis, indikator kinerja, serta program dan kegiatan yang dilaksanakan oleh Dinas Ketenagakerjaan Kota Balikpapan pada Tahun 2025 berdasarkan Perjanjian Kinerja Perubahan Tahun 2025. Penyajian ini disusun dengan mengacu pada Renstra Dinas Ketenagakerjaan Tahun 2021–2026 dan Renstra Dinas Ketenagakerjaan Tahun 2025– 2029, mengingat Tahun 2025 merupakan masa transisi perencanaan. Perbedaan sasaran strategis dan indikator kinerja pada kedua dokumen perencanaan tersebut merupakan konsekuensi penyesuaian arah kebijakan dan fokus pembangunan, sementara program dan kegiatan yang dilaksanakan bersifat berkelanjutan dan tetap relevan dalam mendukung pencapaian kinerja lintas periode perencanaan. Sasaran Strategis Meningkatnya Partisipasi Angkatan Kerja dengan indikator kinerja Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (%) pada Tahun 2025 yang mengacu pada Renstra Dinas Ketenagakerjaan Tahun 2021–2026 tercapai sebesar 100,03%, sementara itu, sasaran Meningkatnya Partisipasi Angkatan Kerja dengan indikator kinerja Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (%) pada Tahun 2025 yang mengacu pada Renstra Dinas Ketenagakerjaan Tahun 2025–2029 yang menjadi Tujuan Dinas Ketenagakerjaan tercapai sebesar 98,8%, Adapun kegiatan yang menunjang capaian sasaran strategis diantaranya:

a) Penyusunan Rencana Tenaga Kerja (RTK)

Pelaksanaan Kegiatan Bimbingan Teknis Penyusunan Rencana Tenaga Kerja Mikro di Perusahaan Kota Balikpapan Tahun 2025 dilaksanakan selama 4 Hari dari tanggal 18 November s.d 21 November di Hotel Blue Sky Balikpapan dan dihadiri oleh 48 perwakilan Perusahaan Kota Balikpapan

b) Pelatihan Kerja dan Produktivitas Tenaga Kerja

Tabel 3.15

Data Pelatihan Kerja Tahun 2025

NO.	KEGIATAN	JUMLAH PENDAFTAR	REALISASI PESERTA PELATIHAN	PENEMPATAN/ MAGANG	TEMPAT PELATIHAN	WAKTU PELAKSANAAN
1	Pelatihan Kerja Dana APBD					
	- Mekanik Alat Berat	89	32	7	LPK Prasasta Apta Tara	20 Agust s.d 27 Okt 2025
	- Operator Excavator	51	20	8	LPK Alkon Best Mandiri	16 September s.d 01 Oktober 2025
	- Operator Crane	21	16	5	LPK Prosyd	15 Okt s.d 01 Nop 2025
	- Rigger	49	16	12	LPK ALTC	23 s.d 30 Juni 2025
	Jumlah Pelatihan Dana APBD	210	84	32		
2	Pelatihan Kerja Dana APBN (PPSDM Migas Cepu)					
	- OPA Unit Mobile Crane (Batch 1)	19	5	5	PPSDM Migas Cepu	06 - 28 Januari 2025
	- K3 Level Operator	104	5	4	PPSDM Migas Cepu	06-28 Januari 2025
	- Juru Las Welder	38	5	5	PPSDM Migas Cepu	06-28 Januari 2025
	- OPA Unit Mobile Crane (Batch 2)	27	5	5	PPSDM Migas Cepu	10 - 28 Pebruari 2025
	Jumlah Pelatihan Dana APBN	188	20	19		
	TOTAL KESELURUHAN	398	104	51		

Sumber : Dinas Ketenagakerjaan 2025

Gambar 3.2
Dokumentasi Pelatihan Kerja



Sumber : Dinas Ketenagakerjaan 2025

Dalam Program Pelatihan Tenaga Kerja dan Produktivitas Kerja, terdapat juga Kegiatan Pembinaan LPK Swasta dengan diadakannya Bimbingan Teknis Akreditasi Lembaga Pelatihan Kerja Swasta yang dilaksanakan di Blue Sky Hotel Balikpapan pada tanggal 22 April s.d 24 April 2025 dan dihadiri oleh 24 Peserta LPK Swasta

Gambar 3.3

Dokumentasi Bimtek LPK Swasta



Kegiatan berikutnya adalah Kegiatan Konsultasi Produktivitas pada Perusahaan Kecil yang dilakukan selama 2 kali dalam 1 Tahun dari target 1 kali kegiatan dalam satu tahun, sehingga capaian kinerjanya mencapai 160% yaitu sebagai berikut:

- 1) Pelatihan Peningkatan Produktivitas 5S Tahap I yang dilaksanakan tanggal 26 Mei s.d 28 Mei 2025 di Kantor Dinas Ketenagakerjaan Lt. 4 Kota Balikpapan dan dihadiri oleh 20 Peserta

Gambat 3.4
Dokumentasi Pelatihan Peningkatan Produktivitas 5S
Tahap I



Sumber : Dinas Ketenagakerjaan 2025

- 2) Pelatihan Peningkatan Produktivitas 5S Tahap II yang dilaksanakan tanggal 22 Mei s.d 24 September 2025 di Kantor Dinas Ketenagakerjaan Lt. 4 Kota Balikpapan dan dihadiri oleh 20 Peserta

Gambar 3.5
Dokumentasi Pelatihan Peningkatan Produktivitas 5S
Tahap II





Sumber : Dinas Ketenagakerjaan 2025

3) Pelatihan Peningkatan Produktivitas SIMPRO dan Upgrading Pelatihan Produktivitas Tahun 2025

Gambar 3.6

Dokumentasi Kegiatan Pelatihan Peningkatan Produktivitas SIMPRO dan Upgrading Pelatihan Produktivitas Tahun 2025



Sumber : Dinas Ketenagakerjaan 2025

c) Kegiatan Pelayanan Antar Kerja di Daerah Kota

dengan Capaian kegiatan Pelayanan Antar Kerja tahun 2025 sebesar 122%. Hal - Hal yang dilakukan dalam menunjang keberhasilan capaian Program dan Kegiatannya adalah:

- Pelayanan Antar Kerja (Pembuatan AK-I dan pelaporan TKA), Kegiatan pelayanan pembuatan Kartu AK-I dan Pelaporan TKA berlangsung sepanjang tahun 2024. Pelayanan yang diberikan berupa Online dan Offline.

Gambar 3.7

Dokumentasi Pelayanan Antar Kerja



Sumber: Dinas Ketenagakerjaan

- Penyuluhan dan Bimbingan Jabatan bagi Pencari Kerja
Kegiatan Penyuluhan dan Bimbingan Jabatan bagi Pencari Kerja ditujukan bagi para calon pencari kerja dan dilaksanakan sosialisasi di beberapa SMK di Kota Balikpapan dan diikuti oleh 480 peserta. Pelaksanaan Program Kegiatan Penyuluhan dan Bimbingan Jabatan dimaksudkan untuk untuk pembekalan bagi siswa/siswi untuk mengenal dunia kerja , pembekalan potensi diri bagi siswa/siswi agar memiliki mental survivor sehingga mampu menghadapi tantangan dan bersaing di era pasar bebas, serta memberikan pemahaman bakat dan minat wawasan kepada siswa/siswi, sehingga dapat terwujud Hubungan Industrial yang dinamis dan harmonis dalam rangka terciptanya kondusifitas ketenagakerjaan.

Gambar 3.7

Dokumentasi Kegiatan Penyuluhan Bimbingan Jabatan



Sumber: Dinas Ketenagakerjaan

Dalam menghadapi dunia kerja para lulusan sekolah SMK diharapkan memiliki standar kompetensi menurut keahliannya masing masing. Standar kompetensi mempunyai 4 (empat) komponen pokok yaitu : pengetahuan, keterampilan, sikap kerja, dan pendidikan formal. Pengetahuan dan keterampilan dari lulusan SMK diharapkan memiliki standar kompetensi yang jelas.sehingga system link and match dapat berjalan sekaligus membentuk sikap kerja. Beberapa aspek sikap kerja yang perlu dimiliki oleh pekerja untuk dapat bekerja dengan baik,antara lain memiliki inisiatif dan kreativitas, tanggung jawab, kemampuan kerjasama, pemahaman sistematis, kemampuan berkomunikasi, dan rasa kebersamaan. Sikap kerja akan terbentuk oleh akumulasi

dari berbagai factor seperti pendidikan formal, pengetahuan budaya, pengalaman kerja dan lain lain.

d) Pengelolaan Informasi Pasar Kerja

Kegiatan Pengelolaan Informasi Pasar Kerja dengan capaian sebesar 100%, Hal - Hal yang dilakukan dalam menunjang keberhasilan capaian Program dan Kegiatannya adalah:

- i. Pemeliharaan dan Operasional Aplikasi Informasi Pasar Kerja Online. Kegiatan pemeliharaan Aplikasi merupakan kegiatan pemeliharaan Oplikasi untuk kelancaran operasional guna meningkatkan penyampaian informasi Pasar Kerja Online (Informasi Lowongan Kerja). Adapun aplikasi yang dipelihara adalah Aplikasi SISKa

Gambar 3.8
Dokumentasi Aplikasi SISKa



Sumber : dinas Ketenagakerjaan 2025

ii. Pelaksanaan Job Fair / Bursa Kerja

Pameran Bursa Kerja / Job Market Fair (JMF) bertujuan untuk mempertemukan secara langsung antara pencari kerja dengan pemberi kerja/perusahaan selaku pengguna tenaga kerja melalui Informasi Bursa Kerja yang difasilitasi oleh Dinas Ketenagakerjaan Kota Balikpapan dengan sasaran adalah untuk mengurangi pengangguran, serta mempermudah perusahaan untuk mendapatkan tenaga kerja sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan dan mensosialisasikan kepada perusahaan tentang wajib lapor

lowongan pekerjaan dan penempatan tenaga kerja di perusahaan sesuai dengan aturan yang berlaku.

Kegiatan Job Fair/Bursa Kerja yang dilaksanakan oleh Dinas Ketenagakerjaan Kota Balikpapan diselenggarakan sebanyak 2 kali dengan biaya anggaran APBD sebanyak 1 kali dan 1 kali bekerja sama/berkolaborasi dan sinergi sebanyak 1 kali yaitu bekerja sama dengan pengelola gedung Balikpapan Trade Center dengan data sebagai berikut:

- Pelaksanaan Kegiatan Pameran Bursa Kerja / Job Market Fair (JMF) dilaksanakan pada tanggal 23 - 24 Juli 2025 di Balikpapan Sport and Convention Center (BSCC) Dome, dapat terlaksana dan berjalan dengan baik. Diikuti sebanyak 102 perusahaan, dengan jumlah jabatan sebanyak 59, jumlah kebutuhan tenaga kerja sebanyak 1.783, peserta pencari kerja yang mendaftar melalui link Disnaker pada kegiatan Job Market Fair sebanyak 3.841 orang

Gambar 3.9

Dokumentasi JMF BSCC DOME





Sumber : Dinas Ketenagakerjaan 2025

- o Pelaksanaan kegiatan Job fair selanjutnya dengan anggaran Rp. 0 APBD bekerjasama/kolaborasi dan sinergi bekerja sama dengan pengelola gedung Balikpapan Trade Center diselenggarakan di ruang Function Hall Balikpapan Trade Center pada tanggal 26-27 November 2025

Gambar 3.10

Dokumentasi JMF BTC





Sumber : Dinas Ketenagakerjaan 2025

e) **Pencegahan dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja, dan Penutupan Perusahaan di Daerah Kabupaten/Kota.** Program Hubungan Industrial memperoleh capaian kinerja sebesar 66,9%. Program tersebut ditunjang oleh :

- i. **Pengesahan Peraturan Perusahaan Bagi Perusahaan**
Pengesahan Peraturan Perusahaan adalah proses dimana suatu peraturan atau kebijakan perusahaan disahkan oleh Dinas Ketenagakerjaan Kota Balikpapan setelah dilakukan verifikasi oleh Mediator Hubungan Industrial.

Gambar 3.11

Dokumentasi Kegiatan Pengesahan PP



Sumber : Dinas Ketenagakerjaan 2025

Pengesahan peraturan perusahaan penting untuk memastikan bahwa peraturan tersebut telah dibuat dengan baik dan sesuai dengan aturan perundang-undangan terkait ketenagakerjaan, sehingga dapat memberikan panduan yang jelas dan konsisten bagi karyawan dalam menjalankan tugas mereka. Hal ini juga dapat meminimalkan risiko konflik yang mungkin terjadi. Output dari kegiatan ini adalah Surat Keputusan Kepala Dinas Ketenagakerjaan Kota Balikpapan yang mengesahkan peraturan perusahaan tersebut.

- ii. Pendaftaran Perjanjian Kerja Sama Bagi Perusahaan
Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama adalah proses dimana Perjanjian Kerja Bersama yang telah disepakati oleh pihak pengusaha dan pihak pekerja didaftarkan di Dinas Ketenagakerjaan Kota Balikpapan. Output dari kegiatan ini adalah bukti pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama tersebut.
- iii. Penyelenggaraan Pendataan dan Informasi Sarana Hubungan Industrial Dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja Serta Pengupahan. Penyelenggaraan Pendataan dan Informasi Sarana Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja serta Pengupahan adalah proses pengumpulan, pengolahan, dan penyimpanan data serta informasi tentang sarana hubungan industrial, jaminan sosial tenaga kerja, dan pengupahan yang berkaitan

dengan ketenagakerjaan pada perusahaan di Kota Balikpapan. Penyelenggaraan Pendataan dan Informasi Sarana Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja serta Pengupahan penting karena informasi dan data yang diperoleh dapat menjadi dasar dalam pengambilan keputusan, perencanaan kebijakan, dan pengembangan program ketenagakerjaan yang lebih baik dan terarah. Proses Penyelenggaraan Pendataan dan Informasi Sarana Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja serta Pengupahan dilakukan dengan cara mengumpulkan data dari berbagai sumber, seperti survei, laporan, dan data administratif. Selanjutnya, data tersebut akan diolah dan dianalisis untuk menghasilkan informasi yang berguna bagi pengambilan kebijakan terkait ketenagakerjaan di Kota Balikpapan

Gambar 3.12

Dokumentasi Pendataan HI



Sumber : Dinas Ketenagakerjaan 2025

- iv. Pencegahan Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja, dan Penutupan Perusahaan yang Berakibat/Berdampak pada Kepentingan di 1 (satu) Daerah Kabupaten / kota

Perselisihan hubungan industrial dapat terjadi antara pekerja dan pengusaha dalam hal seperti upah, jam kerja, kondisi kerja, hak-hak pekerja lainnya serta pemutusan

hubungan kerja. Untuk mencegah perselisihan hubungan industrial ini, Dinas Ketenagakerjaan Kota Balikpapan perlu melakukan pembinaan kepada perusahaan agar dapat membuat peraturan perusahaan yang jelas dan adil untuk menghindari interpretasi yang salah atau ketidakpuasan dari pekerjanya. Selain itu, Dinas Ketenagakerjaan Kota Balikpapan melalui Mediator Hubungan Industrial juga memberikan arahan untuk memperhatikan kesejahteraan karyawan dengan mewujudkan lingkungan kerja yang aman dan sehat, fasilitas yang memadai, serta menghormati hak-hak pekerja sesuai peraturan yang berlaku. Kegiatan ini dilakukan dengan cara survei dan pendataan langsung ke perusahaan yang ada di Kota Balikpapan dan juga melaksanakan beberapa kegiatan Sosialisasi, diantaranya:

Gambar 3.13

Dokumentasi Sosialisasi Isu-Isu Ketenagakerjaan



Sumber : Dinas Ketenagakerjaan 2025

- v. Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja, dan Penutupan Perusahaan yang Berakibat/Berdampak pada Kepentingan di 1 (satu) Daerah Kabupaten / kota. Sebagai akibat dari adanya perselisihan hubungan industrial yang tidak dapat selesai di dalam tahap perundingan bipartit antara pihak pekerja dan pengusaha, pihak penggugat mencatatkan perselisihan hubungan industrial tersebut ke Dinas Ketenagakerjaan Kota Balikpapan. Dinas Ketenagakerjaan Kota Balikpapan melalui Mediator Hubungan Industrial melakukan verifikasi kelengkapan dokumen pencatatan perselisihan hubungan industrial, melakukan panggilan klarifikasi (penggalan data dan keterangan) kepada pihak pekerja dan pengusaha yang berselisih, melakukan mediasi sampai mengeluarkan anjuran jika sampai tahap mediasi ketiga tidak ada kesepakatan yang terjadi atas perselisihan hubungan industrial tersebut.

Gambar 3.14
Kegiatan Cerdas Cermat



Sumber : Dinas Ketenagakerjaan 2025

- vi. Penyelenggaraan Verifikasi dan Rekapitulasi Keanggotaan Pada Organisasi Pengusaha, Federasi dan Konfederasi Serikat Pekerja/Serikat Buruh Serta Non Afiliasi. Kegiatan ini berupa pelaksanaan verifikasi dan rekapitulasi keanggotaan terhadap keanggotaan Organisasi Pengusaha, verifikasi dokumen pencatatan Serikat Pekerja/Serikat Buruh, verifikasi lapangan sekretariat Serikat Pekerja/Serikat Buruh sampai dengan mengeluarkan bukti pencatatan Serikat Pekerja/Serikat Buruh
- vii. Pelaksanaan Operasional Lembaga Kerjasama Tripartit Daerah Kabupaten/Kota. Kegiatan ini terbagi menjadi 3 (tiga), yaitu pembentukan Tim Deteksi Dini (melakukan pencegahan/potensi permasalahan ketenagakerjaan), Lembaga Kerjasama Tripartit (melakukan perumusan masalah ketenagakerjaan di Kota Balikpapan sebagai usulan yang akan dibawa ke pemerintah pusat) dan Dewan Pengupahan Kota (melakukan perumusan dan perhitungan usulan penetapan Upah Minimum Kota Balikpapan)

Dengan demikian maka secara umum Dinas Ketenagakerjaan Kota Balikpapan telah melaksanakan tugas dan fungsi dalam bidang Ketenagakerjaan secara baik dalam rangka mencapai tujuan organisasi seperti yang telah ditetapkan dalam Renstra Dinas Ketenagakerjaan Kota Balikpapan tahun 2021-2026.

3.2.7 Analisis Atas Efisiensi Penggunaan Sumber Daya

- a. Analisis Atas Efisiensi Penggunaan Sumber Daya Manusia (SDM)

Pengaruh langsung terhadap kinerja organisasi dalam melaksanakan fungsi dan tugasnya sangat ditentukan oleh ketersediaan dan kualitas sumber daya manusia, sehingga efisiensi pemanfaatan SDM menjadi faktor penting dalam pencapaian kinerja perangkat daerah. Pada subbab ini disajikan analisis atas efisiensi penggunaan sumber daya

manusia pada Dinas Ketenagakerjaan Kota Balikpapan Tahun 2025 dengan mengkaji kesesuaian antara kebutuhan dan ketersediaan aparatur, pola penugasan, serta kontribusinya terhadap pencapaian kinerja perangkat daerah secara keseluruhan. Berdasarkan hasil Analisis Jabatan (ANJAB) dan Analisis Beban Kerja (ABK), diketahui bahwa kebutuhan aparatur sipil negara pada Dinas Ketenagakerjaan Kota Balikpapan berjumlah 73 orang. Namun demikian, dalam pelaksanaan tugas dan fungsi pada Tahun 2025, perangkat daerah hanya didukung oleh 38 orang ASN/PNS. Kondisi tersebut menunjukkan adanya kesenjangan antara kebutuhan dan ketersediaan SDM, yang menjadi dasar dalam analisis efisiensi pemanfaatan SDM. Untuk memberikan gambaran komposisi SDM yang tersedia, berikut disajikan data jumlah ASN/PNS pada Dinas Ketenagakerjaan Kota Balikpapan menurut jabatan dan jenis kelamin.

Tabel 3.16
Jumlah Aparatur Sipil Negara (ASN) Dinas Ketenagakerjaan Kota Balikpapan Menurut Jabatan dan Jenis Kelamin

No	Nama Jabatan	Jenis Kelamin	
		Laki - Laki	Perempuan
1	2	3	4
1	Kepala Dinas	1	
2	Sekretaris Dinas	1	
3	Kepala Bidang	3	
4	Kepala Sub Bidang	1	1
5	Pengantar Kerja Ahli Muda	2	3
6	Mediator Ahli Muda	1	1
7	Instruktur Ahli Pertama		1
8	Pengantar Kerja Ahli Pertama	2	4
9	Mediator Ahli Pertama	2	3
10	Penelaah Teknis Kebijakan	1	3
11	Pengadministrasi Perkantoran	1	3
12	Penata Layanan Operasional		2
13	Pranata Komputer Terampil		1
14	Pengemudi	1	

Sumber : Dinas Ketenagakerjaan 2025

Selain ditinjau dari jabatan, kondisi sumber daya manusia juga dianalisis berdasarkan tingkat kualifikasi pendidikan untuk melihat kesesuaian kompetensi aparatur dengan kebutuhan organisasi (dapat dibuat diagram/ tabel masing-masing menurut tingkat pendidikan).

Tabel 3.17
Komposisi/Perbandingan Aparatur Sipil Negara (ASN) Dinas Ketenagakerjaan menurut tingkat Pendidikan

No	Kualifikasi Pendidikan	Kebutuhan	Bezzeting / Keadaan
1	2	3	4
1	SMA/ D1 / D2	9	5
2	D3	5	1
3	D4 / S1	39	28
4	S2	20	4
Total		73	38

Sumber : Dinas Ketenagakerjaan 2025

Berdasarkan gambaran tersebut, dapat dijelaskan bahwa kondisi sumber daya manusia pada Dinas Ketenagakerjaan didominasi oleh aparatur dengan kualifikasi pendidikan S1 sebanyak 28 orang atau 74% diikuti oleh aparatur dengan kualifikasi pendidikan 26%. Komposisi SDM tersebut dimanfaatkan secara optimal untuk mendukung pelaksanaan tugas dan fungsi perangkat daerah.

Efisiensi penggunaan sumber daya manusia pada Dinas Ketenagakerjaan tahun 2025 dilaksanakan melalui pemanfaatan SDM yang tersedia dengan pola penugasan kerja tim dan pengusulan tambahan pegawai ke BKPSDM Kota Balikpapan, sehingga seluruh program dan kegiatan dapat berjalan secara optimal tanpa penambahan jumlah SDM. Pemanfaatan SDM tersebut mendukung pencapaian kinerja perangkat daerah secara keseluruhan, dengan tetap memperhatikan optimalisasi beban kerja dan kesesuaian kompetensi aparatur.

b. Analisis Atas Efisiensi Penggunaan Sarana Prasarana

Untuk mendukung analisis atas efisiensi penggunaan sarana dan prasarana, disajikan data inventarisasi sarana dan prasarana yang dimiliki oleh Dinas Ketenagakerjaan Kota Balikpapan. Data tersebut menggambarkan jenis, jumlah, kondisi, serta tingkat pemanfaatan sarana dan prasarana yang digunakan dalam mendukung pelaksanaan tugas dan fungsi perangkat daerah pada tahun pelaporan. Penyajian data ini dimaksudkan sebagai dasar dalam menilai kesesuaian antara ketersediaan sarana dan prasarana dengan kebutuhan organisasi.

Tabel 3.18

Efisiensi Penggunaan Sarana dan Prasarana Dinas
Ketenagakerjaan Kota Balikpapan

No	Jenis Sarana/ Prasarana	Jumlah Unit	Kondisi	Digunakan	Tidak Digunakan	Keterangan
1	2	3	4	5	6	7
1	Tanah	1	Baik		✓	dalam proses usulan pemindahan pencatatan
2	Gedung dan Bangunan	1	Baik	✓		dalam proses usulan pemindahan pencatatan
3	Kendaraan Dinas R4	6	Baik	✓		Digunakan untuk kegiatan lapangan
4	Kendaraan Dinas R2	6	Baik	✓		Digunakan untuk kegiatan lapangan
5	Peralatan Kantor	137	Baik	✓		Mendukung administrasi

Sumber : Dinas Ketenagakerjaan 2025

Berdasarkan tabel inventarisasi sarana dan prasarana, diketahui bahwa sebagian besar aset yang dimiliki oleh Dinas Ketenagakerjaan Kota Balikpapan berada dalam kondisi baik dan digunakan secara aktif untuk mendukung pelaksanaan program dan kegiatan. Sarana dan prasarana tersebut dimanfaatkan sesuai dengan fungsi dan peruntukannya, baik untuk menunjang kegiatan administrasi perkantoran maupun pelaksanaan kegiatan teknis di lapangan. Kondisi ini

menunjukkan bahwa pemanfaatan sarana dan prasarana telah dilakukan secara optimal dan mendukung efisiensi pelaksanaan tugas dan fungsi perangkat daerah.

Adapun tabel mengenai jumlah aset yang digunakan dan tidak digunakan memberikan gambaran nilai aset yang telah dimanfaatkan secara aktif serta aset yang belum digunakan secara optimal. Aset yang belum digunakan umumnya disebabkan oleh faktor kondisi fisik, keterbatasan kebutuhan operasional, atau penyesuaian terhadap kebijakan dan prioritas organisasi. Informasi ini menjadi bahan evaluasi dalam pengelolaan sarana dan prasarana, khususnya dalam rangka optimalisasi pemanfaatan aset daerah dan perencanaan kebutuhan sarana dan prasarana pada periode selanjutnya.

c. Analisis Atas Efisiensi Penggunaan Anggaran

Pada sub bab ini memuat analisis atas efisiensi penggunaan sumber daya dalam rangka pencapaian tujuan dan sasaran perangkat daerah. Adapun pengukuran efisiensi anggaran dilakukan dengan mengadaptasi ketentuan terkait pengukuran efisiensi anggaran yang berlaku pada tingkat Kementerian/Lembaga (K/L), yaitu sebagaimana diatur dalam Peraturan Menteri Keuangan Nomor 214/PMK.02/2017 tentang Pengukuran dan Evaluasi Kinerja Anggaran atas Pelaksanaan Rencana Kerja dan Anggaran Kementerian Negara/Lembaga. Pengukuran efisiensi berdasarkan ketentuan tersebut diperoleh dari formula sebagai berikut:

$$E = \frac{\sum_{i=1}^n ((PAKi \times CKi) - RAKi)}{\sum_{i=1}^n (PAKi \times CKi)} \times 100\%$$

Keterangan :

- E : Efisiensi
- CKi : Capaian keluaran i (kolom 6)
- PAKi : Pagu anggaran keluaran i (kolom 7)
- RAKi : Realisasi anggaran keluaran i (kolom 8)

Tabel 3.19

Analisis atas Efisiensi Penggunaan Sumber Daya (Anggaran) Atas Renstra 2021 – 2026

No	Tujuan/ Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Satuan	2025			Anggaran			Efisiensi	Ket
				Target	Realisasi	Capaian	Pagu	Realisasi	Capaian		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1	Meningkatnya Partisipasi Angkatan Kerja	Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK)	%	67,3	66,52	98,84%	3.776.952.918	3.313.832.036	87,74	11,23%	-
2	Terciptanya Tata Kelola Organisasi yang Efektif, Transparan, dan Akuntabel	Nilai SAKIP Dinas Ketenagakerjaan	Nilai	69,34	69,34	100,00%	11.102.376.399	9.257.085.202	83,38	16,62%	Efisien
		Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) Internal Perangkat Daerah	Nilai	92,5	92,28	99,76%					

Sumber: Dinas Ketenagakerjaan 2025

Tabel 3.20
Analisis atas Efisiensi Penggunaan Sumber Daya (Anggaran) Atas Renstra 2025 – 2029

No	Tujuan/ Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Satuan	2025			Anggaran			Efisiensi	Ket
				Target	Realisasi	Capaian	Pagu	Realisasi	Capaian		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1	Meningkatnya Partisipasi Angkatan Kerja	Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK)	%	67,3	66,52	98,84%	Rp14.879.329.317	Rp12.570.917.238	84,49%	14,52%	-
1.1	Meningkatkan Penempatan Tenaga Kerja di Sektor Formal	Persentase peningkatan Penempatan Tenaga Kerja di Sektor Formal	%	0,28	0,8	285,71%	Rp 3.776.952.918	Rp 3.313.832.036	87,74%	69,29%	Efisien
1.2	Meningkatnya kualitas akuntabilitas kinerja instansi pemerintah	Nilai SAKIP Dinas Ketenagakerjaan	Nilai	69,34	69,34	100,00%	Rp11.102.376.399	Rp 9.257.085.202	83,38%	16,62%	Efisien

Sumber : Dinas Ketenagakerjaan 2025

Berdasarkan tabel 3.19 analisis atas efisiensi penggunaan sumber daya (anggaran), diketahui bahwa analisis efisiensi penggunaan anggaran Dinas Ketenagakerjaan Tahun 2025 disusun berdasarkan indikator kinerja dalam Perjanjian Kinerja Perubahan Tahun 2025 yang bersumber dari Renstra Dinas Ketenagakerjaan Tahun 2021– 2026 dan Tabel 3.20 Renstra Dinas Ketenagakerjaan Tahun 2025– 2029 sebagai bagian dari masa transisi perencanaan. Dari hasil analisis tersebut, diketahui seluruh Indikator Kinerja yang bersumber dari Renstra Dinas Ketenagakerjaan Tahun 2021–2026 yang capaian kinerjanya belum mencapai 100%, sehingga efisiensi penggunaan anggaran tidak dapat diakui. Pada indikator-indikator tersebut, meskipun realisasi anggaran tidak terserap secara penuh, pelaksanaan kegiatan belum sepenuhnya mendukung pencapaian target kinerja yang ditetapkan. Ketidakefisienan tersebut antara lain disebabkan oleh:

- 1) Keterbatasan kewenangan Dinas Ketenagakerjaan Kota Balikpapan dalam memengaruhi capaian indikator yang bersifat lintas perangkat daerah;
- 2) Belum optimalnya tindak lanjut hasil koordinasi dan fasilitasi kebijakan oleh perangkat daerah teknis; dan
- 3) Adanya penyesuaian kebijakan dan prioritas pada tahun berjalan yang memengaruhi realisasi target kinerja.

Selain itu, hal yang sama juga terjadi pada Seluruh Indikator Kinerja yang mengacu dari Renstra Dinas Ketenagakerjaan Kota Balikpapan Tahun 2025–2029 yang juga tidak diakui efisiensi penggunaan anggarannya karena capaian kinerjanya belum mencapai 100%. Hal ini wajar mengingat indikator tersebut merupakan indikator periode perencanaan baru yang baru mulai diimplementasikan pada tahun pertama Renstra. Kondisi ini dipengaruhi oleh:

- 1) Proses penyesuaian kebijakan, sasaran, dan indikator kinerja terhadap arah pembangunan periode baru;
- 2) Masih berlangsungnya proses penyelarasan perencanaan dan penganggaran lintas perangkat daerah; dan
- 3) Keterbatasan waktu implementasi indikator pada tahun pertama Renstra.

Secara keseluruhan, analisis efisiensi penggunaan anggaran Dinas Ketenagakerjaan Tahun 2025 menunjukkan bahwa seluruh indikator kinerja efisiensi belum dapat diakui karena capaian kinerja yang belum optimal. Hasil analisis ini menjadi dasar evaluasi dalam rangka peningkatan efektivitas dan efisiensi pengelolaan anggaran pada periode perencanaan berikutnya.

3.3 Realisasi Anggaran Tahun 2025

Penyerapan anggaran belanja pada tahun 2025 sebesar 84,5 % dari total anggaran yang dialokasikan. Adapun anggaran dan realisasi anggaran yang digunakan untuk mewujudkan kinerja organisasi sesuai dengan Perjanjian Kinerja Tahun 2025 adalah sebagai berikut :

Tabel 3.21

Realisasi Anggaran Tahun 2025

Program	Indikator Kinerja	Kinerja		
		Pagu	Realisasi	Capaian
1	2	3	4	5
Program Perencanaan Tenaga Kerja	Persentase dokumen Rencana Tenaga Kerja (RTK) yang tersusun	200.801.756	174.728.201	87%
Kegiatan Penyusunan Rencana Tenaga Kerja (RTK)	Jumlah dokumen rencana tenaga kerja (RTK) yang tersusun	200.801.756	174.728.201	87%
Fasilitasi Penyusunan Rencana Tenaga Kerja Mikro	Jumlah SDM Kabupaten/Kota yang mengikuti Pelatihan Penyusunan RTK Mikro	200.801.756	174.728.201	87%
Program Pelatihan Kerja dan Produktivitas Tenaga Kerja	persentase pencari kerja yang mendapat pelatihan yang tersalur	1.281.603.745	1.183.581.839	92%
Kegiatan Pelaksanaan Pelatihan berdasarkan Unit Kompetensi	Persentase Peserta Pelatihan Kerja yang mendapatkan sertifikat kelulusan	1.155.351.846	1.074.111.265	93%
Proses Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Keterampilan bagi Pencari Kerja berdasarkan Klaster Kompetensi	Jumlah Tenaga Kerja Yang Mendapatkan Pelatihan Berbasis Kompetensi Pada Tahun n	1.155.351.846	1.074.111.265	93%

Program	Indikator Kinerja	Kinerja		
		Pagu	Realisasi	Capaian
Kegiatan Pembinaan Lembaga Pelatihan Kerja Swasta	Persentase Kejuruan Lembaga Pelatihan Kerja (LPK) Swasta yang Terakreditasi	66.056.707	60.105.574	91%
Pembinaan Lembaga Pelatihan Kerja Swasta	Jumlah Lembaga Pelatihan Kerja yang Terakreditasi	66.056.707	60.105.574	91%
Kegiatan Konsultasi Produktivitas pada Perusahaan Kecil	Jumlah Sosialisasi peningkatan Produktivitas pada Perusahaan Kecil	60.195.192	49.365.000	82%
Pelaksanaan Konsultasi Produktivitas kepada Perusahaan Kecil	Jumlah Perusahaan Kecil yang mendapatkan Konsultasi Peningkatan Produktivitas	60.195.192	49.365.000	82%
Program Penempatan Tenaga Kerja	Persentase Pencari Kerja Terdaftar Yang Ditempatkan	579.886.383	454.589.607	78%
Kegiatan Pelayanan antar Kerja di Daerah Kabupaten/Kota	Persentase pencari kerja yang difasilitasi layanan antar kerja	249.661.673	164.579.881	66%
Pelayanan antar Kerja	Jumlah pencari kerja yang difasilitasi layanan antar kerja	117.548.259	55.372.281	47%
Penyuluhan dan Bimbingan Jabatan bagi Pencari Kerja	Jumlah Pencari Kerja yang Mendapatkan Penyuluhan dan Bimbingan Jabatan	66.056.707	63.817.800	97%
Penyelenggaraan Unit Layanan Disabilitas Ketenagakerjaan	Jumlah Tenaga Kerja Disabilitas yang Mendapatkan Fasilitas Layanan ULD	66.056.707	45.389.800	69%
Kegiatan Pengelolaan Informasi Pasar Kerja	Persentase peningkatan perusahaan yang tergabung pada sistem loker Disnaker	290.373.175	276.578.191	95%
Pemeliharaan dan Operasional Aplikasi Informasi Pasar Kerja Online	Jumlah Data dan Informasi yang dihasilkan Aplikasi Informasi Pasar Kerja Online	94.500.000	89.632.500	95%
Job Fair/Bursa Kerja	Jumlah Pencari Kerja yang Mendapatkan Pekerjaan Melalui Job Fair / Bursa Kerja	195.873.175	186.945.691	95%

Program	Indikator Kinerja	Kinerja		
		Pagu	Realisasi	Capaian
Kegiatan Pelindungan PMI (Pra dan Purna Penempatan) di Daerah Kabupaten/Kota	Persentase PMI (Pra dan Purna Penempatan) yang dilayani	39.851.535	13.431.535	34%
Penyediaan Layanan Terpadu pada Calon Pekerja Migran	Jumlah CPMI yang terlayani sesuai prosedur dalam LTSA dan PMI Bermasalah yang Ditangani	39.851.535	13.431.535	34%
Program Hubungan Industrial	Persentase Perselisihan Hubungan Industrial Yang Dapat Diselesaikan dengan perjanjian bersama	1.714.661.034	1.500.932.389	88%
Kegiatan Pencegahan dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja dan Penutupan Perusahaan di Daerah Kabupaten/Kota	Persentase Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Ketenagakerjaan	1.714.661.034	1.500.932.389	88%
Pencegahan Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja, dan Penutupan Perusahaan yang Berakibat/Berdampak pada Kepentingan di 1 (Satu) Daerah Kabupaten/Kota	Jumlah Perselisihan yang dicegah	132.584.400	29.574.532	22%
Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja, dan Penutupan Perusahaan yang Berakibat/Berdampak pada Kepentingan di 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota	Jumlah Perkara Perselisihan yang terselesaikan	132.608.839	112.111.816	85%
Penyelenggaraan Verifikasi dan Rekapitulasi Keanggotaan pada Organisasi Pengusaha, Federasi dan Konfederasi Serikat Pekerja/Serikat Buruh serta Non Afiliasi	Jumlah Asosiasi Pengusaha dan Serikat Pekerja yang diverifikasi	132.042.575	87.531.241	66%
Pelaksanaan Operasional Lembaga Kerja Sama Tripartit Daerah Kabupaten/Kota	Jumlah LKS Tripartit yang dibina	117.905.221	73.270.000	62%
Pengembangan Pelaksanaan Jaminan Sosial Tenaga Kerja dan Fasilitas Kesejahteraan Pekerja	Terlaksananya Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja dan Fasilitas Kesejahteraan Pekerja	1.199.519.999	1.198.444.800	100%

Program	Indikator Kinerja	Kinerja		
		Pagu	Realisasi	Capaian
Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota	Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) Internal Perangkat Daerah	11.102.376.399	9.257.085.202	83%
Kegiatan Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	IKM Layanan Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	8.780.848.493	7.582.542.920	86%
Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	Jumlah Orang yang Menerima Gaji dan Tunjangan ASN	8.780.848.493	7.582.542.920	86%
Kegiatan Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah	IKM Layanan Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah	485.792.000	398.151.829	82%
Pengadaan Pakaian Dinas beserta Atribut Kelengkapannya	Jumlah Paket Pakaian Dinas Beserta Atribut Kelengkapan	53.792.000	49.045.000	91%
Bimbingan Teknis Implementasi Peraturan Perundang-Undangan	Jumlah Orang Yang Mengikuti Bimbingan Teknis Pelayanan Prima	432.000.000	349.106.829	81%
Kegiatan Administrasi Umum Perangkat Daerah	IKM Layanan Administrasi Umum Perangkat Daerah	722.768.312	578.098.408	80%
Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor	Jumlah Paket Peralatan dan Perlengkapan Kantor yang Disediakan	26.088.090	19.951.000	76%
Penyediaan Peralatan Rumah Tangga	Jumlah Paket Peralatan Rumah Tangga yang Disediakan	7.313.907	5.653.230	77%
Penyediaan Bahan Logistik Kantor	Jumlah Paket Bahan Logistik Kantor Yang Disediakan	434.496.549	313.352.789	72%
Penyediaan Barang Cetakan dan Penggandaan	Jumlah Paket Barang Cetakan dan Penggandaan Yang Disediakan	46.964.295	34.215.250	73%
Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	Jumlah Laporan Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	207.905.471	204.926.139	99%

Program	Indikator Kinerja	Kinerja		
		Pagu	Realisasi	Capaian
Kegiatan Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	IKM Layanan Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	437.456.094	386.235.820	88%
Pengadaan Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan	Jumlah Pengadaan Dinas	125.677.000	108.036.500	86%
Pengadaan Peralatan dan Mesin Lainnya	Jumlah Unit Peralatan dan Mesin Lainnya Yang Disediakan	311.779.094	278.199.320	89%
Kegiatan Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	IKM Layanan Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	247.375.500	93.023.514	38%
Penyediaan Jasa Surat Menyurat	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Surat Menyurat	4.190.000	4.190.000	100%
Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Komunikasi Sumber Daya Air dan Listrik Yang Disediakan	40.780.500	24.424.256	60%
Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	202.405.000	64.409.258	32%
Kegiatan Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	IKM Layanan Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	428.136.000	219.032.711	51%
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	361.814.000	200.384.711	55%
Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya	Jumlah Peralatan dan Mesin Lainnya yang Dipelihara	66.322.000	18.648.000	28%
Total Anggaran		14.879.329.317	12.570.917.238	84,5%

Sumber : Disnaker Kota Balikpapan, 2025

Realisasi belanja langsung tahun 2025 sebesar Rp.12.570.917.238,00 (*Dua Belas Milyar Lima Ratus Tujuh Puluh Juta Sembilan Ratus Tujuh Belas Ribu Dua Ratus Tiga Puluh Delapan Rupiah*) Jika dibandingkan dengan target tahun 2025 sebesar Rp. 14.879.329.317,00 (*Empat Belas Milyar Delapan Ratus Tujuh Puluh Sembilan Juta Tiga Ratus Dua Puluh Sembilan Ribu Tiga Ratus Tujuh Belas Rupiah*) Maka Rasio Capaian penggunaan Anggaran tahun 2025 sebesar 84,5%. Capaian Rasio penggunaan anggaran Tahun 2025 mengalami penurunan sebesar 4,5% dari Tahun 2024 yang memiliki rasio penggunaan sebesar 89%

BAB IV

PENUTUP

Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) Dinas Ketenagakerjaan Kota Balikpapan Tahun 2025 merupakan salah satu bentuk pertanggungjawaban pelaksanaan Program, Kegiatan dan Sub Kegiatan Tahun Anggaran 2025.

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 2025 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, 27 Februari 2026

**PLT. KEPALA DINAS KETENAGAKERJAAN
KOTA BALIKPAPAN**



ADAMIN SIREGAR