



LAPORAN KINERJA TAHUN 2025

Oleh:

ISMAN WIDODO, AP., MM

NIP 197501251994121001

PEMERINTAH PROVINSI JAWA TIMUR
DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI

UPT BALAI LATIHAN KERJA SINGOSARI

Jln. Raya Singosari, Ardimulyo, Singosari, Kabupaten Malang 65153
Tlp. (0341) 458055 – Faks. 458512 Pos-el blk.singosari.jatim@gmail.com

DAFTAR ISI

DAFTAR ISI	i
DAFTAR GAMBAR.....	ii
DAFTAR TABEL	iii
KATA PENGANTAR	iv
BAB I	1
PENDAHULUAN.....	1
A. STRUKTUR ORGANISASI.....	1
B. TUGAS DAN FUNGSI.....	1
C. ISU STRATEGIS	4
D. CASCADING KINERJA	6
BAB II	9
PERENCANAAN KINERJA	9
2.1. RENCANA STRATEGIS DAN RENCANA KINERJA.....	9
2.2. RENCANA KINERJA TAHUN 2025.....	10
BAB III	13
AKUNTABILITAS KINERJA	13
3.1. CAPAIAN KINERJA UNIT KERJA	13
3.2. REALISASI ANGGARAN.....	18
3.3. EVALUASI DAN TINDAK LANJUT	19
3.4. TANGGAPAN ATASAN LANGSUNG.....	22
BAB IV.....	23
PENUTUP	23

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Struktur Organisasi.....	1
Gambar 1.2 Cascading Kinerja UPT BLK.....	8
Gambar 3.1 Diagram Realisasi Kinerja Tahun 2023 dan 2025	18

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Rencana Strategis dan Rencana Kinerja	9
Tabel 2.2 Rencana Kinerja Tahun 2025	11
Tabel 3.1 Perbandingan Kinerja antara Target dan Realisasi Tahun 2025.....	14
Tabel 3.2 Perbandingan Kinerja antara Target dengan Realisasi Tahun 2023 dan 2025	16
Tabel 3.3 Perbandingan Kinerja antara Target Periode Renstra dengan Realisasi Tahun 2023 dan 2025	17
Tabel 3.4 Realisasi Anggaran Tahun 2025.....	19

KATA PENGANTAR

Kiranya tiada yang pantas kita lakukan setiap saat selain ungkapan rasa syukur kehadiran Allah SWT tuhan yang maha menguasai segala sesuatu, karena atas limpahan rahmat dan berkah-Nya maka hingga saat ini kita semua sebagai Aparatur Sipil Negara tetap dapat menjalankan tugas dengan baik dan penuh tanggung jawab. Untuk itu dokumen Laporan Kinerja (LKj) Kepala UPT Balai Latihan Kerja Singosari- Malang Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur Tahun 2025 dapat diselesaikan dengan baik.

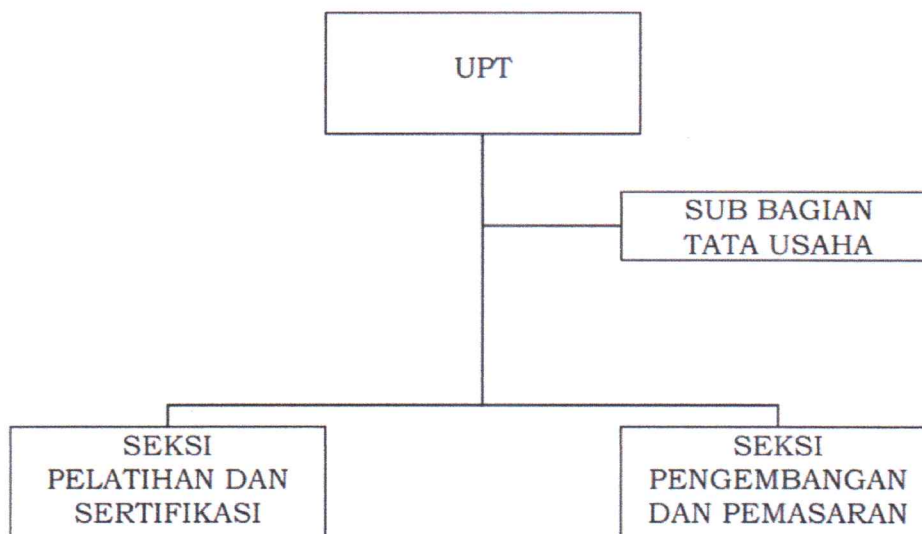
Laporan Kinerja (LKj) sebagai bagian dari sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) merupakan salah satu cara untuk mewujudkan tata pemerintahan yang baik (*good governance*) dan akuntabel, sehingga dapat mendorong peningkatan pelayanan publik dan mencegah praktek Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme (KKN). Laporan ini juga sekaligus sebagai bentuk laporan akuntabilitas kepada masyarakat pada umumnya serta Pegawai Aparatur Sipil Negara pada khususnya, demikian juga sebagai Kepala UPT Balai Latihan kerja Singosari yang mempunyai komitmen dan tekad yang kuat untuk melaksanakan kinerja organisasi yang berorientasi pada hasil yang berupa *output* maupun *outcomes*. Disamping itu laporan ini juga disusun untuk memberikan gambaran tentang tingkat keberhasilan kinerja beserta permasalahan yang terjadi dalam pelaksanaan tugas pokok fungsi dan kewenangan di dalam pengelolaan manajemen UPT BLK sebagai bentuk penanggungjawaban kinerja. Sebagai media akuntabilitas kinerja Kepala UPT Balai Latihan Kerja Singosari melalui pelaksanaan program dan kegiatan dengan mengacu pada Rencana Kerja Tahunan, Perjajian Kinerja dan Rencana Strategik yang telah ditetapkan.

BAB I

PENDAHULUAN

A. STRUKTUR ORGANISASI

Unit Pelaksana Teknis Balai Latihan Kerja Singosari merupakan Unit Balai Latihan Kerja di lingkungan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur yang melaksanakan tugas – tugas Teknik operasional di lapangan. Unit Pelaksana Teknis Balai Latihan Kerja Singosari memiliki wilayah kerja di Kabupaten/Kota Malang dan Kota Batu serta dipimpin oleh seorang Kepala UPT yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Dinas.



Gambar 1.1 Berdasarkan Peraturan Gubernur Jawa Timur Nomor : 62 Tahun 2018, tanggal 10 Juli 2018 tentang nomenklatur, susunan organisasi, uraian tugas dan fungsi serta tata kerja unit pelatihan teknis Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur

B. TUGAS DAN FUNGSI

Berdasarkan Peraturan Gubernur Jawa Timur Nomor : 62 Tahun 2018, tanggal 10 Juli 2018 tentang nomenklatur, susunan organisasi, uraian tugas dan fungsi serta tata kerja unit pelatihan teknis Dinas

Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur, UPT Balai Latihan Kerja Singosari memiliki tugas dan fungsi sebagai berikut :

a. Tugas

Melaksanakan sebagian tugas Dinas dibidang pelaksanaan pelatihan kerja, pengembangan pengetahuan berdasarkan klaster kompetensi, ketatatusahaan dan pelayanan Masyarakat.

b. Fungsi

Untuk melaksanakan tugasnya, UPT Balai Latihan Kerja Singosari mempunyai fungsi antara lain :

1. Penyusunan perencanaan program dan kegiatan UPT;
2. Penyiapan bahan pengembangan metode dan kurikulum pelatihan;
3. Pelaksanaan pelatihan dan uji keterampilan/sertifikasi kompetensi;
4. Penyiapan bahan/data penempatan lulusan peserta pelatihan;
5. Pendayagunaan dan pengembangan sarana dan prasarana pelatihan;
6. Penyiapan bahan pelaksanaan Kerjasama pelatihan;
7. Pelayanan dan penyebarluasan informasi bidang pelatihan;
8. Pelaksanaan pemasaran program pelatihan dan lulusan peserta pelatihan serta promosi hasil produksi;
9. Pelaksanaan ketatausahaan dan pelayanan masyarakat;
10. Pelaksanaan monitoring, evaluasi dan pelaporan; dan
11. Pelaksanaan tugas – tugas lain yang diberikan oleh Kepala Dinas.

Adapun susunan organisasi UPT Balai Latihan Kerja Singosari terdiri dari :

Sub Bagian Tata Usaha, mempunyai tugas mengelola ketatausahaan dan pelayanan masyarakat, sedangkan fungsinya :

-
- Melaksanakan pengelolaan dan pelayanan administrasi umum;
 - Melaksanakan pengelolaan administrasi kepegawaian;
 - Melaksanakan pengelolaan administrasi keuangan;
 - Melaksanakan pengelolaan administrasi perlengkapan dan peralatan kantor;
 - Melaksanakan kegiatan hubungan masyarakat;
 - Melaksanakan pengelolaan urusan rumah tangga;
 - Melaksanakan penyusunan program, anggaran dan perundang-undangan;
 - Melaksanakan pengelolaan kearsipan UPT;
 - Melaksanakan monitoring dan evaluasi organisasi dan tata laksana;
 - Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Kepala UPT.

Seksi Pelatihan dan Sertifikasi, mempunyai fungsi menyusun rencana dan melaksanakan kegiatan pelatihan, penyiapan metode, kurikulum, jadwal dan alat peraga serta pelaksanaan pelatihan dan uji keterampilan/kompetensi dan sertifikasi tenaga kerja, sedangkan tugasnya :

- Menyusun perencanaan kegiatan seksi pelatihan dan sertifikasi;
- Melaksanakan program pelatihan dan uji keterampilan/sertifikasi kompetensi;
- Menyusun kebutuhan perangkat keras dan lunak untuk program pelatihan;
- Menyiapkan bahan pembelajaran, alat bantu pelatihan dan tenaga pengajar/instruktur pelatihan;
- Melaksanakan administrasi pelatihan yang berhubungan dengan persiapan penyelenggaraan pelatihan serta uji keterampilan/sertifikasi kompetensi;
- Melaksanakan monitoring, evaluasi dan pelaporan;
- Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Kepala UPT;

Seksi Pengembangan dan Pemasaran, mempunyai fungsi : Pelayanan dan penyebarluasan informasi bidang pelatihan, melaksanakan pemasaran program pelatihan hasil produksi dan jasa, sedangkan tugasnya :

- Menyusun perencanaan kegiatan seksi pengembangan dan pemasaran;
- Menyiapkan bahan pengembangan program, sistem, metode, kurikulum dan kebutuhan sarana dan prasarana sebagai penunjang pengembangan program kegiatan pelatihan dan uji ketrampilan/kompetensi pelatihan;
- Menyiapkan bahan rencana kebutuhan dan kualifikasi tenaga pengajar/instruktur pelatihan dalam rangka pengembangan program pelatihan;
- Menyiapkan bahan kerjasama dengan instansi terkait, perusahaan dan mempromosikan program pelatihan, hasil produksi, jasa dan lulusan peserta pelatihan dalam rangka penempatan;
- Menyiapkan bahan/data penempatan lulusan peserta pelatihan;
- Melaksanakan pemasaran program pelatihan dan lulusan peserta pelatihan serta promosi hasil produksi;
- Melaksanakan pelayanan dan penyebarluasan informasi bidang pelatihan;
- Melaksanakan layanan informasi dan konsultasi pelatihan serta layanan konsultasi uji ketrampilan/kompetensi pelatihan;
- Melaksanakan monitoring, evaluasi dan pelaporan;
- Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Kepala UPT;

C. ISU STRATEGIS

Beberapa isu strategis di bidang ketenagakerjaan yang berhubungan dengan pengembangan kegiatan pelatihan :

- a. Terjadinya Revolusi Industri 4.0 yang menyebabkan perubahan pola hidup dan bekerja masyarakat serta memunculkan pekerjaan untuk jabatan baru yang belum pernah ada sebelumnya dan akan

hilangnya banyak jabatan pekerjaan sebelumnya akibat dampak dari revolusi industri tersebut.

- b. Kurangnya relevansi program pelatihan dengan kebutuhan industri sehingga tidak adanya *Link and Match* antara kebutuhan industri dan pasar perusahaan dengan kompetensi angkatan kerja. Hal ini disebabkan terbatasnya sarana dan prasarana yang ada di UPT Balai Latihan Kerja, serta ketersediaan instruktur yang belum optimal baik dalam kualitas dan jumlahnya.
- c. Perluasan Kesempatan kerja di sektor informal yang belum berkembang optimal dan belum serius dikembangkan dalam membangun Kemandirian ekonomi secara menyeluruh.

Permasalahan pada UPT BLK antara lain yaitu :

- a. Belum optimalnya pemenuhan jam latih instruktur dalam rangka pencapaian indikator kinerja, sehingga diperlukan inovasi metode pelatihan, termasuk pelatihan *daring* dan *blended daring*.
- b. Belum terinventarisasi secara keseluruhan dalam penertiban sarana dan prasaran pelatihan yang dimiliki BLK.
- c. Adanya perbedaan materi pelatihan CPMI antara UPT BLK dengan Bidang Penta sehingga diperlukan harmonisasi dan penyelarasan kurikulum.
- d. Belum terorientasinya pelatihan yang tidak hanya fokus kepada penempatan kerja saja tetapi juga pada penempatan mandiri dan kewirausahaan.

Langkah strategis sebagai upaya untuk mengatasi permasalahan diatas sebagai berikut :

- a. Peningkatan kualitas produktivitas dan kompetensi tenaga kerja melalui pelatihan berbasis kompetensi dan peningkatan produktivitas bagi UKM dan perusahaan.
- b. Perbaikan kepada data inventaris sarana dan prasarana agar dapat menjadi kendali alat yang masih layak pakai dan tidak.

- c. Melakukan Training Need Analisis (TNA) atau Analisis Kebutuhan Pelatihan untuk mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan memastikan bahwa pelatihan yang dilakukan sesuai dengan kebutuhan Perusahaan
- d. Melaksanakan identifikasi dan pengawasan kepada lulusan pelatihan untuk mengetahui jumlah lulusan yang sudah bekerja untuk Perusahaan maupun berwirausaha
- e. Melakukan pembinaan kepada lulusan pelatihan yang berwirausaha agar dapat mengembangkan usahanya dalam hal penjualan produk serta dapat membuka lapangan pekerjaan.
- f. Mendongkrak penempatan dan memotivasi alumni agar bersedia bekerja di luar wilayah Malang Raya.
- g. Penyelarasan kurikulum bagi pelatihan CPMI dengan Bidang Penta yang tidak hanya berfokus pada kurikulumnya saja tetapi pelaksanaan uji kompetensi terintegrasinya.

D. CASCADING KINERJA

Proses penyusunan Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) merupakan penyalarsan antara sasaran kinerja instansi yang diturunkan sampai ke sasaran kinerja pegawai pada setiap tingkat jabatan. Proses penyalarsan (alignment) dan penjabaran ke bawah (cascading) sasaran kinerja beserta targetnya ini perlu dipahami dengan baik oleh setiap pegawai.

Cascading dengan berdasarkan Indikator Kinerja Utama (IKU) yang terdapat pada rencana strategis maupun perjanjian kinerja, merupakan pendekatan praktik terbaik. Cascading dilakukan terhadap IKU dan Sasaran Strategis (pada tataran organisasi). Cascading dilakukan terhadap rencana kinerja atasan pada tataran pegawai, dan dilengkapi dengan IKI.

Penjabaran kinerja dari atas ke bawah (cascading top-down) mengidentifikasi indikator kinerja untuk individu mulai dari Pejabat

Pimpinan Tinggi dan diturunkan secara berjenjang ke unit kerja di bawahnya sampai pada jajaran pegawai.

SKP Pejabat Pimpinan Tinggi menjadi acuan untuk menurunkan rencana kinerja kepada pegawai di unit kerja mulai dari tingkat atas sampai ke bawah. Prinsip utama dalam menurunkan rencana kinerja adalah seluruh pegawai memiliki kontribusi pada pencapaian sasaran dan rencana kinerja atasannya, dan kontribusi tersebut nyata, dapat diukur.

Penyusunan Matriks pembagian peran dan hasil merupakan tahapan penting dalam melakukan cascading target kinerja PNS dan matriks tersebut merupakan alat bantu krusial bagi Pejabat Pimpinan Tinggi dan Pengelola Kinerja untuk memastikan penyelarasan kinerja telah dilakukan dengan tepat.

Berikut merupakan bagan cascading dari Pejabat Pimpinan Tinggi dan Pimpinan Unit Kerja Mandiri :

BAB II PERENCANAAN KINERJA

2.1. RENCANA STRATEGIS DAN RENCANA KINERJA

UPT Balai Latihan Kerja Singosari merupakan Unit Pelaksana Teknis Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur yang bertugas melaksanakan pelatihan ketrampilan, pengetahuan, dan ketatausahaan, serta pelayanan termasuk masyarakat pencari kerja, pekerja warga miskin, purna tugas, siswa prakerin, dan program life skill bagi siswa SLTA/SMK.

Sasaran Strategis dan Indikator Kinerja Utama Kepala UPT Balai Latihan Kerja Singosari adalah sebagai berikut:

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja
1.	Meningkatnya keterampilan/kompetensi tenaga kerja dan produktivitas kerja	Prosentase lulusan UPT BLK yang bersertifikat kompetensi
		Persentase penempatan peserta pelatihan UPT BLK Singosari sebesar
2	Meningkatnya kualitas pengelolaan dan pelayanan administrasi umum/ketatausahaan dan kepegawaian, kualitas pelaksanaan penyusunan dokumen perencanaan, penganggaran dan evaluasi serta kualitas pengelolaan keuangan di unit kerja	Prosentase indikator program yang dicapai
		Prosentase realisasi anggaran
		Indeks Profesionalitas ASN sebesar

Tabel 2.1 Rencana Strategis dan Rencana Kinerja

2.2. RENCANA KINERJA TAHUN 2025

UPT Balai Latihan Kerja Singosari menjalankan fungsi pendukung pelaksanaan pembangunan di bidang ketenagakerjaan. Dalam rangka mendukung pelaksanaan pembangunan di kedua bidang tugas tersebut, UPT Balai Latihan Kerja Singosari memiliki sasaran berupa “Meningkatnya ketrampilan/kompetensi tenaga kerja dan produktivitas kerja” dan “Meningkatnya kualitas pengelolaan dan pelayanan administrasi umum/ketatausahaan dan kepegawaian, kualitas pelaksanaan penyusunan dokumen perencanaan, penganggaran dan evaluasi serta kualitas pengelolaan keuangan di unit kerja”. Dari sasaran tersebut, indikator kinerja Kepala UPT Balai Latihan Kerja Singosari yaitu Persentase lulusan UPT BLK Singosari bersertifikat kompetensi, persentase penempatan peserta pelatihan di UPT BLK Singosari, persentase program yang dicapai, persentase realisasi anggaran, dan indeks profesionalitas ASN.

UPT Balai Latihan Kerja Singosari dalam melaksanakan tugas dan fungsinya mendapatkan anggaran yang berasal dari dana APBD, sebagai berikut :

- 1) Sumber dana APBD mempunyai 3 Program yaitu :
 - A. Program Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Provinsi di UPT Balai Latihan Kerja Singosari yang meliputi kegiatan :
 - Administrasi Keuangan Perangkat Daerah
 - Administrasi Umum Perangkat Daerah
 - Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah
 - Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah
 - B. Program Program Pelatihan Kerja Dan Produktivitas Tenaga Kerja di UPT Balai Latihan Kerja Singosari yang meliputi kegiatan :
 - Pelaksanaan Latihan Kerja berdasarkan Klaster Kompetensi

C. Program Penempatan Tenaga Kerja di UPT Balai Latihan Kerja Singosari yang meliputi kegiatan :

- Pengelolaan Informasi Pasar Kerja

Berikut merupakan perjanjian kinerja Kepala UPT Balai Latihan Kerja Singosari Tahun 2025:

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target	Perspektif
1.	Meningkatnya keterampilan/kompetensi tenaga kerja dan produktivitas kerja	Prosentase lulusan UPT BLK yang bersertifikat kompetensi	85%	Penerima layanan
		Persentase penempatan peserta pelatihan UPT BLK Singosari sebesar	75%	Penerima layanan
2	Meningkatnya kualitas pengelolaan dan pelayanan administrasi umum/ketatausahaan dan kepegawaian, kualitas pelaksanaan penyusunan dokumen perencanaan, penganggaran dan evaluasi serta kualitas pengelolaan keuangan di unit kerja	Prosentase indikator program yang dicapai	80%	Penguatan internal
		Prosentase realisasi anggaran	95%	Penguatan Internal
		Indeks Profesionalitas ASN sebesar	78%	Penguatan Internal

Tabel 2.2 Rencana Kinerja 2025

	Program		Anggaran	Keterangan
1	Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Provinsi	Rp	1.597.500.000	APBD/APBN
2	Program Pelatihan Kerja Dan Produktivitas Tenaga Kerja	Rp	6.726.675.440	APBD/APBN
3	Program Penempatan Tenaga Kerja	Rp	33.000.000	
	Jumlah	Rp.	8.357.175.440	

BAB III AKUNTABILITAS KINERJA

3.1. CAPAIAN KINERJA UNIT KERJA

Capaian kinerja pada Program peningkatan kualitas dan produktivitas tenaga kerja di UPT BLK Singosari dan Program penunjang urusan pemerintahan daerah provinsi telah ditetapkan di dalam Rencana Kinerja tahun 2025. Hasilnya menunjukkan bahwa secara umum telah mencapai kinerja “baik” terkait pelaksanaan pembangunan di bidang ketenagakerjaan. Meski demikian, masih terdapat indikator yang belum memenuhi target sebagaimana akan diuraikan lebih lanjut.

Pengukuran kinerja dilakukan dengan membandingkan target dari setiap indikator kinerja sasaran dengan realisasi yang dicapai, sehingga diketahui selisih kinerjanya (*performance gap*). Berdasarkan *performance gap* tersebut, dilakukan evaluasi dengan memperhatikan prinsip-prinsip keseimbangan biaya, manfaat, efisiensi dan efektifitas guna mendapatkan strategi yang tepat untuk peningkatan kinerja dimasa mendatang

Selanjutnya hasil pengukuran kinerja serta sasaran dapat diuraikan sebagai berikut :

Sasaran	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Capaian (%)
Meningkatnya pelatihan kerja dan produktivitas tenaga kerja	1. Persentase lulusan UPT BLK Singosari bersertifikat kompetensi	85%	82%	96
	2. Persentase penempatan peserta pelatihan di UPT BLK Singosari	75%	75,93%	101

Sasaran	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Capaian (%)
Meningkatnya kualitas pengelolaan dan pelayanan administrasi umum/ketatausahaan dan kepegawaian, kualitas pelaksanaan penyusunan dokumen perencanaan, penganggaran dan evaluasi serta kualitas pengelolaan keuangan di Unit Kerja	1. Prosentase indikator program yang dicapai	80%	80%	100
	2. Prosentase realisasi anggaran	95%	94,09%	99
	3. Indeks Profesionalitas ASN	78%	78%	100

Tabel 3.1 Perbandingan Kinerja antara Target dan Realisasi Tahun 2025

Penciptaan lapangan kerja yang produktif diawali oleh tersedianya tenaga kerja yang terampil/kompeten. Untuk mendapatkan kompetensi kerja calon tenaga kerja harus dibekali pelatihan guna memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi kerja, produktif, disiplin, sikap dan etos kerja pada tingkat keterampilan/keahlian tertentu. Meningkatnya tenaga kerja yang terampil/kompeten dimaksudkan untuk mewujudkan tenaga kerja yang memiliki kompetensi sehingga dapat mengisi kesempatan kerja di dalam dan luar negeri. Dari hasil evaluasi kinerja pada tahun 2025 target prosentase lulusan UPT BLK Singosari bersertifikat kompetensi

85% realisasi 82% dengan jumlah peserta yang dilatih di tahun 2025 sebanyak 960 orang dinyatakan lulus sebanyak 960 orang capaian kinerja 100%, yang dilakukan Uji kompetensi juga sebanyak 960 orang, serta yang dinyatakan kompeten dan mendapatkan sertifikat kompeten sebanyak 934 orang (96%). Sedangkan prosentase Penempatan peserta pelatihan UPT BLK Singosari target 75% realisasi 75,93%.

Sasaran	Indikator Kinerja	Target		Realisasi	
		2024	2025	Tahun 2024	Tahun 2025
1	2		3	4	5
Meningkatnya pelatihan kerja dan produktivitas tenaga kerja	Persentase lulusan UPT BLK Singosari bersertifikat kompetensi	80%	85%	94,20%	82%
	Persentase penempatan peserta pelatihan di UPT BLK Singosari	80%	75%	64,73%	75,93%
Meningkatnya kualitas pengelolaan dan pelayanan administrasi umum/ketatausahaan dan kepegawaian, kualitas pelaksanaan penyusunan	Prosentase indikator program yang dicapai	80%	80%	80%	80%
	Prosentase realisasi anggaran	95%	95%	99%	94,09%

dokumen perencanaan, penganggaran dan evaluasi serta kualitas pengelolaan keuangan di Unit Kerja	Indeks Profesionalitas ASN	80%	78%	80%	78%
--	----------------------------	-----	-----	-----	-----

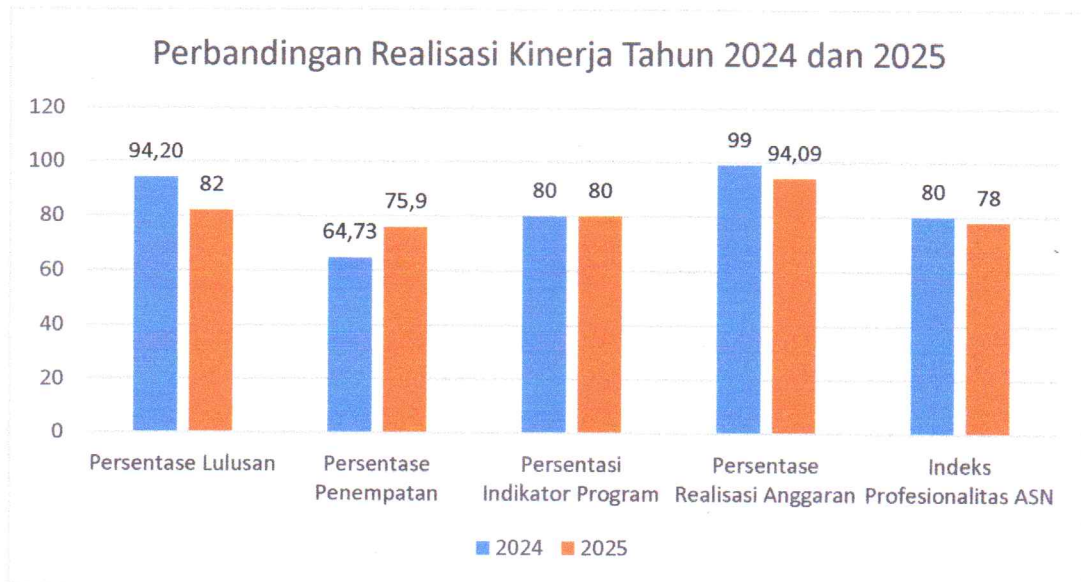
Tabel 3.2 Perbandingan Kinerja antara Target dengan Realisasi Tahun 2024 dan Tahun 2025

Pada sasaran “Meningkatnya pelatihan kerja dan produktivitas tenaga kerja” diperoleh ditahun 2024 dan 2025, Persentase lulusan UPT BLK Singosari bersertifikat kompetensi tercapai sebesar 82% dari target 85% pada tahun 2025, mengalami penurunan sebesar 3%. Prosentase penyerapan tenaga kerja ditargetkan 75% tercapai 75,93%. Jika dibandingkan tahun 2024 jumlah penyerapan tenaga kerja keseluruhan mengalami kenaikan.

Pada sasaran Meningkatkan kualitas pengelolaan dan pelayanan administrasi umum/ketatausahaan dan kepegawaian, kualitas pelaksanaan penyusunan dokumen perencanaan, penganggaran dan evaluasi serta kualitas pengelolaan keuangan di Unit Kerja Prosentase indikator program yang dicapai sebesar 80% dengan target sebesar 80%. Prosentase penyerapan anggaran sebesar 94,09% dengan target sebesar 95%, mengalami penurunan dibandingkan pada tahun 2024 sebesar 4,91%, sedangkan IP ASN realisasi 78% dengan target 78%. Jika dibandingkan pada tahun 2024, pada tahun 2025 ini secara keseluruhan sasaran ini mengalami kenaikan.

Sasaran	Indikator Kinerja	Target Renstra		Realisasi		Capaian (%)
		2024	2025	2024	2025	
Meningkatnya pelatihan kerja dan produktivitas tenaga kerja	1. Persentase lulusan UPT BLK Singosari bersertifikat kompetensi	80%	85%	94,20%	82%	96
	2. Persentase penempatan peserta pelatihan di UPT BLK Singosari	80%	75%	64,73%	75,93%	101
Meningkatnya kualitas pengelolaan dan pelayanan administrasi umum/ketatausahaan dan kepegawaian, kualitas pelaksanaan penyusunan dokumen perencanaan, penganggaran dan evaluasi serta kualitas pengelolaan keuangan di Unit Kerja	1. Prosentase indikator program yang dicapai	80%	80%	80%	80%	100
	2. Prosentase realisasi anggaran	95%	95%	99%	94,09%	99
	3. Indeks Profesionalitas ASN	80%	78%	80%	78%	100

Tabel 3.3 Perbandingan Kinerja antara Target Periode RENSTRA dengan Realisasi Tahun 2024 dan 2025



Gambar 3.1 Diagram Perbandingan Realisasi Kinerja Tahun 2024 dan 2025

Dari hasil Diagram diatas dapat disimpulkan bahwa masing-masing realisasi kinerja telah mencapai target 100% walau dilihat dari Tahun sebelumnya beberapa Sasaran pada “Meningkatnya pelatihan kerja dan produktivitas tenaga kerja” mengalami penurunan namun tidak terlalu signifikan. Sedangkan sasaran pada “Meningkatnya kualitas pengelolaan dan pelayanan administrasi umum/ketatausahaan dan kepegawaian, kualitas pelaksanaan penyusunan dokumen perencanaan, penganggaran dan evaluasi serta kualitas pengelolaan keuangan di Unit Kerja” mengalami kenaikan.

3.2. REALISASI ANGGARAN

Anggaran Program Peningkatan Kualitas dan Produktivitas Tenaga Kerja di UPT Balai Latihan Kerja Singosari merupakan dana APBD Satuan Kerja Perangkat Daerah Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur Tahun 2025. Adapun anggaran dan realisasi anggaran sebagai berikut :

NO	NAMA PROGRAM/KEGIATAN	ANGGARAN 2025	REALISASI 2025	(%)
I.	PROGRAM PELATIHAN KERJA DAN PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA (APBD)	6.726.675.440	6.693.746.390	99,51
	Pelaksanaan Latihan kerja berdasarkan Klaster Kompetensi			
	Proses pelaksanaan pendidikan dan pelatihan ketrampilan bagi pencari kerja berdasarkan klaster kompetensi	6.721.675.440	6.688.814.390	99,51
	Pengadaan Sarana Pelatihan Kerja	5.000.000	4.932.000	98,64
II.	PROGRAM PENEMPATAN TENAGA KERJA	33.000.000	32.482.045	98,43
	Pengelolaan Informasi Pasar Kerja			
	Pelayanan dan Penyediaan Informasi Pasar Kerja Online	33.000.000	32.482.045	98,43
III.	PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH PROVINSI	1.597.500.000	1.554.323.682	97,30
	Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	60.000.000	59.215.400	98,69
	Administrasi Umum Perangkat Daerah	25.000.000	24.995.600	99,98
	Penyediaan jasa penunjang urusan pemerintahan daerah	976.500.000	935.323.987	95,78
	Pemerintahan barang milik daerah penunjang urusan pemerintahan daerah	536.000.000	534.788.695	99,41

Tabel 3.4 Realisasi Anggaran Tahun 2025

3.3. EVALUASI DAN TINDAK LANJUT

A. Analisis Hasil Kinerja dan Alternatif Solusi

Berdasarkan pengukuran kinerja Tahun 2025, secara keseluruhan terlihat bahwa antara target dan realisasi telah tercapai 100%. Jumlah masyarakat yang mendapatkan pelatihan baik pelatihan berbasis kompetensi maupun pelatihan berbasis masyarakat telah dinyatakan lulus 100% sedangkan dari segi

peserta yang lulus dengan kompeten telah mengalami penurunan dibandingkan tahun 2024 hal tersebut disebabkan:

- Pada Tahun 2025 peserta pelatihan banyak yang tidak kompeten dikarenakan dari segi pendalaman materi dan praktek yang kurang

Alternatif yang telah dilakukan oleh UPT Balai Latihan Kerja Singosari :

- Telah dilakukan evaluasi kepada instruktur maupun tenaga pelatihan dan menginventarisir kendala peserta pelatihan yang tidak dapat kompeten/belum kompeten.
- Meningkatkan SDM instruktur/JF fungsional dan berkoordinasi dengan Sub Bagian Tata Usaha untuk membuat usulan pelatihan/upgrading bagi instruktur setiap kejuruan.

B. Analisis Efisiensi Penggunaan Sumber Daya

Dalam melaksanakan kegiatan UPT BLK Singosari didukung Sumber Daya Manusia (SDM) pejabat Struktural 4 Orang, fungsional instruktur sebanyak 22 orang, staf 5 orang dan 2 orang PTT serta 15 Tenaga Outsourcing. Karena semakin berkurangnya tenaga pelatih/Instruktur. Sehingga dalam melaksanakan kegiatan beberapa kejuruan harus melibatkan tenaga praktisi dari luar.

C. Analisis Program/Kegiatan Penunjang Keberhasilan/Kegagalan

Besarnya angka kelulusan pelatihan mengindikasikan makin banyaknya calon tenaga kerja yang memiliki skill maupun kompetensi yang didukung oleh sertifikat keterampilan dan/atau sertifikat kompetensi sebelum memasuki dunia kerja. Dengan bekal skill kompetensi dan sertifikat, tenaga kerja yang telah dilatih lebih memiliki daya saing dan kekuatan tawar (*bargaining position*) untuk mengisi peluang di pasar kerja dalam maupun luar negeri.

Pada saat yang bersamaan, untuk menghasilkan tenaga kerja yang memiliki skill dan kompetensi memadai, serta mampu bersaing di pasar kerja dalam negeri maupun luar negeri, perlu didukung oleh ketersediaan sarana prasarana lembaga pelatihan yang memadai sehingga output pelatihan yang dihasilkan benar-benar sesuai dengan standar kompetensi yang diakui oleh pasar kerja, hingga saat ini kondisi sarana prasarana maupun fasilitas di UPT Balai Latihan Kerja Singosari masih belum memadai dan sudah banyak yang aus sehingga banyak diperlukan revitalisasi. Terkait hal tersebut, maka di tahun 2025 prioritas diarahkan pada :

- Menjadikan UPT Balai Latihan Kerja Singosari tempat pelatihan kerja yang mampu mencetak tenaga kerja yang kompeten, terkait dengan hal itu maka perlu meningkatkan pembangunan sarana prasarana UPT Balai Latihan Kerja Singosari dan peralatan/mesin sebagai pendukung pelatihan agar lebih sesuai dengan perkembangan IPTEK dan kebutuhan dunia usaha dan dunia industri.
- Menyelesaikan target pembangunan dan revitalisasi sarana dan prasarana pelatihan baik gedung maupun fasilitas peralatan/mesin sehingga mampu memenuhi kebutuhan dunia usaha/dunia industri.
- Meningkatkan pelayanan, diantaranya dengan pelayanan terhadap pendaftar pelatihan yang baik dan fasilitas tempat pendaftaran terpusat (satu pintu) sesuai Standar Pelayanan Publik dan juga didukung sarpras yang memadai sehingga bisa terlaksana dengan pendaftaran online dimana calon peserta pelatihan dapat mendaftar sebagai calon peserta pelatihan langsung dari rumah.
- UPT Balai Latihan Kerja Singosari dapat menjalin kerjasama dengan perusahaan-perusahaan di wilayah kerja Kabupaten Malang melalui *Corporate Social Responsibility (CSR)* perusahaan di bidang pelatihan, pemagangan atau

penempatan tenaga kerja. Dengan demikian, alumni siswa pelatihan UPT BLK memiliki kesempatan untuk mengembangkan keterampilan/ kompetensinya dan berpeluang lebih besar untuk mengisi kesempatan kerja di sektor formal.

Kios 3in1 merupakan satu bentuk pelayanan pelatihan dan informasi lowongan pekerjaan di UPT Balai Latihan Kerja Singosari yang mempunyai fungsi sebagai pemasar program-program yang ada di UPT Balai Latihan Kerja Singosari. Dengan adanya fasilitas ini diharapkan masyarakat memiliki kemudahan untuk mengikuti pelatihan, sertifikasi, dan mendapatkan pekerjaan (penempatan).

3.4. TANGGAPAN ATASAN LANGSUNG RUANG TANGGAPAN (DISPOSISI) ATASAN LANGSUNG

Laporan kurang baik

Laporan sudah baik

Laporan diperbaiki

Realisasi diteliti ulang

Capaian diteliti ulang

Lain-lain ditulis

*ap banyak diinputkan ke dalam buku lagi.
Dan upaya yang lebih baik dan pelayanan di BLK.*

BAB IV PENUTUP

Pelaporan kinerja Unit Pelaksana Teknis Balai Latihan Kerja Singosari tahun 2025 merupakan penterjemahan bentuk akuntabilitas dari pelaksanaan tugas dan fungsi Unit Pelaksana Teknis tahun 2025 dengan sasaran Meningkatnya pelatihan kerja dan produktivitas tenaga kerja, Meningkatnya kualitas pengelolaan dan pelayanan administrasi umum/ketatausahaan dan kepegawaian, kualitas pelaksanaan penyusunan dokumen perencanaan, penganggaran dan evaluasi serta kualitas pengelolaan keuangan di Unit Kerja, sehingga dapat tercapai misi UPT BLK Singosari yaitu : (1). Menyelenggarakan dan melayani latihan yang memuaskan pelanggan, (2) Mengembangkan program pelatihan ketrampilan sesuai dengan kebutuhan pasar kerja di dunia usaha dan industri, (3) Mengembangkan pelatihan swadana menuju UPT Pelatihan Kerja yang mandiri dan (4) Mengembangkan produksi dan jasa sebagai upaya untuk pemberdayaan dan peningkatan kesejahteraan.


Indikator Kinerja UPT Balai Latihan Kerja Singosari disusun dengan mengacu pada dua sasaran tersebut diatas yang terdiri dari 5 indikator yaitu : (1) Persentase lulusan UPT BLK yang bersertifikat kompetensi (2) Persentase penempatan peserta pelatihan UPT BLK. (3) Prosentase indikator program yang dicapai 4). Prosentase realisasi anggaran. 5) Indeks Profesionalitas ASN.

Mengetahui,
Kepala Dinas Tenaga Kerja dan
Transmigrasi Provinsi Jawa Timur

SIGIT PRIYANTO, S.T., MM.
Pembina Utama Muda
NIP. 19680809 199703 1 004

Surabaya, Desember 2025

Kepala Unit Pelaksana Teknis
Balai Latihan Kerja Singosari


ISMAN WIDODO, AP., MM
Pembina
NIP. 19750125 199412 1 001