



# LAPORAN KINERJA INSTANSI PEMERINTAH (LKJIP) TAHUN 2021

DINAS PENANAMAN MODAL, PELAYANAN TERPADU  
SATU PINTU DAN TENAGA KERJA  
KOTA PROBOLINGGO

SEKRETARIS : JL. SLAMET RIYADI NO. 20 KOTA PROBOLINGGO

EMAIL : [DPMPTSPNAKER@PROBOLINGGO.CO.ID](mailto:DPMPTSPNAKER@PROBOLINGGO.CO.ID)

WEBSITE : [DPMPTSPNAKER.PROBOLINGGOKOTA.CO.ID](http://DPMPTSPNAKER.PROBOLINGGOKOTA.CO.ID)

## KATA PENGANTAR

Puji Syukur ke hadirat Allah SWT yang telah melimpahkan Rahmat dan Hidayah-Nya kepada kita semua sehingga Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) Tahun 2021 Dinas Penanaman Modal, PTSP dan Tenaga Kerja Kota Probolinggo telah dapat diselesaikan tanpa halangan yang berarti.

Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) Tahun 2021 merupakan laporan tahunan yang berisi pertanggung jawaban kinerja Satuan Kerja Perangkat Daerah dalam mencapai tujuan atau sasaran strategisnya. Dengan adanya Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) Tahun 2021, diharapkan Dinas Penanaman Modal, PTSP dan Tenaga Kerja Kota Probolinggo dapat menjadi Instansi Pemerintah yang Akuntabel, sehingga dapat menyelenggarakan tugas, pokok dan fungsinya secara efisien, efektif, transparan, dan dapat dipertanggungjawabkan.

Sebagai instansi/lembaga teknis yang diberi wewenang dan bertanggungjawab, dalam hal pengelolaan di bidang Penanaman Modal dan Tenaga Kerja memiliki visi, misi, strategi, program dan Kegiatan yang jelas, terarah dan terpadu yang dapat memenuhi kehendak dan partisipasi masyarakat yang berkepentingan dengan Informasi dan komunikasi (stakeholders).

Keberhasilan yang diperoleh tidak terlepas dari terjalinnya hubungan koordinasi yang baik secara internal maupun eksternal dengan lintas sektor di lingkungan Perangkat Daerah Pemerintah Kota dan adanya dukungan dari unsur pimpinan maupun staf pelaksana, ketersediaan anggaran, sarana, prasarana yang cukup memadai. Demikian pula Kegagalan atau Kendala dan permasalahan utama yang dihadapi yang menghambat terhadap kinerja organisasi yaitu keterbatasan kuantitas maupun kualitas personal, sarana dan prasarana lembaga dan pembiayaan yang belum mampu mengakomodir tuntutan volume kegiatan yang semakin meningkat. Oleh karena itu strategi pemecahan masalah harus dicari, yaitu perlunya perluasan upaya peningkatan kuantitas maupun kualitas personal melalui pembinaan, pendidikan dan pelatihan aparat lembaga, perlunya peningkatan kualitas sarana dan prasarana serta peningkatan pendanaan program kegiatan.

Kepada seluruh rekan - rekan yang terkait langsung maupun tidak langsung dalam penyusunan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) Tahun 2021 ini, disampaikan terima kasih. Mudah-mudahan segala sumbangsih pemikiran dan amal bakti yang telah diberikan dalam rangka meningkatkan akuntabilitas lembaga senantiasa mendapatkan limpahan Rahmat dari Allah SWT. Amien.

Probolinggo, Januari 2022

KEPALA DINAS PENANAMAN MODAL, PTSP  
TENAGA KERJA KOTA PROBOLINGGO



**MUHAMMAD ABAS, S.Sos., M.Si**

Pembina Tingkat I

NIP. 19740407 199311 1 001

## DAFTAR ISI

	Hal
KATA PENGANTAR .....	ii
DAFTAR ISI .....	iv
DAFTAR TABEL .....	v
IKHTISAR EKSEKUTIF .....	vi
BAB I PENDAHULUAN .....	1
1.1. Gambaran Umum Organisasi .....	1
1.2. Permasalahan Utama yang Dihadapi oleh Instansi .....	10
BAB II PERENCANAAN KINERJA .....	11
2.1. Rencana Strategis .....	11
2.2. Program dan Kegiatan .....	16
2.3. Perjanjian Kinerja .....	18
BAB III AKUNTABILITAS KINERJA.....	20
3.1. Capaian Kinerja Organisasi .....	20
3.2. Akuntabilitas Keuangan .....	32
BAB IV PENUTUP.....	34
4.1. Kesimpulan.....	34
4.2. Langkah-langkah untuk Meningkatkan Kinerja.....	35
LAMPIRAN	
1. Matriks Renstra	
2. Perjanjian Kinerja Tahun 2020	
3. Pengukuran Kinerja Perangkat Daerah 2020	
4. Perjanjian Kinerja Tahun 2021	

## DAFTAR TABEL

	Hal
Tabel 1.1. Komposisi Personil Berdasarkan Kualifikasi Pendidikan .....	6
Tabel 1.2. Komposisi Personil Berdasarkan Kualifikasi Fungsi .....	6
Tabel 1.3. Komposisi Personil Berdasarkan Status Kepegawaian .....	7
Tabel 1.4. Komposisi Personil Berdasarkan Golongan / Ruang .....	7
Tabel 1.5. Jenjang Jabatan Fungsional .....	7
Tabel 2.1. Rencana Kinerja Tahun 2021 .....	17
Tabel 2.2. Perjanjian Kinerja Tahun 2021.....	18
Tabel 3.1. Capaian Kinerja Tahun 2020 Sasaran Strategis I .....	21
Tabel 3.2. Perbandingan Capaian Kinerja Tahun 2021 Sasaran Strategis I .....	21
Tabel 3.3. Perbandingan Capaian Kinerja s.d Akhir Renstra Sasaran Strategis I..	21
Tabel 3.4. Alokasi per-Sasaran Pembangunan Sasaran Strategis I .....	21
Tabel 3.5. Pencapaian Kinerja dan Anggaran Sasaran Strategis I .....	22
Tabel 3.6. Efisiensi Penggunaan Sumberdaya Sasaran Strategis I .....	22
Tabel 3.7. Keberhasilan/Kegagalan Capaian Kinerja Sasaran Strategis I .....	22
Tabel 3.8. Capaian Kinerja Tahun 2021 Sasaran Strategis II .....	23
Tabel 3.10 Perbandingan Capaian Kinerja Tahun 2021 Sasaran Strategis II .....	23
Tabel 3.11. Alokasi per-Sasaran Pembangunan Sasaran Strategis II .....	24
Tabel 3.12. Pencapaian Kinerja dan Anggaran Sasaran Strategis II .....	24
Tabel 3.13. Efisiensi Penggunaan Sumberdaya Sasaran Strategis II .....	24
Tabel 3.14. Keberhasilan/Kegagalan Capaian Kinerja Sasaran Strategis II .....	25
Tabel 3.15. Analisis Program/Kegiatan Sasaran Strategis II .....	25
Tabel 3.16 Capaian Kinerja Tahun 2021 Sasaran Strategis II .....	25
Tabel 3.17 Perbandingan Capaian Kinerja Tahun 2021 Sasaran Strategis III .....	26
Tabel 3.18 Perbandingan Capaian Kinerja s.d Akhir Renstra Sasaran Strategis III	26
Tabel 3.19 Alokasi per-Sasaran Pembangunan Sasaran Strategis III .....	26
Tabel 3.20 Pencapaian Kinerja dan Anggaran Sasaran Strategis III .....	27
Tabel 3.21 Efisiensi Penggunaan Sumberdaya Sasaran Strategis III.....	27
Tabel 3.22 Keberhasilan/Kegagalan Capaian Kinerja Sasaran Strategis III .....	27
Tabel 3.23 Analisis Program/Kegiatan Sasaran Strategis III.....	28
Tabel 3.24 Capaian Kinerja Tahun 2021 Sasaran Strategis IV.....	28
Tabel 3.25 Perbandingan Capaian Kinerja Tahun 2021 Sasaran Strategis IV .....	28
Tabel 3.26 Perbandingan Capaian Kinerja s.d Akhir Renstra Sasaran Strategis IV	29
Tabel 3.27 Alokasi per-Sasaran Pembangunan Sasaran Strategis IV .....	29
Tabel 3.28 Pencapaian Kinerja dan Anggaran Sasaran Strategis IV .....	29
Tabel 3.29 Pencapaian Kinerja dan Anggaran Sasaran Strategis IV .....	30
Tabel 3.30 Keberhasilan/Kegagalan Capaian Kinerja Sasaran Strategis III .....	30
Tabel 3.31 Analisis Program/Kegiatan Sasaran Strategis IV.....	31
Tabel 3.32 Realisasi Anggaran Tahun 2021.....	32

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. GAMBARAN UMUM ORGANISASI**

#### **1.1.1. LATAR BELAKANG**

Penyusunan LKjIP Dinas Penanaman Modal, Pelayanan Terpadu Satu Pintu dan Tenaga Kerja Kota Probolinggo Tahun 2021 dimaksudkan sebagai bentuk pertanggungjawaban atas pelaksanaan mandat, visi dan misi, tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan di dalam Rencana Kinerja Tahun 2021, serta sebagai umpan balik untuk perbaikan kinerja Dinas Penanaman Modal, Pelayanan Terpadu Satu Pintu dan Tenaga Kerja Kota Probolinggo pada tahun mendatang. Pelaporan kinerja juga dimaksudkan sebagai media untuk mengkomunikasikan pencapaian kinerja Dinas Penanaman Modal, Pelayanan Terpadu Satu Pintu dan Tenaga Kerja Kota Probolinggo dalam satu tahun anggaran kepada masyarakat dan pemangku kepentingan lainnya.

Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) perwujudan dari mempertanggungjawabkan pelaksanaan tugas pokok dan fungsi serta pengelolaan sumberdaya dan pelaksanaan kebijakan yang dibebankan kepada setiap Perangkat Daerah dengan suatu sistem yang diatur secara jelas guna mendorong terciptanya keterbukaan kepada masyarakat luas dengan harapan akan mampu meningkatkan partisipasi masyarakat secara berkesinambungan.

Sebagai wujud konkrit dalam mengimplementasikan Peraturan Daerah Kota Probolinggo Nomor 5 Tahun 2019 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kota Probolinggo dengan telah dibentuknya Susunan Perangkat Daerah Kota Probolinggo melalui penetapan dan penjabaran yang ditindak lanjuti dengan terbitnya Peraturan Walikota Probolinggo Nomor 183 Tahun 2019 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Uraian Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Dinas Penanaman Modal, Pelayanan Terpadu Satu Pintu dan Tenaga Kerja Kota Probolinggo, maka atas dasar itu laporan pertanggungjawaban akhir tahun sebagai laporan kemajuan penyelenggaraan sebagian urusan Pemerintah Daerah di bidang Penanaman Modal dan Tenaga Kerja Daerah telah disusun laporan realisasi penyelenggaraan tugas pokok dan fungsi organisasi dalam bentuk Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP).

Target kinerja yang harus dicapai Dinas Penanaman Modal, Pelayanan Terpadu Satu Pintu dan Tenaga Kerja Kota Probolinggo tahun 2021, yang merupakan penjabaran dari visi, misi, dan tujuan yang telah dituangkan dalam Rencana Strategis (Renstra) Tahun 2014–2019 dan Rencana Kerja (Renja) Tahun 2021.

Pengukuran pencapaian kinerja bertujuan untuk mendorong instansi pemerintah dalam meningkatkan transparansi, akuntabilitas dan efektifitas dari kebijakan dan program serta dapat menjadi masukan dan umpan balik bagi pihak-pihak yang berkepentingan dalam rangka meningkatkan kinerja instansi pemerintah. Oleh karena itu, substansi penyusunan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) didasarkan pada hasil-hasil capaian indikator kinerja yang ada di lingkungan Dinas Penanaman Modal, Pelayanan Terpadu Satu Pintu dan Tenaga Kerja Kota Probolinggo.

### **1.1.2. LANDASAN HUKUM**

Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) merupakan wujud akuntabilitas instansi pemerintah yang pedoman penyusunannya ditetapkan melalui:

- 1) Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 29 Tahun 2014 tentang Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
- 2) Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor : PER/09/M.PAN/5/2007 tentang Pedoman Umum Penetapan Indikator Kinerja Utama di Lingkungan Instansi Pemerintah;
- 3) Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja dan Tata Cara Review atas Laporan Kinerja.

Setiap Perangkat Daerah diwajibkan untuk menyampaikan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) kepada Walikota Probolinggo.

### **1.1.3. TUJUAN**

Tujuan penyusunan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) adalah untuk menilai dan mengevaluasi pencapaian kinerja kegiatan dan sasaran Dinas Penanaman Modal, Pelayanan Terpadu Satu Pintu dan Tenaga Kerja Kota Probolinggo. Berdasarkan hasil evaluasi yang dilakukan kemudian dirumuskan beberapa rekomendasi. Diharapkan rekomendasi yang dihasilkan dari Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) ini dapat menjadi salah satu masukan dalam menetapkan kebijakan dan strategi yang akan datang sehingga dapat meningkatkan kinerja Dinas Penanaman Modal, Pelayanan Terpadu Satu Pintu dan Tenaga Kerja Kota Probolinggo.

### **1.1.4. KEDUDUKAN, TUGAS POKOK, FUNGSI, DAN STRUKTUR ORGANISASI**

Nomenklatur baru Organisasi dan Manajemen Dinas Penanaman Modal, Pelayanan Terpadu Satu Pintu dan Tenaga Kerja Kota Probolinggo didasarkan

pada Peraturan Walikota Kota Probolinggo Nomor 183 Tahun 2019 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Uraian Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Dinas Penanaman Modal Pelayanan Terpadu Satu Pintu dan Tenaga Kerja Kota Probolinggo adalah, sebagai berikut :

1. Kedudukan

Dinas Penanaman Modal, Pelayanan Terpadu Satu Pintu dan Tenaga Kerja Kota Probolinggo merupakan unsur pelaksana urusan pemerintahan daerah di bidang Pelayanan Terpadu Satu Pintu dan Ketenagakerjaan.

2. Tugas Pokok

Tugas Pokok Dinas Penanaman Modal, Pelayanan Terpadu Satu Pintu dan Tenaga Kerja Kota Probolinggo adalah membantu Walikota melaksanakan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah di bidang Pelayanan Terpadu Satu Pintu dan Ketenagakerjaan.

3. Fungsi

Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud, Dinas Penanaman Modal, Pelayanan Terpadu Satu Pintu dan Tenaga Kerja mempunyai fungsi :

Fungsi Dinas Penanaman Modal, Pelayanan Terpadu Satu Pintu dan Tenaga Kerja Kota Probolinggo adalah :

- a. Perumusan kebijakan daerah di bidang Pelayanan Terpadu Satu Pintu dan Ketenagakerjaan;
- b. Pelaksanaan kebijakan daerah di bidang Pelayanan Terpadu Satu Pintu dan Ketenagakerjaan pelaksanaan evaluasi dan pelaporan daerah di bidang Pelayanan Terpadu Satu Pintu dan Ketenagakerjaan;
- c. Pelaksanaan administrasi dinas daerah di bidang Pelayanan Terpadu Satu Pintu dan Ketenagakerjaan; dan
- d. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Walikota terkait dengan tugas dan fungsinya.

Susunan organisasi Dinas Penanaman Modal, Pelayanan Terpadu Satu Pintu dan Tenaga Kerja, terdiri atas :

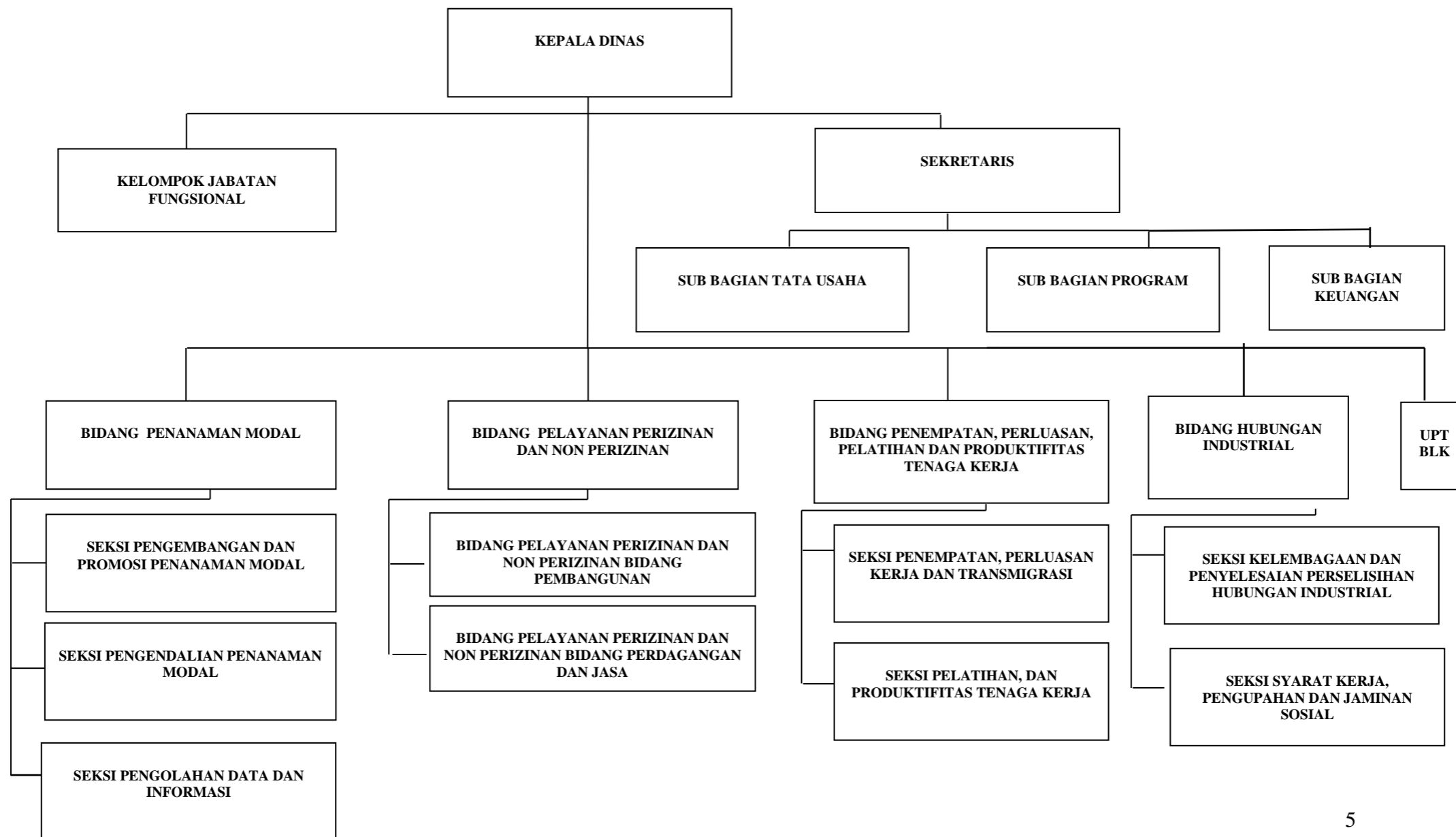
- a. Kepala Dinas;
- b. Sekretariat, membawahi :
  1. Sub Bagian Tata Usaha;
  2. Sub Bagian Program;
  3. Sub Bagian Keuangan
- c. Bidang Penanaman Modal;
  1. Seksi Pengembangan dan Promosi Penanaman Modal;
  2. Seksi Pengendalian Penanaman Modal;
  3. Seksi Pengolahan Data dan Informasi

- d. Bidang Pelayanan Perizinan dan Non Perizinan;
    - 1. Seksi Pelayanan Perizinan dan Non Perizinan Bidang Pembangunan;
    - 2. Seksi Pelayanan Perizinan dan Non Perizinan Bidang Perdagangan Jasa
  - e. Bidang Penempatan, Perluasan dan Pelatihan dan Produktifitas Tenaga Kerja;
    - 1. Seksi Penempatan, Perluasan Kerja dan Transmigrasi;
    - 2. Seksi Pelatihan, dan Produktifitas Tenaga Kerja
  - f. Bidang Hubungan Industrial;
    - 1. Seksi Kelembagaan dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial;
    - 2. Seksi Syarat Kerja, Pengupahan dan Jaminan Sosial
  - g. Unit Pelaksana Teknis;
  - h. Kelompok Jabatan Fungsional.
4. Diagram struktur organisasi Dinas Penanaman Modal, Pelayanan Terpadu Satu Pintu dan Tenaga Kerja Kota Probolinggo dapat ditunjukkan dalam bagan sebagai berikut :





**STRUKTUR ORGANISASI  
DINAS PENANAMAN MODAL, PELAYANAN TERPADU SATU PINTU DAN TENAGA KERJA  
KOTA PROBOLINGGO**



### 1.1.5. KEKUATAN SUMBER DAYA

Sumber daya manusia Dinas Penanaman Modal, Pelayanan Terpadu Satu Pintu dan Tenaga Kerja Kota Probolinggo semuanya berjumlah orang bila diklasifikasikan atas dasar kelompok fungsi pada bidang dan sub bidang dimaksudkan akan mendukung kelancaran pelaksanaan program-program yang sudah direncanakan. Komposisi SDM Dinas Penanaman Modal, Pelayanan Terpadu Satu Pintu dan Tenaga Kerja Kota Probolinggo berdasarkan kualifikasi pendidikan, fungsi, status kepegawaian dan Golongan / Ruang dapat dilihat dalam tabel berikut ini :

**Tabel 1.1.**  
**Komposisi Personil Berdasarkan Kualifikasi Pendidikan**

Pendidikan	Jumlah
- S3	-
- S2	14
- S1	26
- D3	6
- SLTA	23
- SLTP	0
- SD	1
<b>Jumlah</b>	<b>70</b>

(Sumber : Sub Bagian Tata Usaha per Des 2021)

**Tabel 1.2.**  
**Komposisi Personil Berdasarkan Fungsi**

No.	Bagian/Bidang/Sub Bidang	Jenis Kelamin		Jumlah
		Laki-laki	Perempuan	
1	Kepala ( Top Manajemen )	√		1
2	Sekretaris		√	1
	a Sub Bagian Tata Usaha		√	1
	b Sub Bagian Program		√	1
	c Sub Bagian Keuangan		√	1
3	Bidang Penanaman Modal		√	1
	a Seksi Pengembangan dan Promosi Penanaman Modal		√	1
	b Seksi Pengendalian Penanaman Modal		√	1
	c Seksi Pengolahan Data dan Informasi	√		1
4	Bidang Pelayanan Perizinan dan Non Perizinan		√	1
	a Seksi Pelayanan Perizinan dan Non Perizinan Bidang Pembangunan		√	1
	b Seksi Pelayanan Perizinan dan Non Perizinan Bidang Perdagangan Jasa		√	1
5	Bidang Penempatan, Perluasan dan Pelatihan dan Produktifitas Tenaga Kerja			
	a Seksi Penempatan, Perluasan Kerja dan Transmigrasi		√	1
	b Seksi Pelatihan, dan Produktifitas Tenaga Kerja	√		1
6	Bidang Hubungan Industrial	√		1
	a Seksi Kelembagaan dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial	√		1
	b Seksi Syarat Kerja, Pengupahan dan Jaminan Sosial		√	
7	Ka. Unit Pelaksana Teknis	√		1
8	Kelompok Jabatan Fungsional			22

(Sumber : Sub Bagian Tata Usaha per Des 2021)

**Tabel 1.3.**  
**Komposisi Personil Berdasarkan Status Kepegawaian**

Status Kepegawaian	Jumlah
Pegawai Negeri Sipil	70
- Jabatan Struktural	18
- Jabatan Fungsional	22
- Staf	30
- PTT / Magang	33

*(Sumber : Sub Bagian Tata Usaha per Des 2021)*

No.	Golongan Ruang	A	B	C	D	E	Jumlah
1	Golongan I		1		1		2
2	Golongan II		2	7	16		25
3	Golongan III	12	5	9	7		33
4	Golongan IV	8	2				10
	<b>Jumlah</b>						<b>70</b>

*(Sumber : Sub Bagian Tata Usaha per Des 2021)*

Berdasarkan jenjang jabatan, komposisi dua jabatan fungsional secara detail dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 1.5.**  
**Jenjang Jabatan Fungsional Tahun 2021**  
**Dinas Penanaman Modal, Pelayanan Terpadu Satu Pintu dan Tenaga Kerja Kota**  
**Probolinggo**

No.	Jenjang jabatan	Golongan										Jumlah	
		II/a	II/b	II/c	II/d	III/a	III/b	III/c	III/d	IV/a	IV/c		
1	Mediator Hubungan Industrial Madya										√		1
2	Pengantar Kerja Madya										√		1
3	Instruktur Madya										√		1
4	Instruktur Muda									√			1
5	Mediator Hubungan Industrial Ahli Muda						√						2
6	Instruktur Muda							√					1
7	Mediator Hubungan Industrial Muda								√				1
8	Instruktur Muda								√				3
9	Instruktur Pertama							√					1
10	Pengantar Kerja Pertama							√					2
11	Pranata Hubungan Masyarakat Pertama					√							1
12	Calon Instruktur Pertama					√							2
13	Calon Instruktur Ahli Pertama					√							2
14	Instruktur Pelaksana Lanjutan					√							2
15	Pranata Komputer Pelaksana				√								1
													<b>22</b>

### **1.1.6. Sarana dan Prasarana**

Untuk mendukung pelaksanaan tugas pokok dan fungsi Dinas Penanaman Modal, Pelayanan Terpadu Satu Pintu dan Tenaga Kerja, perlu didukung dengan sarana dan prasarana yang meliputi prasarana fisik dan sarana / asset.

a. Dinas Penanaman Modal, Pelayanan Terpadu Satu Pintu dan Tenaga Kerja Kota Probolinggo memiliki 4 (empat) gedung yang berbeda lokasinya :

- Sekretariat : Jl. Slamet Riyadi No. 20
- Mal Pelayanan Publik : Jl. Basuki Rahmad No. 23
- UPT. BLK : Jl. Brantas
- Unit Kerja Keimigrasian : Jl. Basuki Rahmad No. 44

b. Mobil Pelayanan Keliling

Dinas Penanaman Modal, Pelayanan Terpadu Satu Pintu dan Tenaga Kerja Kota Probolinggo dalam melaksanakan kegiatannya didukung dengan 1 (satu) unit untuk Mobil Pelayanan Keliling.

## **1.2. PERMASALAHAN UTAMA YANG DIHADAPI OLEH DINAS PENANAMAN MODAL, PELAYANAN TERPADU SATU PINTU DAN TENAGA KERJA KOTA PROBOLINGGO**

Isu-isu strategis atau kondisi yang harus diperhatikan dan dikedepankan dalam perencanaan pembangunan karena dampaknya yang signifikan bagi Perangkat Daerah dimasa mendatang. Apabila kondisi yang menjadi isu strategis tidak diantisipasi akan menimbulkan kerugian yang besar dan menghilangkan peluang bagi peningkatan layanan kepada masyarakat :

- a. Iklim investasi daerah yang belum stabil;
- B. Infrastruktur dan Sistem informasi pelayanan perizinan belum berjalan dengan baik;
- c. Masih sedikitnya jumlah Perusahaan yang menerapkan UMK;
- d. Belum maksimalnya penerapan syarat-syarat kerja dan fasilitas kesejahteraan pekerja dan jamsostek pekerja di perusahaan terutama perusahaan kecil dan sedang ;
- e. Masih terdapat kasus perselisihan hubungan industrial setiap tahunnya

### **PERMASALAHAN :**

1. Peluang Investasi yang belum dikaji untuk menghitung core bisnisnya.
2. Kurangnya Koordinasi dengan OPD Teknis dalam fasilitasi investasi
3. Masih sedikit pelaku usaha yang melaporkan LKPM (Laporan Kegiatan Penanaman Modal)

4. Belum adanya fasilitasi permasalahan penanaman modal yang dihadapi oleh pelaku usaha
5. Belum adanya fasilitasi Sistem penyimpanan Data Base (Filing System)
6. Belum terwujudnya aplikasi perizinan yang terintegrasi dengan OPD Teknis
7. Banyak perusahaan yang menyatakan kurang mampu menerapkan UMK
8. Masih rendahnya kesadaran perusahaan untuk patuh terhadap aturan ketenagakerjaan
9. Masih kurangnya Penerapan aturan ketenagakerjaan di perusahaan
10. Masih kurangnya Pemahaman peraturan ketenagakerjaan oleh pekerja
11. Faktor – faktor yang mempengaruhi diantaranya :
  - a. Masih Belum Dilaksanakannya Kegiatan Kajian Study Kelayakan di Masing-Masing Peluang Investasi di Kota Probolinggo;
  - b. Belum dibentuknya Tim Teknis Investasi;
  - c. Kurangnya pengetahuan tentang pentingnya pelaporan LKPM untuk perkembangan realisasi investasi
  - d. Kurangnya koordinasi antara pemerintah baik pusat maupun daerah tentang fasilitasi permasalahan;
  - e. Akurasi akan penyampaian data menjadi kurang optimal, karena masih belum adanya system data base sebagai kendali untuk monitoring penyelenggaraan pelayanan perizinan;
  - f. Tidak ada sanksi hukum bagi perusahaan yang tidak menerapkan UMK;
  - g. Jumlah perusahaan kecil dan sedang lebih banyak dibanding perusahaan besar;
  - h. Dinas Penanaman Modal, PTSP dan Tenaga Kerja Kota Probolinggo hanya berwenang melakukan pembinaan tidak mempunyai kewenangan untuk memberikan sanksi dalam penerapan syarat-syarat kerja;
  - i. Rendahnya kesadaran calon tenaga kerja untuk meningkatkan kompetensi diri dalam menghadapi persaingan kerja

## **SISTEMATIKA LAPORAN**

Sistematika Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Dinas Penanaman Modal, Pelayanan Terpadu Satu Pintu dan Tenaga Kerja Kota Probolinggo adalah sebagai berikut :

**BAB I PENDAHULUAN**, pada bab ini disajikan penjelasan umum organisasi, dengan penekanan kepada aspek strategis organisasi serta permasalahan utama yang sedang dihadapi organisasi.

**BAB II PERENCANAAN KINERJA**, pada bab ini diuraikan ringkasan/ikhtisar perjanjian kinerja tahun yang bersangkutan.

**BAB III AKUNTABILITAS KINERJA**, pada bab ini disajikan capaian kinerja organisasi dan akuntabilitas anggaran, untuk capaian kinerja organisasi tersebut dilakukan analisis capaian kinerjanya sebagai berikut :

- ✓ Membandingkan antara target dan realisasi kinerja tahun 2021
- ✓ Membandingkan antara realisasi kinerja tahun 2019 serta capaian kinerja tahun 2021 dengan tahun-tahun sebelumnya
- ✓ Membandingkan antara realisasi kinerja sampai dengan tahun 2021 dengan target akhir periode Renstra
- ✓ Alokasi per-Sasaran Pembangunan
- ✓ Membandingkan antara target realisasi kinerja dan anggaran tahun 2021
- ✓ Efisiensi penggunaan sumberdaya
- ✓ Analisis penyebab keberhasilan/kegagalan serta solusi yang dapat dilakukan
- ✓ Analisis atas efisiensi penggunaan sumber daya.

**BAB IV PENUTUP**

**LAMPIRAN**

## **BAB II**

### **PERENCANAAN KINERJA**

Rencana Strategis atau yang disebut dengan RENSTRA merupakan suatu proses perencanaan yang berorientasi pada hasil yang ingin dicapai selama kurun waktu tertentu berisi visi, misi, tujuan, sasaran, dan strategi yang dilaksanakan melalui kebijakan dan program Satuan Kerja Perangkat Daerah Kota Probolinggo.

Penyusunan Rencana Strategis atau RENSTRA Dinas Penanaman Modal, Pelayanan Terpadu Satu Pintu dan Tenaga Kerja Kota Probolinggo berdasarkan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Pemerintah Kota Probolinggo tahun 2019 - 2024, Undang-Undang Nomor 28 Tahun 1999 tentang Penyelenggaraan Negara yang Bersih dan bebas dari Korupsi, Kolusi dan Nepotisme (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 75, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3851) dan Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi pemerintah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2006 Nomor 25, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4614 ).

#### **2.1. RENCANA STRATEGIS**

Dinas Penanaman Modal, Pelayanan Terpadu Satu Pintu dan Tenaga Kerja Kota Probolinggo dibuat berdasar pada Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Pemerintah Kota Probolinggo tahun 2019–2024 yang ditetapkan dengan Peraturan Daerah Kota Probolinggo Nomor **6 Tahun 2014** tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kota Probolinggo Tahun 2019–2024.

##### **2.1.1. VISI DAN MISI**

###### **VISI**

Berpedoman pada arah pembangunan daerah Kota Probolinggo sebagaimana termuat dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah (RPJM) Daerah tahun 2019–2024, dan berbagai capaian pembangunan periode 2019–2024 yang signifikan, potensi dan isu-isu strategis serta tantangan Kota Probolinggo lima tahun ke depan, Dinas Penanaman Modal, Pelayanan Terpadu Satu Pintu dan Tenaga Kerja Kota Probolinggo menetapkan visi yang sesuai dengan tugas dan fungsinya, yaitu :

**“ Terwujudnya Pelayanan Perizinan dan Penanaman Modal Yang prima dan Paripurna dan Terciptanya Kesejahteraan Tenaga Kerja ”**



## **MISI**

Untuk mewujudkan visi pembangunan Dinas Penanaman Modal, Pelayanan Terpadu Satu Pintu dan Tenaga Kerja Kota Probolinggo Tahun 2019–2024, maka misi pembangunan ditetapkan sebagai berikut :

1. Meningkatkan kualitas pelayanan perizinan dan penanaman modal yang prima dan paripurna;
2. Menciptakan Wira Usaha Baru Untuk Memperluas Lapangan Kerja dan Kesempatan Kerja Serta Meningkatkan Kualitas dan Produktivitas Tenaga Kerja;
3. Mengembangkan Hubungan Industrial yang mantap dan harmonis , perlindungan pekerja dan pengusaha untuk terciptanya ketenangan bekerja dan berusaha.

Arti dan makna misi tersebut adalah :

1. Menciptakan kemudahan dalam proses perizinan, demi mendukung peningkatan pertumbuhan ekonomi;
2. Memberikan data potensi penanaman modal yang informatif kepada masyarakat;
3. Dengan ketrampilan yang dimiliki agar menjadi modal tenaga kerja dalam bersaing untuk memasuki pasar kerja dalam dan luar negeri maupun berwirausaha mandiri;
4. Munculnya Wirausaha baru yang dapat menyerap tenaga kerja dalam berbagai sektor usaha sehingga mengurangi pengangguran dan menumbuhkan perkembangan ekonomi masyarakat;
5. Kepastian hak dan kewajiban pekerja / pengusaha dalam hubungan kerja serta perlindungan tenaga kerja , terciptanya hubungan industrial yang harmonis sehingga kelangsungan berusaha dan ketenangan bekerja.

### **2.1.2. TUJUAN DAN SASARAN JANGKA MENENGAH DINAS PENANAMAN MODAL, PELAYANAN TERPADU SATU PINTU DAN TENAGA KERJA KOTA PROBOLINGGO**

#### **2.1.2.1. TUJUAN**

Dalam rangka mendukung upaya mengembangkan visi dan misi yang telah ditetapkan, perlu dirumuskan beberapa tujuan dan sasaran strategis dalam jangkauan waktu 5 (lima) tahun mendatang dengan asumsi bahwa Dinas Penanaman Modal, Pelayanan Terpadu Satu Pintu dan Tenaga Kerja Kota Probolinggo tetap konsisten dengan misi yang dikembangkan dalam periode tersebut.

Tujuan Dinas Penanaman Modal, Pelayanan Terpadu Satu Pintu dan Tenaga Kerja Kota Probolinggo yaitu :

- a. Meningkatkan nilai investasi daerah;
- b. Meningkatnya kuantitas penyerapan tenaga kerja;
- c. Meningkatnya kualitas penyelenggaraan pelayanan publik pemerintahan.

#### **2.1.2.2. SASARAN**

Penetapan tujuan Dinas Penanaman Modal, Pelayanan Terpadu Satu Pintu dan Tenaga Kerja Kota Probolinggo pada umumnya didasarkan pada isu-isu strategis. Tujuan menunjukkan suatu kondisi yang ingin dicapai dalam kurun waktu tahun 2019–2024 dan mengarahkan perumusan sasaran, program, serta kegiatan dalam rangka merealisasikan misi.

Sasaran strategis adalah penjabaran dari Tujuan secara terukur, yaitu sesuatu yang akan dicapai/dihasilkan secara nyata oleh Dinas Penanaman Modal, Pelayanan Terpadu Satu Pintu dan Tenaga Kerja dalam kurun waktu satu tahun. Penetapan sasaran dirumuskan lebih spesifik, terukur, berorientasi pada hasil, dapat dicapai, dan memiliki kurun waktu satu tahun. Dalam Sasaran dirancang pula **Indikator Pencapaian Sasaran**, yaitu ukuran tingkat keberhasilan pencapaian sasaran yang telah diidentifikasi untuk diwujudkan pada tahun bersangkutan dan disertai dengan targetnya masing-masing.

Atas dasar arti dan makna penetapan sasaran dimaksud, serta berdasarkan arahan tujuan yang telah ditetapkan, maka sasaran strategis Dinas Penanaman Modal, Pelayanan Terpadu Satu Pintu dan Tenaga Kerja Kota Probolinggo yang akan diwujudkan dalam kurun waktu sampai dengan 5 tahun terakhir ( 2019–2024 ), ditetapkan sebagai berikut :

- a. Meningkatnya nilai penanaman modal;
- b. Meningkatnya penempatan tenaga kerja pada sektor formal dan informal;
- c. Meningkatnya perlindungan tenaga kerja ;
- d. Meningkatnya kualitas penyelenggaraan pelayanan publik pemerintahan.

#### **2.1.3. STRATEGI DAN KEBIJAKAN**

##### **STRATEGI**

Strategi merupakan cara suatu organisasi untuk mencapai tujuan sesuai dengan faktor peluang dan ancaman lingkungan eksternal yang dihadapi Dinas Penanaman Modal, Pelayanan Terpadu Satu Pintu dan Tenaga Kerja Kota Probolinggo memiliki strategi untuk 5 (lima) tahun akan datang sebagai berikut:

1. Meningkatkan pemanfaatan teknologi informasi;
2. Meningkatkan kualitas pelayanan perizinan;

3. Mengintensifkasi penanganan pengaduan masyarakat terhadap izin;
4. Meningkatkan kualitas sarana dan prasarana pendukung penyelenggaraan pelayanan perizinan dan penanaman modal;
5. Pengembangan Pelatihan Berbasis Kompetensi;
6. Fasilitas Peningkatan Produktivitas Tenaga Kerja;
7. Menciptakan lingkungan kerja berdasarkan syarat-syarat kerja.

### **KEBIJAKAN**

Kebijakan merupakan suatu rangkaian konsep yang menjadi garis besar pelaksanaan pekerjaan organisasi dalam mencapai tujuan yang diharapkan Dinas Penanaman Modal, Pelayanan Terpadu Satu Pintu dan Tenaga Kerja Kota Probolinggo memiliki kebijakan untuk 5 (lima) tahun akan datang sebagai berikut:

1. Penyederhanaan prosedur dan peningkatan kecepatan pelayanan perizinan;
2. Peningkatan sarana dan prasarana sebagai upaya untuk meningkatkan pelayanan kepada masyarakat;
3. Peningkatan Sumber Daya Manusia petugas pelayanan demi memberikan pelayanan prima;
4. Mengembangkan pelayanan perizinan secara online;
5. Memperbanyak promosi potensi dan peluang investasi;
6. Peningkatan dan Perluasan Kesempatan Kerja melalui Penguatan Akses Informasi Bursa Tenaga Kerja dan Penciptaan/Pembinaan Wirausaha Baru;
7. Peningkatan Sumber Daya Manusia melalui Pelatihan;
8. Menyediakan Data Ketenagakerjaan melalui Program Jejaring Kerjasama Bidang Ketenagakerjaan;
9. Pengembangan Program-Program Perluasan Kesempatan Kerja;

Pernyataan tentang visi, misi, tujuan dan sasaran, strategi dan kebijakan yang jelas harus sesuai dengan harapan dan kebutuhan instansi sehingga dapat menumbuhkan komitmen bersama dalam menghadapi tantangan pekerjaan dan memupuk semangat kerja pegawai, menumbuhkan rasa keharmonisan, dan menumbuhkan budaya pelayanan prima bagi masyarakat.

#### **2.1.4. INDIKATOR KINERJA UTAMA**

Dinas Penanaman Modal, Pelayanan Terpadu Satu Pintu dan Tenaga Kerja Kota Probolinggo menetapkan Indikator Kinerja Utama (IKU) yang ingin dicapai, adalah sebagai berikut :

1. Persentase Pertumbuhan Penanaman Modal;
2. Indeks Kepuasan Masyarakat;

3. Persentase Pencari Kerja yang ditempatkan pada sector formal dan informal;
4. Persentase Kasus yang diselesaikan dengan anjuran dan perjanjian Bersama ;
5. Persentase Kepesertaan Jaminan Sosial Tenaga Kerja.

## **2.2. PROGRAM DAN KEGIATAN**

Untuk mendukung kelancaran dan tercapainya kesinambungan pelaksanaan program pembangunan, maka dilaksanakan program dan kegiatan sebagai berikut :

1. Program Pelatihan kerja dan produktivitas Tenaga Kerja
  - a. Pelaksanaan pelatihan berdasarkan unit kompetensi
2. Program Penempatan Tenaga Kerja
  - a. Pelayanan Antar Kerja di Daerah Kabupaten/Kota
  - b. Pengelolaan Informasi Pasar Kerja
  - c. Perlindungan PMI (Pra dan Purna Penempatan) di daerah Kabupaten/Kota
3. Program Hubungan Industrial
  - a. Pengesahan peraturan perusahaan dan pendaftaran perjanjian kerja bersama untuk perusahaan yang hanya beroperasi dalam 1 (satu) daerah kabupaten/kota
  - b. Pencegahan dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial, mogok kerja dan penutupan perusahaan di daerah kabupaten/kota
4. Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota
  - a. Perencanaan, penganggaran dan evaluasi kinerja perangkat daerah
  - b. Administrasi Keuangan Perangkat daerah
  - c. Administrasi Barang milik daerah pada perangkat daerah
  - d. Administrasi Umum perangkat daerah
  - e. Pengadaan barang milik daerah penunjang urusan pemerintah daerah
  - f. Penyediaan jasa penunjang urusan pemerintah daerah
  - g. Pemeliharaan barang milik daerah penunjang urusan pemerintahan daerah
5. Program Pengembangan Iklim Penanaman Modal
  - a. Pembuatan Peta Potensi Investasi Kabupaten/Kota
6. Program Promosi Penanaman Modal
  - a. Penyelenggaraan promosi penanaman modal yang menjadi kewenangan daerah kabupaten/kota
7. Program Pelayanan Penanaman Modal
  - a. Pelayanan Perizinan dan non Perizinan secara Terpadu Satu Pintu di bidang Penanaman Modal yang menjadi kewenangan daerah kabupaten/kota
8. Program Pengendalian Pelaksanaan Penanaman Modal
  - a. Pengendalian pelaksanaan penanaman modal yang menjadi kewenangan daerah kabupaten/kota

9. Program Pengelolaan Data dan Sistem Informasi Penanaman Modal
  - a. Pengelolaan Data dan Informasi Perizinan dan non Perizinan yang terintegrasi pada tingkat daerah kabupaten/kota.

## RENCANA KINERJA

Rencana Pembangunan Jangka Menengah (RPJM) berisikan perencanaan yang global dengan penjabaran hanya sampai kepada Program hingga perlu dioperasionalkan dengan perencanaan yang lebih mikro sampai penjabaran terakhir pada kegiatan-kegiatan namun masih dalam satu rangkuman dari seluruh perencanaan pembangunan baik untuk Kementrian / Lembaga di Pusat dan Perangkat Daerah (PD) di Daerah, perencanaan yang lebih mikro tadi disebut dengan Rencana Kerja Perangkat (RKP) di Pusat dan RKPD di Daerah.

Penyusunan RKT berdasarkan Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (PERMENPAN & RB) Nomor : 29 Tahun 2010 Pedoman Penyusunan Penetapan Kinerja dan Pelaporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah. Rencana kerja Dinas Penanaman Modal, Pelayanan Terpadu Satu Pintu dan Tenaga Kerja Kota Probolinggo dapat dilihat pada tabel Rencana Kinerja Tahun 2021 dibawah ini:

**Tabel : 2.1**

### **Rencana Kinerja Tahun 2021 Dinas Penanaman Modal, Pelayanan Terpadu Satu Pintu dan Tenaga Kerja Kota Probolinggo**

<b>TUJUAN</b>	<b>SASARAN</b>	<b>INDIKATOR KINERJA</b>	<b>TARGET</b>
<b>1</b>	<b>2</b>		<b>4</b>
Meningkatnya nilai investasi daerah	Meningkatnya nilai penanaman modal	Persentase Pertumbuhan Penanaman Modal	0,38 %
Meningkatnya Kualitas Penyelenggaraan Pelayanan Publik Pemerintahan	Meningkatnya Kualitas Penyelenggaraan Pelayanan Publik Pemerintahan	Persentase Izin Yang Tepat Waktu	100 %
	Meningkatnya Kinerja Lembaga dan Aparatur	Persentase Capaian Kinerja program	100%
Meningkatkan Kuantitas Penyerapan Tenaga Kerja	Meningkatnya Penempatan Tenaga Kerja Pada Sektor Formal dan Informal	Persentase Pencari Kerja Yang Ditempatkan	83,3 %
		Persentase penurunan kasus perselisihan hubungan industrial	66,7 %

## 2.3. PERJANJIAN KINERJA

Rencana Kinerja Tahunan Dinas Penanaman Modal, Pelayanan Terpadu Satu Pintu dan Tenaga Kerja Kota Probolinggo Tahun 2021 yang telah dibuat untuk melaksanakan kegiatan, program dan sasaran di tahun 2021 menjadi tumpuan bagi Dinas Penanaman Modal, Pelayanan Terpadu Satu Pintu dan Tenaga Kerja Kota

Probolinggo untuk mewujudkan kinerja Output ataupun Outcome yang ditetapkan dalam Perjanjian Kinerja Dinas Penanaman Modal, Pelayanan Terpadu Satu Pintu dan Tenaga Kerja Kota Probolinggo Tahun 2021 berdasarkan pada Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah.

Penetapan kinerja ini merupakan perjanjian kinerja antara Kepala OPD dengan Kepala Daerah dan merupakan tolok ukur keberhasilan organisasi dan menjadi dasar penilaian dalam evaluasi akuntabilitas kinerja pada akhir tahun anggaran 2021.

Perjanjian Kinerja Dinas Penanaman Modal, Pelayanan Terpadu Satu Pintu dan Tenaga Kerja Kota Probolinggo Tahun 2021 adalah sebagai berikut :

**Tabel : 2.2**

**Perjanjian Kinerja Tahun 2021  
Dinas Penanaman Modal, Pelayanan Terpadu Satu Pintu dan  
Tenaga Kerja Kota Probolinggo**

<b>TUJUAN</b>	<b>SASARAN</b>	<b>INDIKATOR KINERJA</b>	<b>TARGET</b>
<b>1</b>	<b>2</b>		<b>4</b>
Meningkatnya nilai investasi daerah	Meningkatnya nilai penanaman modal	Persentase Pertumbuhan Penanaman Modal	0,38 %
Meningkatnya Kualitas Penyelenggaraan Pelayanan Publik Pemerintahan	Meningkatnya Kualitas Penyelenggaraan Pelayanan Publik Pemerintahan	Persentase Izin Yang Tepat Waktu	100 %
	Meningkatnya Kinerja Lembaga dan Aparatur	Persentase Capaian Kinerja program	100%
Meningkatkan Kuantitas Penyerapan Tenaga Kerja	Meningkatnya Penempatan Tenaga Kerja Pada Sektor Formal dan Informal	Persentase Pencari Kerja Yang Ditempatkan	83,3 %
		Persentase Perusahaan yang memenuhi Persyaratan Kerja	70%
	Meningkatnya Perlindungan Tenaga Kerja	Persentase penurunan kasus perselisihan hubungan industrial	66,7 %

<b>NO.</b>	<b>PROGRAM</b>	<b>ANGGARAN</b>	<b>KET.</b>
<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
1.	Program Pelatihan Kerja dan Produktivitas Tenaga Kerja	895.691.520	DAU, DID, DAK
2.	Program Penempatan Tenaga Kerja	268.644.500	DAU
3.	Program Hubungan Industrial	202.248.000	DAU
4.	Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota	10.931.433.866	DAU
5.	Program Pengembangan Iklim Penanaman Modal	55.600.000	DAU
6.	Program Promosi Penanaman Modal	102.156.600	DAU
7.	Program Pelayanan Penanaman Modal	280.899.300	DAU
8.	Program Pengendalian Pelaksanaan Penanaman Modal	458.592.000	DAU dan DAK
9.	Program Pengelolaan data dan Sistem Informasi Penanaman Modal	60.468.500	DAU
<b>Total</b>		<b>13.255.734.286</b>	

## BAB III

### AKUNTABILITAS KINERJA

Akuntabilitas Kinerja dalam format Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) Dinas Penanaman Modal, Pelayanan Terpadu Satu Pintu dan Tenaga Kerja Kota Probolinggo tidak terlepas dari rangkaian mekanisme fungsi perencanaan yang sudah berjalan mulai dari Perencanaan Strategis (Renstra) dan Rencana Kerja Pemerintah Daerah (RKPD) ataupun Rencana Kinerja Tahunan (RKT), dan Perjanjian Kinerja (PK) Dinas Penanaman Modal, Pelayanan Terpadu Satu Pintu dan Tenaga Kerja Kota Probolinggo, pun tidak terlepas dari pelaksanaan pembangunan itu sendiri sebagai fungsi *actuating* dari berbagai piranti perencanaan yang sudah dibuat tersebut, hingga kemudian sampailah pada saat pertanggung jawaban pelaksanaan pembangunan yang mengerahkan seluruh sumber daya manajemen pendukungnya.

Pertanggungjawaban kinerja pelaksanaan pembangunan sifatnya terukur, terdapat standar pengukuran antara yang diukur dengan piranti pengukurannya. Pertanggung jawaban pengukuran yang diukur adalah kegiatan, program, dan sasaran, yang prosesnya adalah sejauh mana kegiatan, program, dan sasaran dilaksanakan tidak salah arah dengan berbagai piranti perencanaan yang telah dibuat.

#### 3.1. CAPAIAN KINERJA ORGANISASI

Pengukuran capaian kinerja adalah kegiatan membandingkan tingkat kinerja yang dicapai dengan standar, rencana atau target dengan menggunakan indikator kinerja yang telah ditetapkan. Proses ini lebih lanjut dimaksudkan untuk menilai pencapaian setiap indikator kinerja guna memberikan gambaran tentang keberhasilan dan kegagalan pencapaian tujuan dan sasaran organisasi.

Sesuai dengan amanat yang tertuang dalam Peraturan Presiden RI Nomor 29 tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, bahwa setiap entitas akuntabilitas kinerja harus melakukan pengukuran kinerja dengan menggunakan indikator kinerja yang telah ditetapkan dalam dokumen perjanjian kinerja. Oleh karena itu, pengukuran kinerja yang menjadi bagian dari sistem akuntabilitas kinerja instansi pemerintah sebagai mana disebutkan di atas setidaknya mencakup perkembangan keluaran dari masing masing kegiatan dan hasil yang dicapai dari masing masing program sebagaimana ditetapkan dalam dokumen perjanjian kinerja yang menjadi tolak ukur keberhasilan organisasi.

**Tabel 3.1**  
**Capaian Kinerja Tahun 2021**  
**Sasaran Strategis I**

SASARAN	INDIKATOR KINERJA	TARGET	REALISASI	CAPAIAN (%)
1	2	3	4	5
Meningkatnya nilai penanaman modal	Persentase Pertumbuhan Penanaman Modal	0,38 %	0,37 %	97%

**Tabel 3.2**  
**Perbandingan Capaian Kinerja Tahun 2021 dengan tahun-tahun sebelumnya**  
**Sasaran Strategis I**

SASARAN	INDIKATOR KINERJA	TARGET 2020	REALISASI	
			Th. 2020 (n-1)	Th. 2021 (n)
1	2	3	4	5
Meningkatnya nilai penanaman modal	Persentase Pertumbuhan Penanaman Modal	0,37%	2%	0,37 %

**Tabel 3.3**  
**Perbandingan Capaian Kinerja s.d. Akhir Periode Renstra**  
**Sasaran Strategis I**

SASARAN	INDIKATOR KINERJA	TARGET AKHIR Renstra	REALISASI Th. 2021	TINGKAT KEMAJUAN (%)
1	2	3	4	5
Meningkatnya nilai penanaman modal	Persentase Pertumbuhan Penanaman Modal	0,41 %	0,37%	90%

**Tabel 3.4**  
**Alokasi per-sasaran Pembangunan**  
**Sasaran Strategis I**

SASARAN	INDIKATOR KINERJA	PROGRAM	ANGGARAN (Rp)	% ANGGARAN THD ANGGARAN PERANGKAT DAERAH (Rp. 13.255.734.286)
1	2	3	4	5
Meningkatnya nilai penanaman modal	Persentase Pertumbuhan Penanaman Modal	Program Pengembangan Iklim Penanaman Modal	55.600.000	5,10%
		Program Promosi Penanaman Modal	102.156.000	
		Program Pengendalian Penanaman Modal	458.592.000	
		Program Pengelolaan Data dan Sistem Informasi Penanaman Modal	60.468.000	

**Tabel 3.5**  
**Pencapaian Kinerja dan Anggaran**  
**Sasaran Strategis I**

Sasaran	Indikator Kinerja Utama	Kinerja			Anggaran		
		Target	Realisasi	Capaian	Pagu (Rp)	Realisasi (Rp)	Capaian
1	2	3	4	5	6	7	8
Meningkatnya nilai penanaman modal	Pertumbuhan Penanaman Modal	0,38%	0,37%	97%	681.067.100	530.921.722	77,95%

**Tabel 3.6**  
**Efisien Penggunaan Sumberdaya**  
**Sasaran Strategis I**

Sasaran	Indikator Kinerja Utama	Prosentase Capaian Kinerja	Prosentase Capaian Anggaran	Tingkat Efisiensi
1	2	3	4	5
Meningkatnya nilai penanaman modal	Persentase Pertumbuhan Penanaman Modal	97%	77,95%	124%



## ANALISIS PENYEBAB KEBERHASILAN/KEGAGALAN DAN SOLUSI

**Tabel 3.7**

### Keberhasilan/Kegagalan Capaian Kinerja

#### Sasaran Strategis I

SASARAN	INDIKATOR KINERJA	TARGET	REALISASI	ANALISIS PENYEBAB
1	2	3	4	5
Meningkatnya nilai penanaman modal	Persentase Potensi dan Peluang Investasi yang Dipromosikan	0,38 %	0,37%	Peningkatan kualitas SDM bidang Penanaman Modal
				Perencanaan dan pelaksanaan kegiatan rapat koordinasi yang maksimal
				Meningkatnya pengolahan data dan informasi penanaman modal
				Adanya kegiatan Evaluasi dan pengendalian penanaman modal

#### Sasaran strategis 1: Meningkatkan Nilai Penanaman Modal

##### Rencana Tindak Lanjut

Secara terus menerus dan berkelanjutan melaksanakan peningkatan investasi di kota Probolinggo, melaksanakan perumusan rencana kerja dan kebijakan teknis di bidang penanaman modal, melaksanakan koordinasi, fasilitasi dan pembinaan tugas di bidang penanaman modal, melaksanakan pengawasan, pengendalian evaluasi dan pelaporan pelaksanaan kegiatan dibidang penanaman modal yang meliputi perencanaan, pengembangan investasi, promosi dan kerjasama.

**Tabel 3.8**

### Capaian Kinerja Tahun 2021

#### Sasaran Strategis II

SASARAN	INDIKATOR KINERJA	TARGET	REALISASI	CAPAIAN (%)
1	2	3	4	5
Meningkatnya Kualitas Penyelenggaraan Pelayanan Publik Pemerintahan	Persentase Izin Yang Tepat Waktu	100%	93,41%	93,41%

**Tabel 3.9**

#### Perbandingan Capaian Kinerja Tahun 2020 dengan tahun-tahun sebelumnya pada Sasaran Strategis II

SASARAN	INDIKATOR KINERJA	TARGET 2020	REALISASI	
			Th. 2020 (n-1)	Th. 2021 (n)
1	2	3	4	5
Meningkatnya Kualitas Penyelenggaraan Pelayanan Publik Pemerintahan	Persentase Izin Yang Tepat Waktu	92,5 %	198,51%	93,41%

**Tabel 3.10**

#### Perbandingan Capaian Kinerja s.d. Akhir Periode Renstra Sasaran Strategis II

SASARAN	INDIKATOR KINERJA	TARGET AKHIR Renstra	REALISASI Th. 2021	TINGKAT KEMAJUAN (%)
1	2	3	4	5
Meningkatnya Kualitas Penyelenggaraan Pelayanan Publik Pemerintahan	Persentase Izin Yang Tepat Waktu	100 %	93,41%	93,41%

**Tabel 3.11**  
**Alokasi per-sasaran Pembangunan**  
**Sasaran Strategis II**

SASARAN	INDIKATOR KINERJA	PROGRAM	ANGGARAN (Rp)	% ANGGARAN THD ANGGARAN PERANGKAT DAERAH (Rp. 13.255.734.286)
1	2	3	4	5
Meningkatnya Kualitas Penyelenggaraan Pelayanan Publik Pemerintahan	Persentase Izin Yang Tepat Waktu	Peningkatan Pelayanan Perizinan dan Non Perizinan	276.649.300	2,08 %

**Tabel 3.12**  
**Pencapaian Kinerja dan Anggaran**  
**Sasaran Strategis II**

Sasaran	Indikator Kinerja Utama	Kinerja			Anggaran		
		Target	Realisasi	Capaian	Target (Rp)	Realisasi (Rp)	Capaian
1	2	3	4	5	6	7	8
Meningkatnya Kualitas Penyelenggaraan Pelayanan Publik Pemerintahan	Persentase Izin Yang Tepat Waktu	100%	93,41%	93,41%	276.649.300	260.966.450	94,33%

**Tabel 3.13**  
**Efisien Penggunaan Sumberdaya**  
**Sasaran Strategis II**

Sasaran	Indikator Kinerja Utama	Prosentase Capaian Kinerja	Prosentase Capaian Anggaran	Tingkat Efisiensi
1	2	3	4	5
Meningkatnya Kualitas Penyelenggaraan Pelayanan Publik Pemerintahan	Persentase Izin Yang Tepat Waktu	93,41%	94,33%	99%

**ANALISIS PENYEBAB KEBERHASILAN/KEGAGALAN DAN SOLUSI**

**Tabel 3.14**  
**Kebhasilan/Kegagalan Capaian Kinerja**  
**Sasaran Strategis II**

SASARAN	INDIKATOR KINERJA	TARGET	REALISASI	ANALISIS PENYEBAB
1	2	3	4	5
Meningkatnya Kualitas Penyelenggaraan Pelayanan Publik Pemerintahan	Persentase Izin Yang Tepat Waktu	100%	93,41%	Melaksanakan monitoring terhadap proses administrasi pelayanan perizinan dan non perizinan secara terus menerus dan berkelanjutan Melaksanakan pengelolaan system informasi perizinan dan non perizinan secara maksimal Melaksanakan pemantauan dan pengevaluasian pelaksanaan program dan kegiatan

**Tabel 3.15**  
**Analisis Program/Kegiatan yang Menunjang Keberhasilan/Kegagalan Pencapaian Kinerja pada Sasaran Strategis II**

SASARAN	INDIKATOR KINERJA	TARGET	REALISASI	Program/Kegiatan
1	2	3	4	5
Meningkatnya Kualitas Penyelenggaraan Pelayanan Publik Pemerintahan	Persentase Izin Yang Tepat Waktu	100%	93,41%	- Penyediaan Pelayanan Terpadu Perizinan dan non Perizinan Berbasis Sistem Pelayanan Perizinan Berusaha Terintegrasi Secara Elektronik - Pemantauan Pemenuhan Komitmen - Koordinasi dan Sinkronisasi Penetapan dan Pemberian Fasilitas/Insentif Daerah

**Tabel 3.16**  
**Capaian Kinerja Tahun 2020**  
**Sasaran Strategis III**

SASARAN	INDIKATOR KINERJA	TARGET	REALISASI	CAPAIAN (%)
1	2	3	4	5
Meningkatnya Kinerja Lembaga dan Aparatur	Persentase Capaian Kinerja program	100%	90%	90%

**Tabel 3.17**  
**Perbandingan Capaian Kinerja Tahun 2021 dengan tahun-tahun sebelumnya pada Sasaran Strategis III**

SASARAN	INDIKATOR KINERJA	TARGET 2020	REALISASI	
			Th. 2020 (n-1)	Th. 2021 (n)
1	2	3	4	5
Meningkatnya Kinerja Lembaga dan Aparatur	Persentase Capaian Kinerja Program	80%	80%	90%

**Tabel 3.18**  
**Perbandingan Capaian Kinerja s.d. Akhir Periode Renstra**  
**Sasaran Strategis III**

SASARAN	INDIKATOR KINERJA	TARGET AKHIR Renstra	REALISASI Th. 2021	TINGKAT KEMAJUAN (%)
1	2	3	4	5
Meningkatnya Kinerja Lembaga dan Aparatur	Persentase Capaian Kinerja program	100%	90%	90%

**Tabel 3.19**  
**Alokasi per-sasaran Pembangunan**  
**Sasaran Strategis III**

SASARAN	INDIKATOR KINERJA	PROGRAM	ANGGARAN (Rp)	% ANGGARAN THD ANGGARAN PERANGKAT DAERAH (Rp. 13.255.734.286)
1	2	3	4	5
Meningkatnya Kinerja Lembaga dan Aparatur	Persentase Capaian Kinerja program	Program Peningkatan Kinerja Lembaga dan Aparatur	10.931.433.866	82,46%

**Tabel 3.20**  
**Pencapaian Kinerja dan Anggaran**  
**Sasaran Strategis III**

Sasaran	Indikator Kinerja Utama	Kinerja			Anggaran		
		Target	Realisasi	Capaian	Pagu (Rp)	Realisasi (Rp)	Capaian
1	2	3	4	5	6	7	8
Meningkatnya Kinerja Lembaga dan Aparatur	Persentase Capaian Kinerja program	100%	90%	90%	10.931.433.866	10.377.143.130,77	94,93%

**Tabel 3.21**  
**Efisien Penggunaan Sumberdaya**  
**Sasaran Strategis III**

Sasaran	Indikator Kinerja Utama	Prosentase Capaian Kinerja	Prosentase Capaian Anggaran	Tingkat Efisiensi
1	2	3	4	5
Meningkatnya Kinerja Lembaga dan Aparatur	Persentase Capaian Kinerja program	90%	94,93%	94,80%

**ANALISIS PENYEBAB KEBERHASILAN/KEGAGALAN DAN SOLUSI**

**Tabel 3.22**  
**Keberhasilan/Kegagalan Capaian Kinerja**  
**Sasaran Strategis III**

SASARAN	INDIKATOR KINERJA	TARGET	REALISASI	ANALISIS PENYEBAB
1	2	3	4	
Meningkatnya Kinerja Lembaga dan Aparatur	Persentase Capaian Kinerja Program	100%	90%	Dikarenakan ada masa pandemic covid 19 sehingga terdapat peralihan anggaran kepada kegiatan prioritas

**Tabel 3.23**  
**Analisis Program/Kegiatan yang Menunjang Keberhasilan/Kegagalan Pencapaian**  
**Kinerja pada Sasaran Strategis III**

SASARAN	INDIKATOR KINERJA	TARGET	REALISASI	Program/Kegiatan
1	2	3	4	5
Meningkatnya Kinerja Lembaga dan Aparatur	Persentase Capaian Kinerja program	100%	90%	Dikarenakan ada masa pandemic covid 19 sehingga terdapat peralihan anggaran kepada kegiatan prioritas

**Tabel 3.24**  
**Capaian Kinerja Tahun 2021**  
**Sasaran Strategis IV**

SASARAN	INDIKATOR KINERJA	TARGET	REALISASI	CAPAIAN (%)
1	2	3	4	5
Meningkatnya Penempatan Tenaga Kerja Pada Sektor Formal dan Informal	Persentase Pencari Kerja Yang Ditempatkan	83,3%	83,79%	100,58%

**Tabel 3.25**  
**Perbandingan Capaian Kinerja Tahun 2019 dengan**  
**tahun-tahun sebelumnya pada Sasaran Strategis IV**

SASARAN	INDIKATOR KINERJA	TARGET 2020	REALISASI	
			Th. 2020 (n-1)	Th. 2021 (n)
1	2	3	4	5
Meningkatnya Penempatan Tenaga Kerja Pada Sektor Formal dan Informal	Persentase Pencari Kerja Yang Ditempatkan	78,3%	81,09%	83,3%

**Tabel 3.26**  
**Perbandingan Capaian Kinerja s.d. Akhir Periode Renstra**  
**Sasaran Strategis IV**

SASARAN	INDIKATOR KINERJA	TARGET AKHIR Renstra	REALISASI Th. 2021	TINGKAT KEMAJUAN (%)
1	2	3	4	5
Meningkatnya Penempatan Tenaga Kerja Pada Sektor Formal dan Informal	Persentase Pencari Kerja Yang Ditempatkan	98,3%	83,79%	85,24%

**Tabel 3.27**  
**Alokasi per-sasaran Pembangunan**  
**Sasaran Strategis IV**

SASARAN	INDIKATOR KINERJA	PROGRAM	ANGGARAN (Rp)	% ANGGARAN THD ANGGARAN PERANGKAT DAERAH (Rp. 13.255.734.286 )
1	2	3	4	5
Meningkatnya Penempatan Tenaga Kerja Pada Sektor Formal dan Informal	Persentase Pencari Kerja Yang Ditempatkan pada sector formal dan informal	Program Pelatihan dan Produktivitas Tenaga Kerja	895.691.520	10,81%
		Program penempatan Tenaga Kerja	268.644.500	

**Tabel 3.28**  
**Pencapaian Kinerja dan Anggaran**  
**Sasaran Strategis IV**

Sasaran	Indikator Kinerja Utama	Kinerja			Anggaran		
		Target	Realisasi	Capaian	Pagu (Rp)	Realisasi (Rp)	Capaian
1	2	3	4	5	6	7	8
Meningkatnya Penempatan Tenaga Kerja Pada Sektor Formal dan Informal	Persentase Pencari Kerja Yang Ditempatkan pada formal dan informal	83,30 %	83,79%	100,58%	1.164.336.020	1.117.420.895	95,97%

**Tabel 3.29**  
**Efisien Penggunaan Sumberdaya**  
**Sasaran Strategis IV**

Sasaran	Indikator Kinerja Utama	Prosentase Capaian Kinerja	Prosentase Capaian Anggaran	Tingkat Efisiensi
1	2	3	4	5
Meningkatnya Penempatan Tenaga Kerja Pada Sektor Formal dan Informal	Persentase Pencari Kerja Yang Ditempatkan	100,58%	94,46%	106%

**ANALISIS PENYEBAB KEBERHASILAN/KEGAGALAN DAN SOLUSI**

**Tabel 3.30**  
**Keberhasilan/Kegagalan Capaian Kinerja**  
**Sasaran Strategis III**

SASARAN	INDIKATOR KINERJA	TARGET	REALISASI	ANALISIS PENYEBAB
1	2	3	4	5
Meningkatnya Penempatan Tenaga Kerja Pada Sektor Formal dan Informal	Persentase Pencari Kerja Yang Ditempatkan	83,30 %	83,79%	<p>Terbatasnya lowongan kerja yang tersedia dan kurangnya kemauan untuk bekerja di luar daerah sehingga menjadi hambatan untuk penempatan tenaga kerja</p> <p>Rendahnya tingkat kompetensi pencari kerja dan pencari kerja yang pilih jabatan pekerjaan sehingga lowongan kerja yang ada tidak terisi secara maksimal</p> <p>Terbatasnya instruktur pelatihan di BLK di tiap jurusan pelatihan juga menjadi penghambat kegiatan tidak dapat dilaksanakan secara maksimal</p>

**Tabel 3.31**

**Analisis Program/Kegiatan yang Menunjang Keberhasilan/Kegagalan Pencapaian Kinerja pada Sasaran Strategis IV**

SASARAN	INDIKATOR KINERJA	TARGET	REALISASI	Program/Kegiatan
1	2	3	4	5
Meningkatnya Penempatan Tenaga Kerja Pada Sektor Formal dan Informal	Persentase Pencari Kerja Yang Ditempatkan	83,3 %	83,79%	<p>Program Penempatan, Perluasan, Pelatihan dan Produktivitas Tenaga Kerja:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- meningkatkan jalinan kerjasama dengan perusahaan dalam rangka penempatan tenaga kerja</li> <li>- meningkatkan koordinasi dan mengadakan job fair bekerja sama dengan bursa kerja khusus yang ada di sekolah dengan perusahaan yang membutuhkan tenaga kerja</li> <li>- meningkatkan kompetensi pencari kerja dengan melatih pencari kerja sesuai dengan minat dan bakatnya</li> <li>- mendorong terbentuknya wirausaha baru bagi pencari kerja yang telah mengikuti pelatihan</li> </ul>

**Tabel 3.32**

**Capaian Kinerja Tahun 2021**  
**Sasaran Strategis IV**

SASARAN	INDIKATOR KINERJA	TARGET	REALISASI	CAPAIAN (%)
1	2	3	4	5
Meningkatnya perlindungan Tenaga Kerja	Persentase Perusahaan yang memenuhi persyaratan kerja	80%	50%	62,5%
	Persentase penurunan kasus perselisihan hubungan industrial	66,7%	84,6%	126%

**Tabel 3.33**

**Perbandingan Capaian Kinerja Tahun 2019 dengan tahun-tahun sebelumnya pada Sasaran Strategis IV**

SASARAN	INDIKATOR KINERJA	TARGET 2020	REALISASI	
			Th. 2020 (n-1)	Th. 2021 (n)
1	2	3	4	5
Meningkatnya perlindungan Tenaga Kerja	Persentase Perusahaan yang memenuhi persyaratan kerja	64,5%	52%	50%
	Persentase penurunan kasus perselisihan hubungan industrial	77,2%	100%	84,6%

**Tabel 3.34**  
**Perbandingan Capaian Kinerja s.d. Akhir Periode Renstra**  
**Sasaran Strategis IV**

SASARAN	INDIKATOR KINERJA	TARGET AKHIR Renstra	REALISASI Th. 2021	TINGKAT KEMAJUAN (%)
1	2	3	4	5
Meningkatnya perlindungan Tenaga Kerja	Persentase Perusahaan yang memnuhi persyaratan kerja	70%	50%	71,43%
	Persentase penurunan kasus perselisihan hubungan industrial	77,2%	100%	84,6%

**Tabel 3.35**  
**Alokasi per-sasaran Pembangunan**  
**Sasaran Strategis IV**

SASARAN	INDIKATOR KINERJA	PROGRAM	ANGGARAN (Rp)	% ANGGARAN THD ANGGARAN PERANGKAT DAERAH (Rp. 13.255.734.286 )
1	2	3	4	5
Meningkatnya perlindungan Tenaga Kerja	Persentase Perusahaan yang memnuhi persyaratan kerja	Program Hubungan Industrial	202.248.000	1,5%
	Persentase penurunan kasus perselisihan hubungan industrial			

**Tabel 3.36**  
**Pencapaian Kinerja dan Anggaran**  
**Sasaran Strategis IV**

Sasaran	Indikator Kinerja Utama	Kinerja			Anggaran		
		Target	Realisasi	Capaian	Pagu (Rp)	Realisasi (Rp)	Capaian
1	2	3	4	5	6	7	8
Meningkatnya perlindungan Tenaga Kerja	Persentase Perusahaan yang memenuhi persyaratan kerja	80%	50%	62,5%	202.248.000	194.837.360	96,34%
	Persentase penurunan kasus perselisihan hubungan industrial	77,2 %	84,6%	109,5%			

**Tabel 3.37**  
**Efisien Penggunaan Sumberdaya**  
**Sasaran Strategis IV**

Sasaran	Indikator Kinerja Utama	Prosentase Capaian Kinerja	Prosentase Capaian Anggaran	Tingkat Efisiensi
1	2	3	4	5
Meningkatnya perlindungan Tenaga Kerja	Persentase Perusahaan yang memenuhi persyaratan kerja	62,5%	96,3%	92,3%
	Persentase penurunan kasus perselisihan hubungan industrial	109,5%		

## ANALISIS PENYEBAB KEBERHASILAN/KEGAGALAN DAN SOLUSI

**Tabel 3.38**  
**Keberhasilan/Kegagalan Capaian Kinerja**  
**Sasaran Strategis III**

SASARAN	INDIKATOR KINERJA	TARGET	REALISASI	ANALISIS PENYEBAB
1	2	3	4	5
Meningkatnya perlindungan Tenaga Kerja	Persentase Perusahaan yang memenuhi persyaratan kerja	80%	50%	Tidak semua Perusahaan melengkapi syarat-syarat kerja meski pembinaan telah dilaksanakan oleh bidang HI
	Persentase penurunan kasus perselisihan hubungan industrial	77,2 %	84,6%	Terdapat 13 (tiga belas) kasus perselisihan hubungan industrial yang tercatat sampai pada awal Januari sampai akhir Desember tahun 2021 dengan rincian (tiga) kasus diselesaikan dengan anjuran dan 8 (delapan) diselesaikan dengan perjanjian bersama, sehingga capaian melebihi target yang telah ditentukan

**Tabel 3.39**  
**Analisis Program/Kegiatan yang Menunjang Keberhasilan/Kegagalan Pencapaian**  
**Kinerja pada Sasaran Strategis IV**

SASARAN	INDIKATOR KINERJA	TARGET	REALISASI	Program/Kegiatan
1	2	3	4	5
Meningkatnya perlindungan Tenaga Kerja	Persentase Perusahaan yang memenuhi persyaratan kerja	80%	50%	Program Hubungan Industrial : - Melaksanakan sosialisasi Peraturan Perusahaan, Perjanjian Kerja Bersama, Jamsostek, UMK - Pembinaan ke perusahaan-perusahaan dengan mendatangi langsung ke Perusahaan
	Persentase penurunan kasus perselisihan hubungan industrial	77,2 %	84,6%	Program Hubungan Industrial : Secara terus menerus dan berkelanjutan memberikan pembinaan kepada semua perusahaan baik perusahaan kecil, menengah maupun besar yang meliputi bimtek lembaga ketenagakerjaan, pembinaan terhadap perusahaan rawan, bintek masalah pengupahan, sosialisasi UMK serta pembinaan dan peningkatan kepesertaan Jamsostek untuk meningkatkan perlindungan tenaga kerja dan kesejahteraan pekerja

### 3.2. AKUNTABILITAS KEUANGAN

Akuntabilitas keuangan merupakan pencapaian kinerja keuangan dari masing-masing indikator keuangan yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan (Rencana Kinerja Tahunan) tahun 2021. Pengukuran pencapaian kinerja keuangan berdasarkan persentase rata-rata realisasi anggaran pada masing-masing program dan kegiatan. Adapun jumlah anggaran Dinas Penanaman Modal, Pelayanan Terpadu Satu Pintu dan Tenaga Kerja Kota Probolinggo tahun 2021 adalah sebesar Rp. 13.255.734.286,- telah direalisasikan sebesar Rp. 12.482.485.478,- atau 94,60%. Rincian realisasi secara umum pada tahun 2021 adalah sebagai berikut :



**Tabel 3.40**  
**Realisasi Anggaran tahun 2021**

NO	URAIAN	ANGGARAN	REALISASI	%
	BELANJA DAERAH	13.255.734.286	12.482.485.478	94,60%
	BELANJA OPERASI	13.255.734.286	12.482.485.478	94,60%
	BELANJA PEGAWAI	9.359.592.767	8.977.751.609	94,41%
<b>A</b>	<b>PROGRAM PELATIHAN TENAGA KERJA DAN PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA</b>	<b>895.691.520</b>	<b>853.882.295</b>	<b>95,33%</b>
1	Pelaksanaan Pelatihan Berdasarkan Unit Kompetensi	895.691.520	853.882.295	95,33%
	1.1 Proses Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Keterampilan bagi Pencari Kerja Berdasarkan Klaster Kompetensi	806.323.700	770.477.280	95,55%
	1.2 Koordinasi Lintas Lembaga dan Kerja Sama dengan Sektor Swasta untuk Penyediaan Instruktur serta Sarana dan Prasarana Lembaga Pelatihan Kerja	89.367.820	83.405.015	93,33%
<b>B</b>	<b>PROGRAM PENEMPATAN TENAGA KERJA</b>	<b>268.644.500</b>	<b>263.538.600</b>	<b>98,10%</b>
1	Pelayanan Antarkerja di Daerah Kabupaten/ Kota	158.440.500	153.491.600	96,88%
	1.1 Pelayanan Antar Kerja	158.440.500	153.491.600	96,88%
2	Pengelolaan Informasi Pasar Kerja	101.129.000	101.025.000	99,90%
	1.1 Job Fair/Bursa Kerja	101.129.000	101.025.000	99,90%
3	Pelindungan Pmi (Pra Dan Purna Penempatan) Di Daerah Kabupaten/Kota	9.075.000	9.022.000	99,42%
	1.1 Penyediaan Layanan Terpadu pada Calon Pekerja Migran	9.075.000	9.022.000	99,42%
<b>C</b>	<b>PROGRAM HUBUNGAN INDUSTRIAL</b>	<b>202.248.000</b>	<b>194.837.360</b>	<b>96,34%</b>
1	Pengesahan Peraturan Perusahaan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama untuk Perusahaan yang Hanya Beroperasi dalam 1 (satu) Daerah Kabupaten/ Kota	78.967.500	74.287.500	94,07%
	1.1 Pengesahan Peraturan Perusahaan bagi Perusahaan	35.390.000	35.310.000	99,77%
	1.2 Penyelenggaraan Pendataan dan Informasi Sarana Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja serta Pengupahan	43.577.500	38.977.500	89,44%
2	Pencegahan Dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja Dan Penutupan Perusahaan Di Daerah Kabupaten/Kota	123.280.500	120.549.860	97,79%
	1.1 Pencegahan Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja, dan Penutupan Perusahaan yang Berakibat/Berdampak pada Kepentingan di 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota	73.280.500	70.549.860	96,27%
	1.2 Penyelenggaraan Verifikasi dan Rekapitulasi Keanggotaan pada Organisasi Pengusaha, Federasi dan Konfederasi Serikat Pekerja/Serikat Buruh serta Non	50.000.000	50.000.000	100%

	Afiliasi			
<b>D</b>	<b>PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH KABUPATEN/ KOTA</b>	<b>10.931.433.866</b>	<b>10.377.143.130,77</b>	<b>94,93%</b>
1	Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	44.723.000	44.552.600	99,62%
	1.1 Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	33.123.000	32.952.600	99,49%
	1.2 Koordinasi dan Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD	11.600.000	11.600.000	100%
2	Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	9.405.950.967	8.977.751.609	95,45%
	1.1 Penyediaan Gaji Dan Tunjangan ASN	9.252.617.767	8.825.913.609	95,39%
	1.2 Pelaksanaan Penatausahaan dan Pengujian/Verifikasi Keuangan SKPD	147.709.200	146.214.000	98,99%
	1.3 Koordinasi Dan Penyusunan Laporan Keuangan Bulanan/Triwulanan/Semesteran SKPD	5.624.000	5.624.000	100%
3	Administrasi Barang Milik Daerah Pada Perangkat Daerah	25.488.000	25.488.000	100%
	1.1 Penatausahaan Barang Milik Daerah Pada SKPD	25.488.000	25.488.000	100%
4	Administrasi Umum Perangkat Daerah	229.724.810	216.008.698	94,03%
	1.1 Penyediaan Peralatan Dan Perlengkapan Kantor	70.046.810	69.364.150	99,03%
	1.2 Penyediaan Peralatan Rumah Tangga	1.776.400	1.767.900	99,52%
	1.3 Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan	3.478.100	3.477.900	99,99%
	1.4 Penyediaan Bahan Bacaan Dan Peraturan Perundang-Undangan	1.600.000	1.600.000	100%
	1.5 Fasilitasi Kunjungan Tamu	2.956.000	2.815.500	95,25%
	1.6 Penyelenggaraan Rapat Koordinasi Dan Konsultasi SKPD	57.867.500	57.833.304	99,94%
	1.7 Dukungan Pelaksanaan Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik Pada SKPD	92.000.000	79.149.944	86,03%
5	Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	20.647.500	19.525.000	94,56%
	1.1 Pengadaan Peralatan Dan Mesin Lainnya	20.647.500	19.525.000	94,56%
6	Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	956.400.600	863.647.450,77	90,30%
	1.1 Penyediaan Jasa Surat Menyurat	65.756.000	65.507.710	99,62%
	1.2 Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air Dan Listrik	503.000.000	424.195.010,77	84,33%
	1.3 Penyediaan Jasa Peralatan Dan Perlengkapan Kantor	161.012.600	147.467.770	91,59%
	1.4 Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	226.632.000	226.476.960	99,93%
7	Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	248.498.989	230.169.773	92,62%
	1.1 Penyediaan Jasa Pemeliharaan,	34.128.550	30.265.500	88,68%

	Biaya Pemeliharaan Dan Pajak Kendaraan Perorangan Dinas Atau Kendaraan Dinas Jabatan			
	1.2 Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak, Dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasional Atau Lapangan	46.111.441	45.444.723	98,55%
	1.3 Pemeliharaan Mebel	5.000.000	5.000.000	100%
	1.4 Pemeliharaan Peralatan Dan Mesin Lainnya	89.258.999	76.675.000	85,90%
	1.5 Pemeliharaan/Rehabilitasi Gedung Kantor Dan Bangunan Lainnya	73.999.999	72.784.550	98,36%
<b>E</b>	<b>PROGRAM PENGEMBANGAN IKLIM PENANAMAN MODAL</b>	<b>55.600.000</b>	<b>54.965.500</b>	<b>98,86%</b>
1	Pembuatan Peta Potensi Investasi Kabupaten/ Kota	55.600.000	54.965.500	98,86%
	1.1 Penyediaan Peta Potensi dan Peluang Usaha Kabupaten/ Kota	55.600.000	54.965.500	98,86%
<b>F</b>	<b>PROGRAM PROMOSI PENANAMAN MODAL</b>	<b>102.156.600</b>	<b>85.040.475</b>	<b>83,25%</b>
1	Penyelenggaraan Promosi Penanaman Modal yang Menjadi Kewenangan Daerah Kabupaten/ Kota	102.156.600	85.040.475	83,25%
	1.1 Pelaksanaan Kegiatan Promosi Penanaman Modal Daerah Kabupataen/ Kota	102.156.600	85.040.475	83,25%
<b>G</b>	<b>PROGRAM PELAYANAN PENANAMAN MODAL</b>	<b>280.899.300</b>	<b>262.182.370</b>	<b>93,34%</b>
1	Pelayanan Perizinan dan Non Perizinan Secara Terpadu Satu Pintu di Bidang Penanaman Modal yang Menjadi Kewenangan Daerah Kabupaten/ Kota	280.899.300	262.182.370	93,34%
	1.1 Penyediaan Pelayanan Terpadu Perizinan dan Non Perizinan Berbasis Sistem Pelayanan Perizinan Berusaha Terintegrasi Secara Elektronik	118.509.300	117.932.960	99,51%
	1.2 Pemantauan Pemenuhan Komitmen Perizinan dan Non Perizinan Penanaman Modal	66.674.000	64.266.260	96,39%
	1.3 Penyediaan Layanan Konsultasi dan Pengelolaan Pengaduan Masyarakat terhadap Pelayanan Terpadu Perizinan dan Non Perizinan	4.250.000	1.890.000	44,47%
	1.4 Koordinasi dan Sinkronisasi Penetapan Pemberian Fasilitas / Insentif Daerah	91.466.000	78.093.150	85,38%
<b>H</b>	<b>PROGRAM PENGENDALIAN PELAKSANAAN PENANAMAN MODAL</b>	<b>458.592.000</b>	<b>335.200.737</b>	<b>73,09%</b>
1	Pengendalian Pelaksanaan Penanaman Modal yang Menjadi Kewenangan Daerah Kabupataen/ Kota	458.592.000	335.200.737	73,09%
	1.1 Koordinasi dan Sinkronisasi Pemantauan Pelaksanaan Penanaman Modal	86.872.000	14.343.417	16,51%
	1.2 Koordinasi dan Sinkronisasi Pembinaan Pelaksanaan Penanaman Modal	258.905.200	243.310.500	93,98%
	1.3 Koordinasi dan Sinkronisasi Pengawasan Pelaksanaan Penanaman Modal	112.814.800	77.546.820	68,74%

<b>I</b>	<b>PROGRAM PENGELOLAAN DATA DAN SISTEM INFORMASI PENANAMAN MODAL</b>	<b>60.468.500</b>	<b>55.695.010</b>	<b>92,11%</b>
1	Pengelolaan Data dan Informasi Perizinan dan Non Perizinan yang Terintegrasi pada Tingkat Daerah Kabupaten/ Kota	60.468.500	55.695.010	92,11%
	1.1 Pengolahan, Penyajian, dan Pemanfaatan Data dan Informasi Perizinan dan Non Perizinan Berbasis Sistem Pelayanan Perizinan Berusaha Terintegrasi secara Elektronik	60.468.500	55.695.010	92,11%

## **BAB IV**

### **PENUTUP**

#### **1.1. KESIMPULAN**

Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) disusun sebagai bentuk pertanggungjawaban Dinas Penanaman Modal, Pelayanan Terpadu Satu Pintu dan Tenaga Kerja Kota Probolinggo berkaitan dengan penyelenggaraan pemerintahan pada tahun 2021 sebagai bahan pengambilan keputusan dalam perencanaan tahun berikutnya. Dari hasil evaluasi terhadap kinerja Dinas Penanaman Modal, Pelayanan Terpadu Satu Pintu dan Tenaga Kerja Kota Probolinggo dapat disimpulkan bahwa sasaran-sasaran pada tiap-tiap tujuan yang ditetapkan pada Rencana Strategis (Renstra) dikategorikan Baik, karena nilai capaiannya diatas standar penilaian skala ordinal sebagai komitmen kinerja.

Dalam mendukung pelaksanaan pencapaian target sasaran strategis Dinas Penanaman Modal, Pelayanan Terpadu Satu Pintu dan Tenaga Kerja Kota Probolinggo mendapat alokasi dana APBD tahun 2021 sebesar Rp. 13.255.734.286 dan sampai akhir tahun 2021 terealisasi sebesar Rp. 12.482.485.478 atau 96,40%. Berdasarkan uraian capaian Kinerja sasaran yang merupakan capaian kinerja dari pengukuran Indikator Kinerja Utama atau Indikator Kinerja Sasaran dan RPJMD Kota Probolinggo tahun 2014-2019, yang merupakan capaian sasaran pada setiap tujuan dalam mencapai Misi dan Visi Kota Probolinggo, dapat diuraikan sebagai berikut :

- SASARAN 1 : Meningkatnya Nilai Investasi Daerah
- SASARAN 2 : Meningkatnya Kuantitas Penyerapan Tenaga Kerja
- SASARAN 3 : Meningkatnya Kualitas Penyelenggaraan Pelayanan Publik Pemerintahan

Diantara capaian 3 (tiga) sasaran Dinas Penanaman Modal, Pelayanan Terpadu Satu Pintu dan Tenaga Kerja Kota Probolinggo perlu ditingkatkan dan mempertahankan untuk tahun-tahun mendatang agar memperoleh nilai Baik.

#### **4.2. LANGKAH-LANGKAH UNTUK MENINGKATKAN KINERJA**

##### **PERMASALAHAN YANG BERKAITAN DENGAN PENCAPAIAN KINERJA**

Beberapa masalah yang masih menjadi perhatian bagi Dinas Penanaman Modal, Pelayanan Terpadu Satu Pintu dan Tenaga Kerja Kota Probolinggo untuk tahun-tahun ke depan adalah sebagai berikut:

##### **Urusan Penanaman Modal**

1. Kurang maksimalnya pengendalian dan pengawasan penanaman modal;
2. Kurangnya data potensi investasi yang ada di kota Probolinggo;

3. Belum adanya peraturan perundang – undangan yang mengatur tentang metode penentuan potensi peluang penanaman modal;
4. Belum semua pengusaha menyampaikan LKPM sebagai kewajiban yang harus dilaksanakan oleh PMA/PMDN. Hal ini mengakibatkan perkembangan realisasi investasi belum diketahui secara pasti serta berpengaruh terhadap pembinaan yang dilakukan kepada investor;
5. Dengan diterapkannya OSS (Online Single Submission), data dari perkembangan nilai investasi masih sulit dihitung secara akurat dikarenakan data investasi dari sector Usaha Mikro Kecil, Menengah (UMKM) tidak tertuang dalam aplikasi tersebut;
6. Dengan adanya system OSS masyarakat dengan mudah bisa mengakses dan menerbitkan sendiri izin yang diperlukan. Ini mengakibatkan banyak pelaku usaha dari sector UMKM tidak menyerahkan izin yang terbit / hardcopy, akibatnya data tidak tertampung dalam database;
7. Peluang investasi yang dipromosikan belum menggambarkan permintaan pasar yang membuat calon investor tertarik berinvestasi di kota Probolinggo.

#### **Urusan Tenaga Kerja**

1. Keterbatasan kemampuan ketrampilan/sumber daya manusia bagi pencaker yang ingin menciptakan wirausaha baru, semangat dan tidak mudah putus asa harus kuat dimiliki oleh kewirausahaan sehingga dapat menciptakan kreatifitas dan inovatif dalam mengembangkan usahanya;
2. Keterbatasan sarana prasarana dalam perluasan jejaring informasi dan data ketenagakerjaan misalnya system informasi lowongan dan data ketenagakerjaan tidak on line dengan perusahaan-perusahaan;
3. Masih banyak perusahaan yang belum melaksanakan hak-hak normatif pekerja misalnya UMK dan jamsostek;
4. Masih Banyak perusahaan-perusahaan yang belum memahami tentang syarat-syarat kerja ( pembuatan dan pencatatan PP/PKB serta pembentukan dan pencatatan Kopkar ) dan tingkat kesejahteraan pekerja kurang memadai.
5. Masih banyak perusahaan yang dianggap rawan hubungan industrial;
6. Masih banyak lembaga pelatihan kerja swasta yang masa berlaku ijin habis tidak diperpanjang.

#### **STRATEGI PEMECAHAN MASALAH**

Terhadap kondisi tersebut strategi di masa mendatang yang perlu dikembangkan adalah :

### **Urusan Penanaman Modal**

1. Membuat Rancangan Umum Penanaman Modal (RUPM) yang menggambarkan secara akurat dan jelas mengenai potensi investasi di Kota Probolinggo dalam rangka memberikan wacana yang menarik bagi calon investor;
2. Meningkatkan peran Mal Pelayanan Publik sebagai salah satu sarana untuk mempermudah layanan birokrasi pemerintah yang bersentuhan langsung dengan masyarakat, sehingga dapat memberikan citra positif pemerintah kota Probolinggo kepada investor;
3. Menetapkan Norma, Standar, Prosedur dan Kriteria (NSPK) tentang izin yang diterbitkan dengan BKPM (berkaitan dengan OSS) dan OPD lain selaku pihak pemberi rekomendasi teknis;
4. Perlu diadakan sosialisasi secara continue terkait aplikasi OSS maupun aplikasi perizinan lainnya seperti SI CANTIK CLOUD. Hal ini penting dikarenakan masih rendahnya pemahaman masyarakat tentang aplikasi perizinan yang berbasis online;
5. Meningkatkan wawasan, pengetahuan dan kecakapan personil pelayanan dalam memberikan layanan kepada masyarakat melalui bimbingan teknis serta melakukan penataan personil sesuai dengan potensi dan kompetensinya.

### **Urusan Tenaga Kerja**

1. Menjalin hubungan kerja sama dengan perusahaan agar mereka mau membuat system informasi lowongan dan data ketenagakerjaan secara on line;
2. Mengadakan penyuluhan tentang BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan pada unsur pimpinan perusahaan UK.SPSI dan pekerja;
3. Mengadakan kunjungan dan pembinaan oleh Tim Deteksi Dini ke perusahaan yang dianggap rawan hubungan industrial;
4. Mengadakan penyuluhan syarat-syarat kerja ( Penyuluhan PP, PKB dan Kopkar ) dan pembinaan kesejahteraan pekerja;
5. Mengadakan kunjungan pembinaan keperusahaan tentang syarat-syarat kerja, kesejahteraan pekerja, undang-undang ketenagakerjaan, hak kewajiban pekerja dan pengusaha.
6. Mengadakan kunjungan pembinaan keperusahaan tentang pembentukan peraturan perusahaan/perjanjian kerja bersama maupun pembentukan LKS Bipartit.
7. Mengadakan kunjungan pembinaan keperusahaan tentang BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan mengenai besaran iuran untuk pekerja dan pengusaha.
8. Mengadakan penyuluhan kepada pimpinan perusahaan UK.SPSI dan pekerja