



LAPORAN KINERJA INSTANSI PEMERINTAH (LKJIP) TAHUN 2022

DINAS PENANAMAN MODAL, PTSP DAN TENAGA KERJA
KOTA PROBOLINGGO

Sekretariat : Jl. Slamet Riyadi 20 Kota Probolinggo

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 2022 Dinas Penanaman Modal, PTSP dan Tenaga Kerja Kota Probolinggo telah dapat diselesaikan tanpa halangan yang berarti.

Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) Tahun 2022 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 2022, 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 2022 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, 30 Desember 2022

KEPALA DINAS PENANAMAN MODAL,
PTSP DAN TENAGA KERJA
KOTA PROBOLINGGO



MUHAMMAD ABAS, S.Sos., M.Si

Pembina Utama Muda

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	34
PENUTUP.....	
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

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
Tabel3.16 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 2022 dimaksudkan sebagai bentuk pertanggungjawaban atas pelaksanaan mandat, visi dan misi, tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan di dalam Rencana Kinerja Tahun 2022, 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 2022, yang merupakan penjabaran dari visi, misi, dan tujuan yang telah dituangkan dalam Rencana Strategis (Renstra) Tahun 2019–2024 dan Rencana Kerja (Renja) Tahun 2022.

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 :

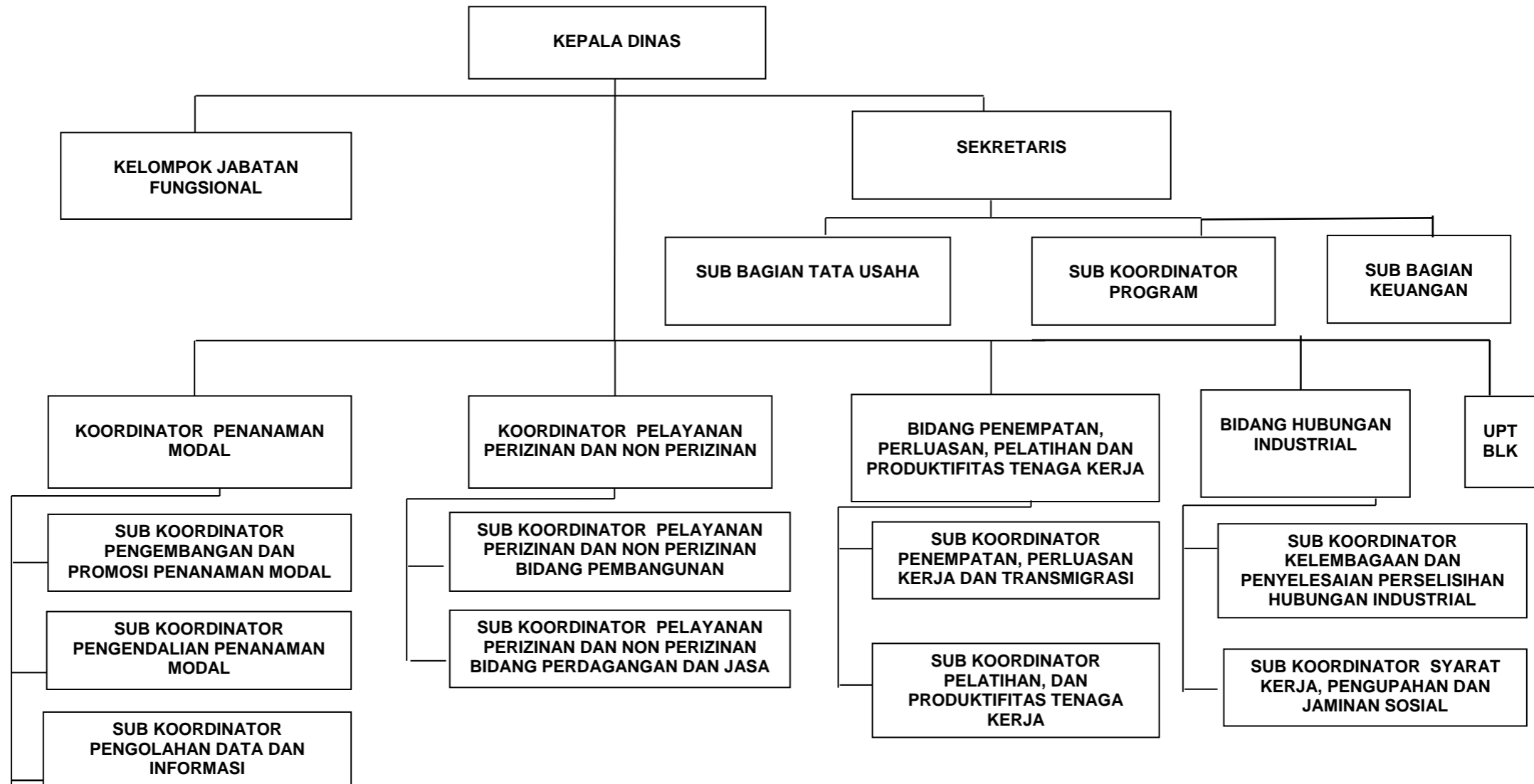
- a. Perumusan kebijakan daerah di bidang Pelayanan Terpadu Satu Pintu dan Ketenagakerjaan;
- b. Pelaksanaan kebijakan daerah di bidang Pelayanan Terpadu Satu Pintu dan Ketenagakerjaan pelaksanaan evaluasi dan pelaporan daerah di bidang Pelayanan Terpadu Satu Pintu dan Ketenagakerjaan;
- c. Pelaksanaan 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 Koordinator Program;
 3. Sub Bagian Keuangan
- c. Koordinator Penanaman Modal;
 1. Sub Koordinator Pengembangan dan Promosi Penanaman Modal;
 2. Sub Koordinator Pengendalian Penanaman Modal;
 3. Sub Koordinator Pengolahan Data dan Informasi
- d. Koordinator Pelayanan Perizinan dan Non Perizinan;
 1. Sub Koordinator Pelayanan Perizinan dan Non Perizinan Bidang Pembangunan;
 2. Sub Koordinator Pelayanan Perizinan dan Non Perizinan Bidang Perdagangan Jasa
- e. Koordinator Penempatan, Perluasan dan Pelatihan dan Produktifitas Tenaga Kerja;

1. Sub Koordinator Penempatan, Perluasan Kerja dan Transmigrasi;
2. Sub Koordinator Pelatihan, dan Produktifitas Tenaga Kerja
- f. Bidang Hubungan Industrial;
 1. Sub Koordinator Kelembagaan dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial;
 2. Sub Koordinator 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	7
- SLTA	22
- SLTP	0
- SD	1
Jumlah	70

(Sumber : Sub Bagian Tata Usaha per Des 2021)

Tabel 1.2.
Komposisi Personil Berdasarkan Fungsi

No.	Bagian/Bidang/Koordinator/Sub Koordinator/Sub Bagian	Jenis Kelamin		Jumlah
		Laki-laki	Perempuan	
1	Kepala (Top Manajemen)	√		1
2	Sekretaris		√	1
	a. Sub Bagian Tata Usaha		√	1
	b. Sub Koordinator Program		√	1
	c. Sub Bagian Keuangan		√	1
3	Koordinator Penanaman Modal		√	1
	a. Sub Koordinator Pengembangan dan Promosi Penanaman Modal		√	1
	b. Sub Koordinator Pengendalian Penanaman Modal		√	1
	c. Sub Koordinator Pengolahan Data dan Informasi	√		1
4	Koordinator Pelayanan Perizinan dan Non Perizinan		√	1
	a. Sub Koordinator Pelayanan Perizinan dan Non Perizinan Bidang Pembangunan		√	1
	b. Sub Koordinator Pelayanan Perizinan dan Non Perizinan Bidang Perdagangan Jasa		√	1
5	Bidang Penempatan, Perluasan dan Pelatihan dan Produktifitas Tenaga Kerja			
	a. Sub Koordinator Penempatan, Perluasan Kerja dan Transmigrasi		√	1
	b. Sub Koordinator Pelatihan, dan	√		1

	Produktifitas Tenaga Kerja			
6	Bidang Hubungan Industrial	√		1
	Sub Koordinator Kelembagaan dan a. Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial	√		1
	b. Sub Koordinator Syarat Kerja, Pengupahan dan Jaminan Sosial		√	
7	Ka. Unit Pelaksana Teknis	√		1
8	Kelompok Jabatan Fungsional			22

(Sumber : Sub Bagian Tata Usaha per Des 2022)

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 2022)

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
	Jumlah						70

(Sumber : Sub Bagian Tata Usaha per Des 2022)

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

Tabel 1.5.
Jenjang Jabatan Fungsional Tahun 2022
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.	Pengantar Kerja Madya									√		1
2.	Instruktur Madya									√		1
3.	Instruktur Ahli Muda								√			1
4.	Instruktur Ahli Muda							√				1
5.	Mediator Hubungan Industrial Ahli Muda									√		2
6.	Mediator Hubungan Industrial Ahli Muda							√				1
7.	Mediator Hubungan Industrial Ahli 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
Jumlah											22	

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.

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 Sistem penyimpanan Data Base (Filing System);
5. Banyak perusahaan yang menyatakan kurang mampu menerapkan UMK;
6. Masih rendahnya kesadaran perusahaan untuk patuh terhadap aturan ketenagakerjaan
7. Masih kurangnya Penerapan aturan ketenagakerjaan di perusahaan
8. Masih kurangnya Pemahaman peraturan ketenagakerjaan oleh pekerja
9. 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. Dinas Penanaman Modal, PTSP dan Tenaga Kerja Kota Probolinggo hanya berwenang melakukan pembinaan tidak mempunyai kewenangan untuk memberikan sanksi dalam penerapan syarat-syarat kerja, karena kewenangan pemberian sanksi berada pada pengawas Ketenagakerjaan Propinsi Jawa Timur;
 - g. 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 kerjanya 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 4 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. Mengintensifikan 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 Perusahaan yang memenuhi persyaratan kerja
5. Persentase Penurunan Kasus Hubungan Industrial

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

- a. Kegiatan 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. Kegiatan Pengendalian pelaksanaan penanaman modal yang menjadi kewenangan daerah kabupaten/kota
9. Program Pengelolaan Data dan Sistem Informasi Penanaman Modal
 - a. Kegiatan Pengelolaan Data dan Informasi Perizinan dan non Perizinan yang terintegrasi pada tingkat daerah kabupaten/kota.

2.3 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 2022 dibawah ini:

Tabel 2.1.
Rencana Kinerja Tahun 2022
Dinas Penanaman Modal, Pelayanan Terpadu Satu Pintu dan Tenaga Kerja
Kota Probolinggo

NO	TUJUAN	SASARAN	INDIKATOR KINERJA	TARGET
1	2	3	4	5
1.	Meningkatnya nilai investasi daerah	Meningkatnya nilai penanaman modal	Persentase Pertumbuhan Penanaman Modal	0,39 %
2.	Meningkatkan Kualitas Penyelenggaraan Pelayanan Publik Pemerintahan	Meningkatnya Kualitas Penyelenggaraan Pelayanan Publik Pemerintahan	Indeks Kepuasan Masyarakat	82,75%
3.	Meningkatkan Kuantitas Penyerapan Tenaga Kerja	Meningkatnya Penempatan Tenaga Kerja pada Sektor Formal dan Informal	Persentase Pencari Kerja yang ditempatkan pada sektor formal dan informal	88,3%

4.	Meningkatkan Perlindungan Tenaga Kerja	Meningkatnya Perlindungan Tenaga Kerja	1. Persentase Perusahaan yang memenuhi Persyaratan Kerja	70%
			2. Persentase Penurunan Kasus Hubungan Industrial	55%

2.3. PERJANJIAN KINERJA

Rencana Kinerja Tahunan Dinas Penanaman Modal, Pelayanan Terpadu Satu Pintu dan Tenaga Kerja Kota Probolinggo Tahun 2022 yang telah dibuat untuk melaksanakan kegiatan, program dan sasaran di tahun 2022 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 2022 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 2022.

Perjanjian Kinerja Dinas Penanaman Modal, Pelayanan Terpadu Satu Pintu dan Tenaga Kerja Kota Probolinggo Tahun 2022 adalah sebagai berikut :

Tabel 2.2
Perjanjian Kinerja Tahun 2022
Dinas Penanaman Modal, Pelayanan Terpadu Satu Pintu dan Tenaga Kerja
Kota Probolinggo

NO	TUJUAN	SASARAN	INDIKATOR KINERJA	TARGET
1	2	3	4	5
1.	Meningkatnya nilai investasi daerah	Meningkatnya nilai penanaman modal	Persentase Pertumbuhan Penanaman Modal	0,39 %
2.	Meningkatkan Kualitas Penyelenggaraan Pelayanan Publik Pemerintahan	Meningkatnya Kualitas Penyelenggaraan Pelayanan Publik Pemerintahan	Indeks Kepuasan Masyarakat	82,75%
3.	Meningkatkan Kuantitas Penyerapan Tenaga Kerja	Meningkatnya Penempatan Tenaga Kerja Pada Sektor Formal dan Informal	Persentase Pencari Kerja yang ditempatkan pada sektor formal dan informal	88,3 %

4.	Meningkatkan Perlindungan Tenaga Kerja	Meningkatnya Perlindungan Tenaga Kerja	1. Persentase Perusahaan yang memenuhi Persyaratan Kerja	70%
			2. Persentase penurunan kasus perselisihan hubungan industrial	55%

NO.	PROGRAM	ANGGARAN	KETERANGAN
1	2	3	4
1.	Program Pelatihan Kerja dan Produktivitas Tenaga Kerja	3.513.696.460	DAU, DBHCHT, DID
2.	Program Penempatan Tenaga Kerja	121.294.150	DAU
3.	Program Hubungan Industrial	170.263.200	DAU
4.	Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota	10.694.758.119	DAU
5.	Program Pengembangan Iklim Penanaman Modal	55.599.900	DAU
6.	Program Promosi Penanaman Modal	49.421.000	DAU
7.	Program Pelayanan Penanaman Modal	250.634.400	DAU
8.	Program Pengendalian Pelaksanaan Penanaman Modal	428.786.800	DAU, DAK
9.	Program Pengelolaan data dan Sistem Informasi Penanaman Modal	69.068.400	DAU
Total		15.353.522.429	

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 2022
Sasaran Strategis I

SASARAN	INDIKATOR KINERJA	TARGET	REALISASI	CAPAIAN (%)
1	2	3	4	5
Meningkatnya nilai penanaman modal	Persentase Pertumbuhan Penanaman Modal	0,39 %	0,38%	97%

Tabel 3.2
Perbandingan Capaian Kinerja Tahun 2022 dengan tahun-tahun sebelumnya
Sasaran Strategis I

SASARAN	INDIKATOR KINERJA	TARGET 2021	REALISASI	
			Th. 2021 (n-1)	Th. 2022 (n)
1	2	3	4	5
Meningkatnya nilai penanaman modal	Persentase Pertumbuhan Penanaman Modal	0,38%	0,37%	0,38%

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

SASARAN	INDIKATOR KINERJA	TARGET AKHIR Renstra	REALISASI Th. 2022	TINGKAT KEMAJUAN (%)
1	2	3	4	5
Meningkatnya nilai penanaman modal	Persentase Pertumbuhan Penanaman Modal	0,41 %	0,38%	92%

Tabel 3.4
Alokasi per-sasaran Pembangunan
Sasaran Strategis I

SASARAN	INDIKATOR KINERJA	PROGRAM	ANGGARAN (Rp)	% ANGGARAN THD ANGGARAN PERANGKAT DAERAH (Rp.15.353.522.429)
1	2	3	4	5
Meningkatnya nilai penanaman modal	Persentase Pertumbuhan Penanaman Modal	Program Pengembangan Iklim Penanaman Modal	55.599.900	0,36%
		Program Promosi Penanaman Modal	49.421.000	0,32%
		Program Pengendalian Penanaman Modal	428.786.800	2,79%
		Program Pengelolaan Data dan Sistem Informasi Penanaman Modal	69.068.400	0,44%
Jumlah			602.876.100	3,9%

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	0,39 %	0,38%	92%	581.317.489	546.254.682	93%

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	92%	93%	98%

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 Pertumbuhan Penanaman Modal	0,39%	0,38%	<ol style="list-style-type: none"> 1. Aplikasi OSS RBA yang masih dalam tahap pengembangan 2. Tidak semua pelaku usaha memahami Laporan Kegiatan Penanaman Modal (LKPM) 3. Rencana Umum Penanaman Modal (RUPM) yang belum direview 4. Kurang memadainya kapasitas infrastruktur penunjang investasi

Tabel 3.8
Analisis Program/Kegiatan yang Menunjang Keberhasilan/Kegagalan
Pencapaian Kinerja
Sasaran Strategis I

SASARAN	INDIKATOR KINERJA	TARGET	REALISASI	Program/Kegiatan
1	2	3	4	5
Meningkatnya nilai penanaman modal	Meningkatnya nilai penanaman modal	0,39%	0,38%	<ol style="list-style-type: none"> 1. Program Pengembangan Iklim Penanaman Modal : <ol style="list-style-type: none"> 1.1 Kegiatan Pembuatan Peta Potensi Investasi Kab /Kota

				<p>2. Program Promosi Penanaman Modal: 2.1. Kegiatan Penyelenggaraan Promosi Penanaman Modal yang menjadi Kewenangan Daerah Kab/Kota;</p> <p>3. Program Pengendalian Penanaman Modal: 3.1. Kegiatan Pengendalian pelaksanaan Penanaman Modal yang menjadi Kewenangan Daerah Kab/Kota</p> <p>4. Program Pengelolaan Data dan System Informasi Penanaman Modal: 4.1. Pengelolaan Data dan Informasi Perizinan dan Non Perizinan yang Terintegrasi pada Tingkat Daerah Kabupaten/Kota</p>
--	--	--	--	--

Tabel 3.9
Capaian Kinerja Tahun 2022
Sasaran Strategis II

SASARAN	INDIKATOR KINERJA	TARGET	REALISASI	CAPAIAN (%)
1	2	3	4	5
Meningkatnya Kualitas Penyelenggaraan Pelayanan Publik Pemerintahan	Indeks Kepuasan Masyarakat	82,75%	83,37%	100,74%

Tabel 3.10
Perbandingan Capaian Kinerja Tahun 2020 dengan tahun-tahun sebelumnya
pada Sasaran Strategis II

SASARAN	INDIKATOR KINERJA	TARGET 2021	REALISASI	
			Th. 2021 (n-1)	Th. 2022 (n)
1	2	3	4	5
Meningkatnya Kualitas Penyelenggaraan Pelayanan Publik Pemerintahan	Indeks Kepuasan Masyarakat	82,75%	83,35%	83,37%

Tabel 3.11
Perbandingan Capaian Kinerja s.d. Akhir Periode Renstra Sasaran
Strategis II

SASARAN	INDIKATOR KINERJA	TARGET AKHIR Renstra	REALISASI Th. 2022	TINGKAT KEMAJUAN (%)
1	2	3	4	5
Meningkatnya Kualitas Penyelenggaraan Pelayanan Publik Pemerintahan	Indeks Kepuasan Masyarakat	83 %	83,37%	100,41%

Tabel 3.12
Alokasi per-sasaran Pembangunan
Sasaran Strategis II

SASARAN	INDIKATOR KINERJA	PROGRAM	ANGGARAN (Rp)	% ANGGARAN THD ANGGARAN PERANGKAT DAERAH (Rp.15.353.522.429)
1	2	3	4	5
Meningkatnya Kualitas Penyelenggaraan Pelayanan Publik Pemerintahan	Indeks Kepuasan Masyarakat	Pelayanan Penanaman Modal	250.634.400	1,63%
		Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kab/Kota	10.694.758.119	69,65%
Jumlah			10.945.392.519	71,44%

Tabel 3.13
Pencapaian Kinerja dan Anggaran
Sasaran Strategis II

Sasaran	Indikator Kinerja Utama	Kinerja			Anggaran		
		Target	Realisasi	Capaian	Pagu (Rp)	Realisasi (Rp)	Capaian
1	2	3	4	5	6	7	8
Meningkatnya Kualitas Penyelenggaraan Pelayanan Publik Pemerintahan	Indeks Kepuasan Masyarakat	82,75 %	83,37%	100,74 %	10.945.392.519	10.301.726.843	94%

Tabel 3.14
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	Indeks kepuasan Masyarakat	100,74%	94%	107%

ANALISIS PENYEBAB KEBERHASILAN/~~KEGAGALAN~~ DAN SOLUSI

**Tabel 3.15
Keberhasilan/Kegagalan Capaian Kinerja
Sasaran Strategis II**

SASARAN	INDIKATOR KINERJA	TARGET	REALISASI	ANALISIS PENYEBAB
1	2	3	4	5
Meningkatnya Kualitas Penyelenggaraan Pelayanan Publik Pemerintahan	Indeks Kepuasan Masyarakat	82,75 %	83,37%	85% pemenuhan pelayanan Perizinan terintegrasi secara elektronik melalui Online Single Submission Risk Based Approach (OSS RBA) dan Si-Cantik Cloud

**Tabel 3.16
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	Indeks Kepuasan Masyarakat	82,75%	83,37%	<ol style="list-style-type: none"> 1. Program Pelayanan Penanaman Modal: <ol style="list-style-type: none"> 1.1. Kegiatan Penyediaan Pelayanan Terpadu Perizinan dan non Perizinan Berbasis Sistem Pelayanan Perizinan Berusaha Terintegrasi Secara Elektronik 2. Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kab/Kota : <ol style="list-style-type: none"> 2.1. Kegiatan Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah; 2.2. Administrasi Keuangan Perangkat Daerah; 2.3. Administrasi Barang Milik Daerah pada Perangkat Daerah; 2.4. Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah; 2.5. Administrasi Umum Perangkat Daerah; 2.6. Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah; 2.7. Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah; 2.8. Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah.

Tabel 3.17
Capaian Kinerja Tahun 2022
Sasaran Strategis III

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 Pada Sektor Formal dan Informal	88,3%	88,3%	100%

Tabel 3.18
Perbandingan Capaian Kinerja Tahun 2022 dengan
tahun-tahun sebelumnya pada Sasaran Strategis III

SASARAN	INDIKATOR KINERJA	TARGET 2021	REALISASI	
			Th. 2021 (n-1)	Th. 2022 (n)
1	2	3	4	5
Meningkatnya Penempatan Tenaga Kerja Pada Sektor Formal dan Informal	Persentase Pencari Kerja Yang Ditempatkan Pada Sektor Formal dan Informal	83,3%	83,79%	88,3%

Tabel 3.19
Perbandingan Capaian Kinerja s.d. Akhir Periode Renstra
Sasaran Strategis III

SASARAN	INDIKATOR KINERJA	TARGET AKHIR Renstra	REALISASI Th. 2022	TINGKAT KEMAJUAN (%)
1	2	3	4	5
Meningkatnya Penempatan Tenaga Kerja Pada Sektor Formal dan Informal	Persentase Pencari Kerja Yang Ditempatkan Pada Sektor Formal dan Informal	98,3%	88,3%	89,83%

Tabel 3.20
Alokasi per-sasaran Pembangunan
Sasaran Strategis III

SASARAN	INDIKATOR KINERJA	PROGRAM	ANGGARAN (Rp)	% ANGGARAN THD ANGGARAN PERANGKAT DAERAH (Rp.15.353.522.429)
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	3.513.696.460	22,88%
		Program penempatan Tenaga Kerja	121.294.150	0,79%
Jumlah			3.634.990.610	23,67%

Tabel 3.21
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 Penempatan Tenaga Kerja Pada Sektor Formal dan Informal	Persentase Pencari Kerja Yang Ditempatkan pada formal dan informal	88,3 %	88,3%	100%	3.634.990.610	2.228.801.011	79,15%

Tabel 3.22
Efisien Penggunaan Sumberdaya
Sasaran Strategis III

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 Pada Sektor Formal dan Informal	100%	79,15%	79,15%

ANALISIS PENYEBAB KEBERHASILAN/KEGAGALAN DAN SOLUSI

Tabel 3.23
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	88,3 %	88,3%	Lowongan yang tersedia hampir terpenuhi penempatannya karena banyak kualifikasi yang sesuai

Tabel 3.24
Analisis Program/Kegiatan yang Menunjang Keberhasilan/Kegagalan
Pencapaian Kinerja
Sasaran Strategis III

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 pada sektor formal dan informal	88,3 %	88,3%	1. Program Pelatihan dan Produktivitas Tenaga Kerja: 1.1.Pelaksanaan Pelatihan berdasarkan Unit Kompetensi 1.2.Koordinasi Lintas Lembaga dan Kerja

				<p>Sama dengan Sektor Swasta untuk Penyediaan Instruktur serta Sarana dan Prasarana Lembaga Pelatihan Kerja</p> <p>2. Program Penempatan Tenaga Kerja:</p> <p>2.1. Pelayanan Antar Kerja di daerah Kab/Kota</p> <p>2.2. Pengelolaan Informasi Pasar Kerja</p> <p>2.3. Perlindungan PMI di daerah Kab/Kota</p>
--	--	--	--	---

Tabel 3.25
Capaian Kinerja Tahun 2022
Sasaran Strategis IV

SASARAN	INDIKATOR KINERJA	TARGET	REALISASI	CAPAIAN (%)
1	2	3	4	5
Meningkatnya perlindungan Tenaga Kerja	Persentase Perusahaan yang memenuhi persyaratan kerja	70%	70%	100%
	Persentase penurunan kasus perselisihan hubungan industrial	55%	8,3%	15%

Tabel 3.26
Perbandingan Capaian Kinerja Tahun 2022 dengan tahun-tahun sebelumnya
pada Sasaran Strategis IV

SASARAN	INDIKATOR KINERJA	TARGET 2021	REALISASI	
			Th. 2021 (n-1)	Th. 2022 (n)
1	2	3	4	5
Meningkatnya perlindungan Tenaga Kerja	Persentase Perusahaan yang memenuhi persyaratan kerja	80%	50%	70%
	Persentase penurunan kasus perselisihan hubungan industrial	66,7%	84,6%	8,3%

Tabel 3.27
Perbandingan Capaian Kinerja s.d. Akhir Periode Renstra
Sasaran Strategis IV

SASARAN	INDIKATOR KINERJA	TARGET AKHIR Renstra	REALISASI Th. 2022	TINGKAT KEMAJUAN (%)
1	2	3	4	5
Meningkatnya perlindungan Tenaga Kerja	Persentase Perusahaan yang memnuhi persyaratan kerja	70%	70%	100%
	Persentase penurunan kasus perselisihan hubungan industrial	57%	8,3%	14,56%

Tabel 3.28
Alokasi per-sasaran Pembangunan
Sasaran Strategis IV

SASARAN	INDIKATOR KINERJA	PROGRAM	ANGGARAN (Rp)	% ANGGARAN THD ANGGARAN PERANGKAT DAERAH (Rp.15.353.522.429)
1	2	3	4	5
Meningkatnya perlindungan Tenaga Kerja	Persentase Perusahaan yang memnuhi persyaratan kerja	Program Hubungan Industrial	170.263.200	1,1%
	Persentase penurunan kasus perselisihan hubungan industrial			

Tabel 3.29
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	70%	70%	100%	170.263.200	159.664.620	93,78 %
	Persentase penurunan kasus perselisihan hubungan industrial	55 %	8,3%	15%			

Tabel 3.30
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	100%	93,78%	61%
	Persentase penurunan kasus perselisihan hubungan industrial	15%		

ANALISIS PENYEBAB KEBERHASILAN/KEGAGALAN DAN SOLUSI

Tabel 3.31
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	70%	70%	Dengan adanya peningkatan pembinaan oleh DPMPTSPNAKER kepada perusahaan sehingga perusahaan memahami pentingnya syarat-syarat kerja pada perusahaan
	Persentase penurunan kasus perselisihan hubungan industrial	55%	8,3%	Berkurangnya kasus hubungan industrial karena perusahaan dan tenaga kerja memahami peraturan ketenagakerjaan

Tabel 3.32
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	70%	70%	Program Hubungan Industrial : 1. Pengesahan Peraturan Perusahaan Dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama Untuk Perusahaan Yang Hanya Beroperasi Dalam 1 (Satu) Daerah Kabupaten/Kota 2. Pencegahan Dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja Dan Penutupan Perusahaan Di Daerah Kabupaten/Kota
	Persentase penurunan kasus perselisihan hubungan industrial	55 %	8,3%	

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 2022. 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 2022 adalah sebesar **Rp.15.353.522.429,-** telah direalisasikan sebesar **Rp.13.236.447.156,-** atau **86,21%**. Rincian realisasi secara umum pada tahun 2022 adalah sebagai berikut :

Tabel 3.33
Realisasi Anggaran tahun 2022

NO	URAIAN	ANGGARAN	REALISASI	%
A	PROGRAM PELATIHAN TENAGA KERJA DAN PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA	3.513.696.460	2.109.617.307	60,04%
1	Pelaksanaan Pelatihan Berdasarkan Unit Kompetensi	3.513.696.460	2.109.617.307	60,04%
	1.1 Proses Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Keterampilan bagi Pencari Kerja Berdasarkan Klaster Kompetensi	3.419.187.850	2.109.617.307	58,98%
	1.2 Koordinasi Lintas Lembaga dan Kerja Sama dengan Sektor Swasta untuk Penyediaan Instruktur serta Sarana dan Prasarana Lembaga Pelatihan Kerja	94.508.610	93.073.806	98,48%
B	PROGRAM PENEMPATAN TENAGA KERJA	121.294.150	119183704	98,26%
1	Pelayanan Antarkerja di Daerah Kabupaten/ Kota	81.299.650	81.189.204	98,26%
	1.1 Pelayanan Antar Kerja	81.299.650	81.189.204	98,26%
2	Pengelolaan Informasi Pasar Kerja	34.994.800	32.994.800	94,28%
	2.1 Job Fair/Bursa Kerja	34.994.800	32.994.800	94,28%
3	Pelindungan PMI (Pra Dan Purna Penempatan) Di Daerah Kabupaten/Kota	4.999.700	4.999.700	100%
	3.1 Penyediaan Layanan Terpadu pada Calon Pekerja Migran	4.999.700	4.999.700	100%
C	PROGRAM HUBUNGAN INDUSTRIAL	170.263.200	159.664.620	93,78%
1	Pengesahan Peraturan Perusahaan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama untuk Perusahaan yang Hanya Beroperasi dalam 1 (satu) Daerah Kabupaten/ Kota	47.739.300	45.260.100	94,81%
	1.1 Pengesahan Peraturan Perusahaan bagi Perusahaan	9.759.500	9.733.000	99,73%
	1.2 Penyelenggaraan Pendataan dan Informasi Sarana Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja serta Pengupahan	37.979.800	35.527.100	93,54%
2	Pencegahan Dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja Dan Penutupan Perusahaan Di Daerah	122.523.900	114.404.520	93,37%

	Kabupaten/Kota			
	2.1 Pencegahan Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja, dan Penutupan Perusahaan yang Berakibat/Berdampak pada Kepentingan di 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota	122.523.900	114.404.520	93,37%
	2.2 Penyelenggaraan Verifikasi dan Rekapitulasi Keanggotaan pada Organisasi Pengusaha, Federasi dan Konfederasi Serikat Pekerja/Serikat Buruh serta Non Afiliasi	0	0	-
D	PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH KABUPATEN/ KOTA	10.694.758.119	10.064.266.737	94,10%
1	Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	49.965.000	49.871.068	99,81%
	1.1 Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	33.935.000	33.841.068	99,72%
	1.2 Koordinasi dan Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD	16.030.000	16.030.000	100%
2	Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	8.694.416.830	8.414.303.681	96,78%
	2.1 Penyediaan Gaji Dan Tunjangan ASN	8.546.022.130	8.266.053.261	96,72%
	2.2 Pelaksanaan Penatausahaan dan Pengujian/Verifikasi Keuangan SKPD	140.828.900	140.689.620	99,90%
	2.3 Koordinasi Dan Penyusunan Laporan Keuangan Bulanan/Triwulanan/Semesteran SKPD	7.565.800	7.560.800	99,93%
3	Administrasi Barang Milik Daerah Pada Perangkat Daerah	25.910.000	25.895.720	99,94%
	3.1 Penatausahaan Barang Milik Daerah Pada SKPD	25.910.000	25.895.720	99,94%
4	Administrasi Umum Perangkat Daerah	313.541.994	306.626.586	97,79%
	4.1 Penyediaan Peralatan Dan Perlengkapan Kantor	49.285.394	49.268.436	99,97%
	4.2 Penyediaan Peralatan Rumah Tangga	1.815.000	1.812.000	99,83%
	4.3 Penyediaan Barang Cetak Dan Penggandaan	9.999.400	9.996.900	99,97%
	4.4. Penyediaan Bahan Bacaan Dan Peraturan Perundang-Undangan	5.621.200	5.621.200	100%
	4.5 Fasilitasi Kunjungan Tamu	4.500.000	4.499.000	99,98%
	4.6. Penyelenggaraan Rapat Koordinasi Dan Konsultasi SKPD	160.821.000	159.468.395	99,16%

	4.7.Dukungan Pelaksanaan Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik Pada SKPD	80.000.000	74.480.855	93,10%
5	Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	703.069.495	406.136.600	57,77%
	5.1Pengadaan Peralatan Dan Mesin Lainnya	703.069.495	406.136.600	57,77%
6	Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	746.386.800	722.091.514	96,74%
	6.1Penyediaan Jasa Surat Menyurat	71.606.000	71.347.472	99,64%
	6.2Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air Dan Listrik	303.928.000	285.334.874	93,88%
	6.3Penyediaan Jasa Peralatan Dan Perlengkapan Kantor	130.197.000	125.750.475	96,58%
	6.4Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	240.655.800	239.658.693	99,59%
7	Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	161.468.000	139.341.568	86,30%
	7.1 Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan Dan Pajak Kendaraan Perorangan Dinas Atau Kendaraan Dinas Jabatan	46.625.000	44.451.500	95,34%
	7.2 Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak, Dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasional Atau Lapangan	54.003.000	44.690.068	82,75%
	7.3 Pemeliharaan Peralatan Dan Mesin Lainnya	50.840.000	50.200.000	98,74%
	7.4 Pemeliharaan/Rehabilitasi Gedung Kantor Dan Bangunan Lainnya	10.000.000	0	0%
E	PROGRAM PENGEMBANGAN IKLIM PENANAMAN MODAL	55.599.900	55.511.475	99,84%
1	Pembuatan Peta Potensi Investasi Kabupaten/ Kota	55.599.900	55.511.475	99,84%
	1.1 Penyediaan Peta Potensi dan Peluang Usaha Kabupaten/ Kota	55.599.900	55.511.475	99,84%
F	PROGRAM PROMOSI PENANAMAN MODAL	49.421.000	47.509.789	96,13%
1	Penyelenggaraan Promosi Penanaman Modal yang Menjadi Kewenangan Daerah Kab/ Kota	49.421.000	47.509.789	96,13%
	1.1 Pelaksanaan Kegiatan Promosi Penanaman Modal Daerah Kabupataen/ Kota	49.421.000	47.509.789	96,13%
G	PROGRAM PELAYANAN PENANAMAN MODAL	250.634.400	237.460.106	94,74
1	Pelayanan Perizinan dan Non Perizinan Secara Terpadu Satu Pintu di Bidang Penanaman Modal yang Menjadi Kewenangan	250.634.400	237.460.106	94,74

	Daerah Kabupaten/ Kota			
	1.1 Penyediaan Pelayanan Terpadu Perizinan dan Non Perizinan Berbasis Sistem Pelayanan Perizinan Berusaha Terintegrasi Secara Elektronik	110.765.800	109.210.232	98,60%
	1.2 Pemantauan Pemenuhan Komitmen Perizinan dan Non Perizinan Penanaman Modal	56.176.300	53.671.174	95,54%
	1.3 Penyediaan Layanan Konsultasi dan Pengelolaan Pengaduan Masyarakat terhadap Pelayanan Terpadu Perizinan dan Non Perizinan	3249800	849800	26,15
	1.4 Koordinasi dan Sinkronisasi Penetapan Pemberian Fasilitas / Insentif Daerah	80.442.500	73.728.900	91,65%
H	PROGRAM PENGENDALIAN PELAKSANAAN PENANAMAN MODAL	428.786.800	375.204.500	87,50%
1	Pengendalian Pelaksanaan Penanaman Modal yang Menjadi Kewenangan Daerah Kab/Kota	428.786.800	375.204.500	87,50%
	1.1 Koordinasi dan Sinkronisasi Pembinaan Pelaksanaan Penanaman Modal	391.108.000	343.292.500	87,77%
	1.2 Koordinasi dan Sinkronisasi Pengawasan Pelaksanaan Penanaman Modal	37678800	31912000	84,69%
I	PROGRAM PENGELOLAAN DATA DAN SISTEM INFORMASI PENANAMAN MODAL	69.068.400	68.028.918	98,49%
1	Pengelolaan Data dan Informasi Perizinan dan Non Perizinan yang Terintegrasi pada Tingkat Daerah Kabupaten/ Kota	69.068.400	68.028.918	98,49%
	1.1 Pengolahan, Penyajian, dan Pemanfaatan Data dan Informasi Perizinan dan Non Perizinan Berbasis Sistem Pelayanan Perizinan Berusaha Terintegrasi secara Elektronik	69.068.400	68.028.918	98,49%
JUMLAH		15.353.522.429	13.236.447.156	

BAB IV

PENUTUP

4.1. 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 2022 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 2022 sebesar Rp.15.353.522.429,- dan sampai akhir tahun 2022 terealisasi sebesar Rp. 13.236.447.156,- atau **86,21%**. Berdasarkan uraian capaian Kinerja sasaran yang merupakan capaian kinerja dari pengukuran Indikator Kinerja Utama atau Indikator Kinerja Sasaran dan RPJMD Kota Probolinggo tahun 2019-2024, 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 Kualitas Penyelenggaraan Pelayanan Publik Pemerintahan
- SASARAN 3 : Meningkatnya Penempatan tenaga kerja pada sektor formal dan informal
- SASARAN 4 : Meningkatnya Perlindungan Tenaga Kerja

Diantara capaian 4 (empat) 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

Langkah-langkah untuk meningkatkan kinerja pada Dinas Penanaman Modal, Pelayanan Terpadu Satu Pintu dan Tenaga Kerja Kota Probolinggo Tahun 2022 sehingga dapat mencapai target yang telah ditetapkan, langkah-langkahnya sebagai berikut :

1. Meningkatkan kompetensi Sumber Daya Manusia (SDM) dengan mengikuti bimbingan teknis, diklat, sosialisasi dan workshop;

2. Meningkatkan pendampingan dan pengawasan kepada pelaku usaha dalam melaksanakan pelaporan kegiatan penanaman modal
3. Meningkatkan koordinasi dengan OPD terkait, perusahaan dan Instansi Vertikal.

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. 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 online 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. Melakukan Review 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. Perlu diadakan sosialisasi secara continue terkait aplikasi OSS RBA maupun aplikasi perizinan lainnya seperti SI CANTIK CLOUD. Hal ini penting dikarenakan masih rendahnya pemahaman masyarakat tentang aplikasi perizinan yang berbasis online;
4. 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