

**PEMERINTAH KABUPATEN PATI**

**DINAS TENAGA KERJA**

**Jl. PANGLIMA SUDIRMAN 70 PATI TELP. (0295) 381471**



## KATA PENGANTAR

Perbaikan system pertanggungjawaban pejabat publik mempunyai tujuan agar penyelenggaraan negara bersih dan bebas dari KKN sebagaimana diamanatkan melalui TAP MPR XI/MPR/1999, Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja, dan Tata Cara Reviu Atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah.

Peraturan Pemerintah Nomor 08 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah tersebut bahwa akuntabilitas kinerja instansi pemerintah adalah perwujudan kewajiban suatu instansi pemerintah untuk mempertanggungjawabkan keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan misi organisasi dalam mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan melalui pertanggungjawaban secara periodik.

Dalam ketentuan tersebut perlu disusun suatu model pertanggungjawaban pejabat publik, agar kinerja pejabat publik dapat dinilai secara lebih komprehensif dan adil. Selanjutnya melalui sistem pertanggungjawaban yang baik, akan dapat dibangun pilar-pilar Good Governance yaitu transparansi dan partisipatif.

Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKj-IP) Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pati Tahun 2021, disusun berdasarkan Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pati Tahun 2017 - 2022 dan Rencana Kinerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pati Tahun 2021. Hasil dari capaian tujuan dan sasaran tersebut kemudian dianalisis dan dituangkan ke dalam bentuk buku laporan.

Ucapan terima kasih disampaikan kepada Tim Penyusun LKj-IP Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pati yang telah mengumpulkan, mengolah, menganalisis data dan mewujudkan dalam bentuk laporan yang sistematis, sehingga mudah dipahami oleh semua pihak - pihak yang terkait.



Dengan telah disusunnya Buku Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKj-IP) Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pati Tahun 2021 ini diharapkan dapat digunakan oleh semua pihak yang berkompeten dan sebagai bahan evaluasi serta perbaikan untuk perencanaan yang akan datang.

Pati, Pebruari 2022





# DAFTAR ISI

*Hal*

KATA PENGANTAR .....	i
DAFTAR ISI .....	iii
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang .....	1
B. Data Umum Organisasi .....	1
C. Struktur Organisasi .....	3
D. Sistematika Penyajian LKj-IP .....	8
<b>BAB II PERENCANAAN KINERJA DAN PERJANJIAN KINERJA</b>	
A. Perencanaan Kinerja .....	9
B. Penetapan Kinerja .....	12
<b>BAB III AKUNTABILITAS KINERJA</b>	
A. Capaian Kinerja Organisasi .....	15
B. Realisasi Anggaran .....	23
<b>BAB IV PENUTUP</b>	
A. Penutup .....	38

Daftar Lampiran :

1. Perjanjian Kinerja
2. Rencana Kerja Tahunan
3. SOP Pengumpulan Data

## ***BAB I***

### ***PENDAHULUAN***

#### **A. Latar Belakang**

Terwujudnya tata pemerintahan yang baik (*good governance*) merupakan harapan semua pihak, langkah untuk mewujudkan hal tersebut telah dituangkan dalam berbagai peraturan perundang-undangan yang diantaranya adalah Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah dan Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja, dan Tata Cara Reviu Atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah.

Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 08 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah tersebut bahwa akuntabilitas kinerja instansi pemerintah adalah perwujudan kewajiban suatu instansi pemerintah untuk mempertanggungjawabkan keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan misi organisasi dalam mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan melalui pertanggungjawaban secara periodik.

Setiap Instansi Pemerintah diwajibkan mengimplementasikan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (Sistem AKIP), tujuan mengimplementasikan Sistem AKIP tersebut adalah untuk mendorong terciptanya Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah sebagai salah satu prasarat untuk terciptanya pemerintahan yang baik.

Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah adalah rangkaian sistematis dari berbagai aktivitas, alat, dan prosedur yang dirancang untuk tujuan penetapan dan pengukuran, pengumpulan data, pengklasifikasian, dan pelaporan kinerja pada instansi pemerintah dalam rangka pertanggungjawaban dan peningkatan kinerja instansi pemerintah.

#### **B. Data Umum Organisasi**

##### ***1.1. Dasar Hukum***

Pembangunan bidang ketenagakerjaan dan ketransmigrasian sebagai bagian integral dari pembangunan nasional berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya guna meningkatkan harkat, martabat dan harga diri tenaga kerja.



Untuk mengantisipasi dan menangani permasalahan pengentasan kemiskinan, pengurangan pengangguran terbuka, angkatan kerja serta terpenuhi hak-hak dan perlindungan yang mendasar bagi tenaga kerja, transmigran diperlukan struktur program dan kegiatan yang lebih fleksibel.

**a) Dasar Hukum**

Dinas Tenaga Kerja merupakan salah satu dari Dinas yang ada di Kabupaten Pati, yang dibentuk berdasarkan :

1. Undang-undang 13 Tahun 1950 tentang Pembentukan Daerah-Daerah Kabupaten dalam Lingkungan Provinsi Jawa Tengah;
2. Undang-undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia tahun 2004 Nomor 104, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4421);
3. Undang-undang Nomor 33 Tahun 2004 tentang Perimbangan Keuangan Antara Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia tahun 2004 Nomor 126, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4438);
4. Undang-undang Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 47 Tambahan Berita Negara Republik Indonesia Nomor 2487);
5. Undang-undang Nomor 38 Tahun 2007 tentang Pembagian Urusan Pemerintahan Antara Pemerintah, Pemerintahan Daerah Provinsi dan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 82, Tambahan Berita Negara Republik Indonesia Nomor 4737);
6. Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah;
7. Peraturan Pemerintah Nomor 08 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah;
8. Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 80);
9. Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja, dan Tata Cara Reviu Atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 1842);



10. Peraturan Daerah Kabupaten Pati Nomor 12 Tahun 2016 tentang Urusan Pemerintah Daerah Kabupaten Pati;
11. Peraturan Daerah Kabupaten Pati Nomor 13 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah;
12. Peraturan Bupati Pati Nomor 60 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Dinas Tenaga Kerja; dan
13. Peraturan Bupati Pati Nomor 88 Tahun 2017 tentang Pembentukan Unit Pelaksana Teknis Daerah Balai Latihan Kerja pada Dinas Tenaga Kerja.

*1.2. Tugas dan Fungsi*

Berdasarkan Peraturan Bupati Pati Nomor 60 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Dinas Tenaga Kerja. Tugas dan fungsi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pati sebagai berikut :

a. Tugas

Membantu Bupati melaksanakan Urusan Pemerintah Daerah bidang Tenaga Kerja dan bidang Transmigrasi serta Tugas Pembantuan yang diberikan kepada Daerah.

b. Fungsi

1. Perumusan kebijakan Urusan Pemerintahan Daerah di bidang Tenaga Kerja dan bidang Transmigrasi;
2. Pelaksanaan kebijakan Urusan Pemerintahan Daerah di bidang Tenaga Kerja dan bidang Transmigrasi;
3. Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan Urusan Pemerintahan Daerah di bidang Tenaga Kerja dan bidang Transmigrasi;
4. Pelaksanaan administrasi dinas Urusan Pemerintahan Daerah di bidang Tenaga Kerja dan bidang Transmigrasi;
5. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Bupati terkait tugas dan fungsinya.

### **C. Struktur Organisasi**

Untuk melaksanakan tugas, fungsi sesuai dengan tersebut diatas dibantu oleh 1 (satu) Sekretaris serta 3 (tiga) Kepala Bidang dan 8 (delapan) Kepala Sub Bagian dan Kepala Seksi. Susunan Organisasi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pati berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Pati Nomor 13 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah sebagai berikut :



- a. Kepala Dinas
- b. Sekretariat terdiri dari :
  - b.1. Sub Bagian Umum dan Kepegawaian
  - b.2. Sub Bagian Program dan Keuangan
- d. Bidang Pelatihan dan Produktivitas Tenaga Kerja terdiri dari :
  - d.1. Seksi Kelembagaan Pelatihan Kerja Swasta
  - d.2. Seksi Produktivitas Tenaga Kerja
- e. Bidang Penempatan dan Pengembangan Tenaga Kerja terdiri dari :
  - e.1. Seksi Penempatan Tenaga Kerja dan Transmigrasi
  - e.2. Seksi Pengembangan dan Perluasan Kesempatan Kerja
- f. Bidang Hubungan Industrial terdiri dari :
  - f.1. Seksi Persyaratan Kerja dan Perselisihan Hubungan Industrial
  - f.2. Seksi Kelembagaan Hubungan Industrial

g. Kelompok Jabatan Fungsional

Peraturan Bupati Pati Nomor 88 Tahun 2017 tentang Pembentukan Unit Pelaksana Teknis Daerah Balai Latihan Kerja pada Dinas Tenaga Kerja sebagai berikut :

- a. Kepala UPTD
- b. Subbag Tata Usaha
- c. Kelompok Jabatan Fungsional

Secara operasional Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pati didukung Sumber Daya Manusia sejumlah 69 orang dimana 46 orang berstatus PNS dan 23 orang Tenaga Honorer Pemerintah Daerah, dengan Kepangkatan sebagai berikut :

Tabel 1.1  
Jumlah Pengawai berdasarkan Kepangkatan  
Per 31 Desember 2021

No.	GOLONGAN	a	b	c	d	JUMLAH
1	Golongan I	-	-	-	-	-
2	Golongan II :					
	• Staf	-	1	-	1	2
	• Fungsional	-	-	-	1	1
3	Golongan III :					
	• Staf	-	8	4	1	13
	• Fungsional	4	1	2	4	11
	• Eselon IV b	-	-	-	1	1
	• Eselon IV a	-	-	1	6	7





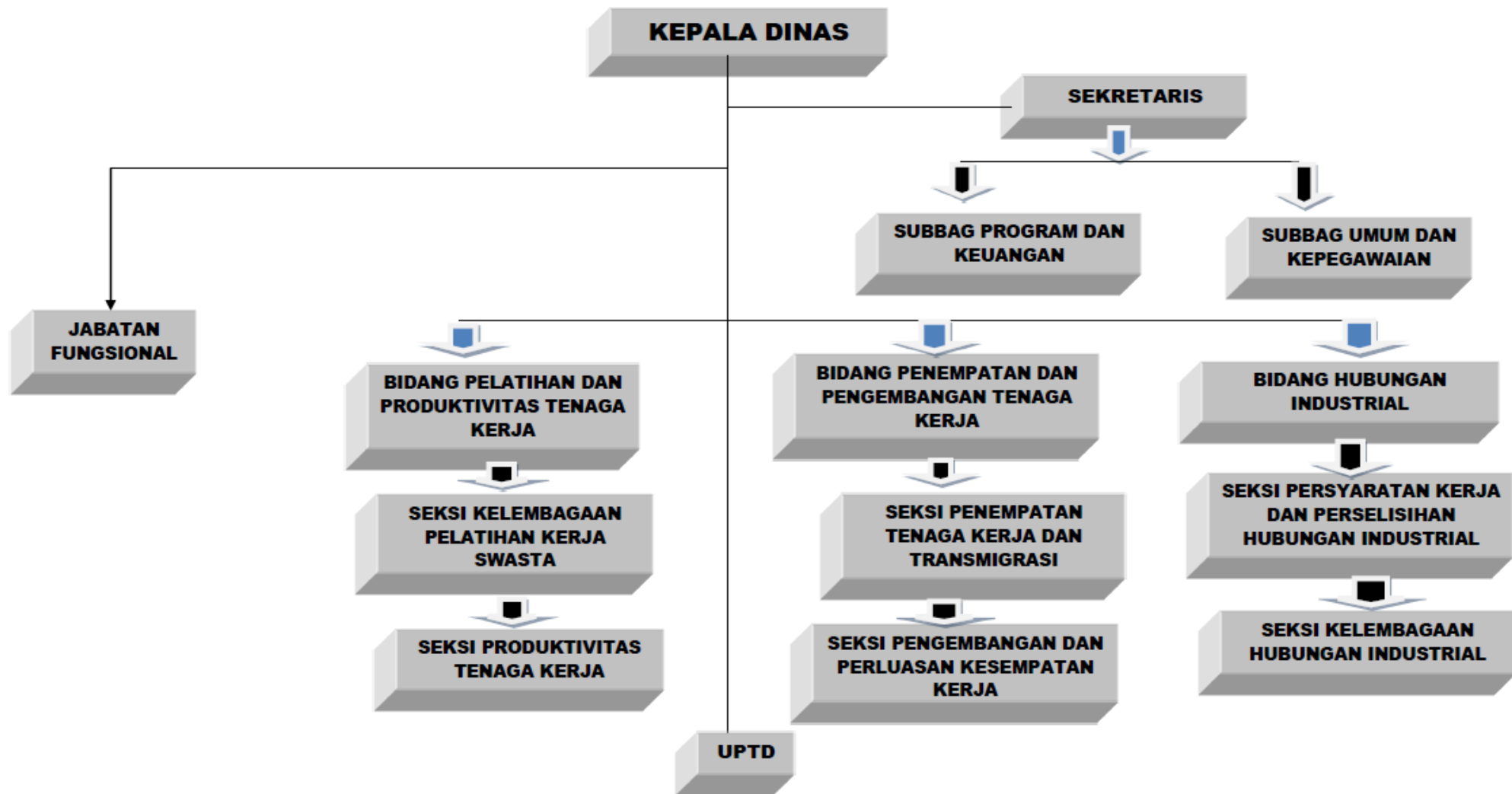
No.	GOLONGAN	a	b	c	d	JUMLAH
	• Eselon III b	-	-	-	1	1
4.	Golongan IV	-	-	-	-	-
	• Eselon IV a	2	-	-	-	2
	• Eselon III b	2	-	-	-	2
	• Eselon III a	-	1	-	-	1
	• Eselon II b	-	-	1	-	1
	• Fungsional	2	2	-	-	4
5.	Honorer	-	-	-	-	23
	JUMLAH	-	-	-	-	69

Jenis-jenis Pelayanan Administrasi pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pati terdiri atas :

1. Pelayanan Kartu AK – I (Kartu Kuning)
2. Perijinan Lembaga Latihan Kerja Swasta (LLKS)
3. Pendaftaran / Pencatatan Serikat Pekerja (SP) / Serikat Buruh (SB)
4. Pendaftaran / Pencatatan Organisasi Pengusaha
5. Pendaftaran / Pencatatan LKS Bipartit
6. Pendaftaran / Pencatatan Perjanjian Kerja Bersama (PKB)
7. Pendaftaran / Pencatatan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)
8. Pengesahan Peraturan Perusahaan (PP)
9. Penanganan dan Penyelesaian Kasus PHI / PHK dan Pemogokan Pekerja
10. Pelayanan Informasi Transmigrasi, Pendaftaran dan Seleksi, Pelayanan Pemindahan Mobilitas Penduduk / Transmigrasi
11. Pelayanan Informasi Ketenagakerjaan
12. Rekomendasi Pembuatan Paspor Calon Pekerja Migran Indonesia (PMI)

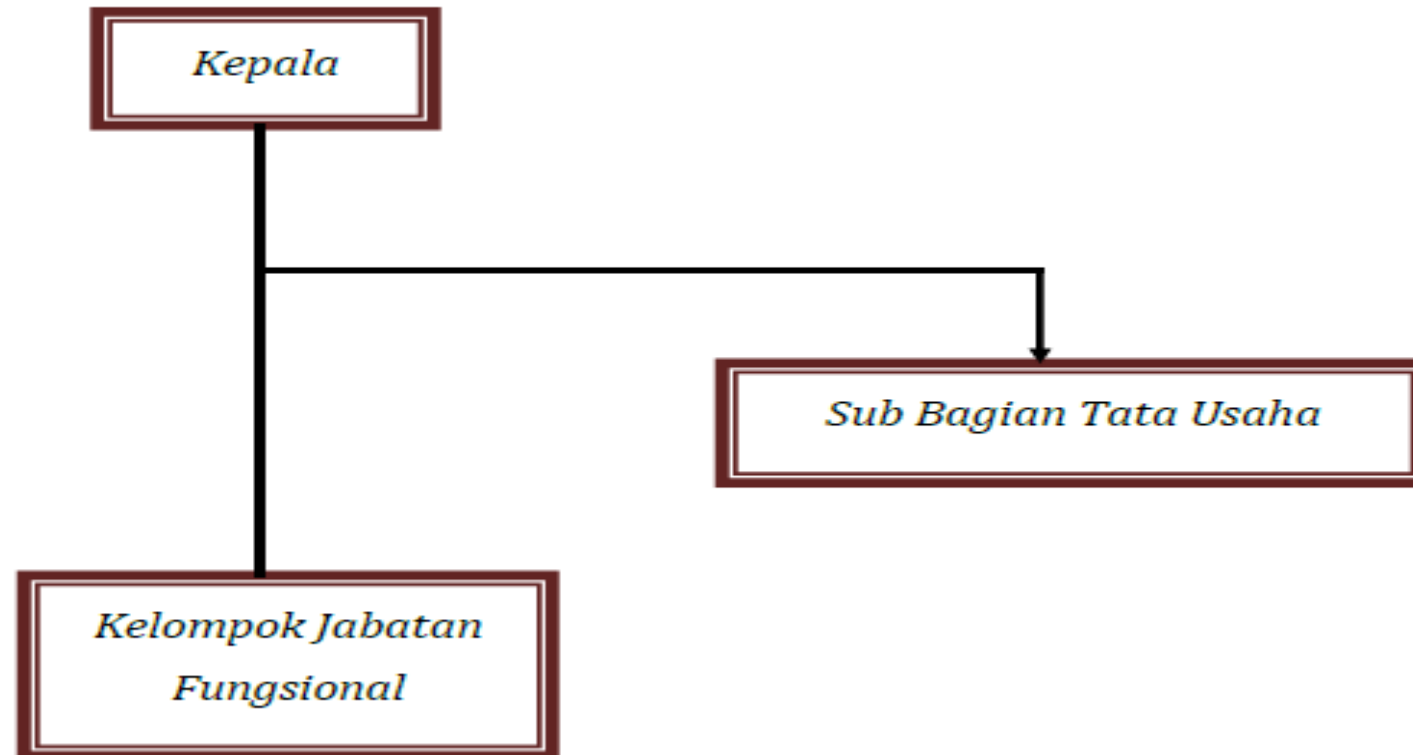


**DINAS TENAGA KERJA KABUPATEN PATI**





**UNIT PELAKSANA TEKNIS DAERAH BALAI LATIHAN KERJA**





#### **D. Sistematika Penyajian LKj-IP**

Penyusunan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKj-IP) Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pati 2021 merupakan salah satu wujud pertanggungjawaban Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pati kepada publik atas kinerja pencapaian visi dan misinya pada Tahun Anggaran 2021. Selain itu, LKj-IP juga merupakan salah satu parameter yang digunakan oleh Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pati untuk meningkatkan kinerja dalam melaksanakan tugas dan fungsinya. Penyusunan LKj-IP Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pati mengacu pada Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah dan Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja, dan Tata Cara Reviu Atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah, maka sistematika penyusunan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pati Tahun Anggaran 2021 adalah sebagai berikut :

- Bab I : Pendahuluan;
- Bab II : Perencanaan Kinerja;
- Bab III : Akuntabilitas Kinerja (Capaian Kinerja Organisasi, Realisasi Anggaran);
- Bab IV : Penutup.

## *BAB II*

### *PERENCANAAN KINERJA*

#### **A. PERENCANAAN KINERJA**

##### **A.1. Rencana Strategis 2017 – 2022.**

Sesuai tugas dan fungsi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pati sebagai institusi yang membantu melaksanakan urusan Pemerintahan Daerah berdasarkan asas otonomi dan tugas pembantuan di bidang ketenagakerjaan dan ketransmigrasian yang menjadi tanggung jawabnya. Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pati melaksanakan program kegiatan sesuai dengan Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pati yang merupakan implementasi RPJMD Kabupaten Pati Tahun 2017 - 2022 berorientasi pada hasil yang ingin dicapai selama kurun waktu lima tahun, yaitu periode 2017-2022 dengan memperhitungkan potensi, peluang, dan kendala yang ada atau mungkin timbul. Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pati Tahun 2017 - 2022 sebagai dokumen yang mengimplementasikan kebijakan dan program Bupati ditetapkan untuk memberikan arah dan acuan dalam mewujudkan visi dan misi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pati yang diuraikan dalam visi, misi, tujuan dan sasaran serta program dan kegiatan pendukung yang ingin dicapai dalam tahun 2021. Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pati yang mencakup visi, misi, tujuan dan sasaran serta strategi pencapaian sasaran akan diuraikan dalam bab ini. Sedangkan uraian sasaran target kinerja yang ingin dicapai dalam tahun 2021 berikut program dan kegiatan pendukungnya akan dijelaskan dalam Penetapan Kinerja Tahun 2021.

##### **1.1. Visi Bupati Pati**

**“ MENINGKATNYA KESEJAHTERAAN MASYARAKAT  
DAN PELAYANAN PUBLIK ”**

##### **1.2. Misi Bupati Pati**

1. Meningkatkan akhlak, budi pekerti sesuai budaya dan kearifan lokal;
2. Meningkatkan kualitas sumber daya manusia melalui peningkatan pelayanan pendidikan dan kesehatan;
3. *Meningkatkan pemberdayaan masyarakat sebagai upaya pengentasan kemiskinan;*
4. Meningkatkan tata kelola pemerintahan yang akuntabel dan mengutamakan pelayanan publik;
5. *Meningkatkan pemberdayaan UMKM dan pengusaha, membuka peluang investasi, dan memperluas lapangan kerja;*



6. Meningkatkan daya saing daerah dan pertumbuhan ekonomi daerah berbasis pertanian, perdagangan dan industri;
7. Meningkatkan pembangunan infrastruktur daerah, mendukung pengembangan ekonomi daerah; dan
8. Meningkatkan kualitas lingkungan hidup guna mendukung pembangunan yang berkelanjutan.

Guna mewujudkan Visi tersebut terdapat Misi yang harus dilaksanakan Dinas Tenaga Kerja untuk mendukung penyelesaian Misi ke 3 dan ke 5 dengan strategi serta arah kebijakan sebagai berikut :

Tujuan	Sasaran	Strategi	Arah Kebijakan
1	2	3	4
<b>VISI</b>	<b>MENINGKATNYA KESEJAHTERAAN MASYARAKAT DAN PELAYANAN PUBLIK</b>		
<b>MISI 3</b>	<b>Meningkatkan pemberdayaan masyarakat sebagai upaya pengentasan kemiskinan</b>		
Meningkatnya keberdayaan masyarakat miskin	Meningkatnya daya saing kompetensi pasar kerja	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Meningkatkan tenaga kerja yang berkompetensi</li> <li>2. Meningkatkan pertumbuhan wira usaha baru</li> </ol>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Penyusunan dokumen perencanaan tenaga kerja daerah</li> <li>• Meningkatkan kualitas dan kuantitas tenaga kepelatihan serta sarana prasarana pelatihan</li> <li>• Pelatihan berbasis kompetensi</li> <li>• Meningkatkan koordinasi dengan pemerintah pusat dan provinsi</li> <li>• Meningkatkan kerjasama lintas daerah dan penempatan transmigrasi</li> </ul>
<b>MISI 5</b>	<b>Meningkatkan pemberdayaan UMKM dan pengusaha, membuka peluang investasi, dan memperluas lapangan kerja</b>		
Meningkatnya produktivitas tenaga kerja	Peningkatan perluasan dan penambahan daya serap lapangan kerja	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Meningkatkan Penempatan Tenaga Kerja dalam dan Luar Negeri serta Perluasan Kesempatan Kerja</li> <li>• Meningkatkan Pengelolaan Iklim Kerja Yang Kondusif Untuk Menciptakan Hubungan Industrial Kondusif Dan</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Meningkatkan Perlindungan Tenaga Kerja dalam dan Luar Negeri difokuskan pada pra dan pasca penempatan, optimalisasi peran lembaga penempatan tenaga kerja, dan memperluas akses informasi pasar kerja</li> <li>• Menjaga dan Meningkatkan Pengelolaan Iklim Kerja yang Kondusif</li> </ul>





Tujuan	Sasaran	Harmonis, serta Strategi	untuk Menciptakan Arah Kebijakan
1	2	3	4
		Perlindungan Jaminan Sosial Bagi Tenaga Kerja	Hubungan Industrial Kondusif dan Harmonis, serta Penguatan Dan Pengelolaan Data Dan Informasi Hubungan Industrial dengan fokus penetapan sistem pengupahan yang berkeadilan, pemberdayaan Lembaga Kerjasama Bipartit dan pengesahan peraturan perusahaan, peningkatan kepersertaan jaminan sosial.

#### A.2. Rencana Kinerja Tahun 2021

Dalam Rencana Kinerja Tahunan Organisasi Perangkat Daerah (OPD) terdapat tujuan dan sasaran yang ingin dicapai, yaitu :

NO	TUJUAN, SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	TARGET
1	Meningkatnya keberdayaan masyarakat miskin	Tingkat Pengangguran Terbuka ( TPT )	3.19 %
		Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja ( TPAK )	68.85 %
2	Peningkatan perluasan dan penambahan daya serap lapangan kerja	Prosentase penempatan tenaga kerja	81.13 %
3	Meningkatnya produktivitas tenaga kerja	Produktivitas tenaga kerja ( juta per orang )	Rp 67.20
		Persentase penyerapan tenaga kerja	66 %
4	Meningkatnya daya saing kompetensi pasar kerja	Tenaga kerja yang berkompetensi	6 %
		Pertumbuhan wira usaha baru	6 %

## B. PENETAPAN KINERJA

Penetapan Kinerja (PK) adalah pernyataan komitmen yang merepresentasikan tekad dan janji untuk mencapai kinerja yang jelas serta terukur dalam rentang waktu satu tahun. Perencanaan kinerja yang dilakukan oleh Perangkat Daerah akan dapat berguna untuk menyusun prioritas kegiatan yang dibiayai dari sumber dana yang terbatas. Dengan perencanaan kinerja tersebut diharapkan fokus dalam mengarahkan dan mengelola program atau kegiatan instansi akan lebih baik, sehingga diharapkan tidak ada kegiatan instansi yang tidak terarah.

Penyusunan Penetapan Kinerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pati Tahun 2021 mengacu pada Kebijakan Umum Anggaran (KUA), Prioritas Plafon Anggaran Sementara (PPAS), APBD Tahun 2021, Strategi dan Prioritas APBD Tahun 2021.

Dalam mencapai Penetapan Kinerja Tahun 2021 Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pati telah menetapkan 2 (dua) Tujuan, 2 (dua) Sasaran Strategis dan 7 (tujuh) Indikator Kinerja Utama (IKU) dengan uraian sebagai berikut :

1. Tujuan Meningkatkan keberdayaan masyarakat miskin  
Sasaran Strategis Peningkatan perluasan dan penambahan daya serap lapangan kerja
  - 1.1. I K U : Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT)
  - 1.2. I K U : Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK)
  - 1.3. I K U : Prosentase Penempatan Tenaga Kerja
2. Tujuan Meningkatkan produktivitas tenaga kerja  
Sasaran Strategis Meningkatkan daya saing kompetensi pasar kerja
  - 2.1. I K U : Produktivitas Tenaga Kerja
  - 2.2. I K U : Persentase Penyerapan Tenaga Kerja
  - 2.3. I K U : Tenaga Kerja yang Berkompetensi
  - 2.4. I K U : Pertumbuhan Wira Usaha Baru



## PENETAPAN KINERJA DINAS TENAGA KERJA KAB. PATI

NO	SASARAN STRATEGIS DAN PROGRAM	INDIKATOR KINERJA	TARGET
(1)	(2)	(3)	(4)
1	Meningkatnya keberdayaan masyarakat miskin	Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT)	3,19 %
		Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK)	68,85 %
2	Peningkatan perluasan dan penambahan daya serap lapangan kerja	Prosentase penempatan tenaga kerja	81,13 %
3	Meningkatnya produktivitas tenaga kerja	Produktivitas tenaga kerja	Rp. 67,20 Juta per orang
		Prosentase penyerapan tenaga kerja	66 %
4	Meningkatnya daya saing kompetensi pasar kerja	Tenaga kerja yang berkompetensi	6 %
		Pertumbuhan wira usaha baru	6 %
5	Terwujudnya pelayanan penunjang urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota	Persentase layanan administrasi yang tertangani	100 %
		Persentase laporan kinerja dan keuangan yang disajikan	100 %
		Persentase ASN yang meningkat kedisiplinannya	100 %
		Persentase kelulusan diklat ASN	100 %
		Persentase kondisi sarana prasarana kantor dalam keadaan baik	88 %



NO	SASARAN STRATEGIS DAN PROGRAM	INDIKATOR KINERJA	TARGET
(1)	(2)	(3)	(4)
6	Terwujudnya tenaga kerja yang berkompeten	Prosentase tenaga kerja yang lulus uji kompetensi	6 %
7	Terwujudnya penempatan tenaga kerja	Prosentase penempatan tenaga kerja	81,13 %
		Prosentase Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia (PPPMI) yang kredibel	100%
8	Terwujudnya Hubungan Industrial yang harmonis	Prosentase kasus perselisihan hubungan industrial yang diselesaikan	100 %
		Prosentase perusahaan yang menerapkan dan melaksanakan sarana hubungan industrial	95 %
9	Terwujudnya penempatan transmigrasi	Jumlah dokumen MoU dengan Pemerintah daerah tujuan transmigrasi	1 Daerah tujuan
		Jumlah penempatan transmigran	5 KK

Untuk mendukung tercapainya 7 (tujuh) Indikator Kinerja Utama yang tertuang pada Penetapan Kinerja Tahun 2021, Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pati dengan anggaran sebagai berikut :

NO	PROGRAM	ANGGARAN	KET.
(1)	(2)	(3)	(4)
1	Program Pelatihan Kerja dan Produktivitas Tenaga Kerja	Rp. 895.850.500,-	APBD KAB
2	Program Penempatan Tenaga Kerja	Rp. 230.951.700,-	APBD KAB
3	Program Hubungan Industrial	Rp. 3.808.723.200,-	APBD KAB
4	Program Pembangunan Kawasan Transmigrasi	Rp. 6.127.600,-	APBD KAB
5	Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota	Rp. 6.304.413.000,-	APBD KAB

### ***BAB III***

#### ***AKUNTABILITAS KINERJA***

Akuntabilitas Kinerja adalah perwujudan suatu instansi pemerintah untuk mempertanggungjawabkan keberhasilan / kegagalan pelaksanaan program dan kegiatan yang telah diamanatkan para pemangku kepentingan dalam rangka mencapai misi organisasi secara terukur dengan sasaran/target kinerja yang telah ditetapkan melalui laporan kinerja instansi pemerintah yang disusun secara periodik.

Akuntabilitas kinerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pati adalah perwujudan kewajiban Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pati untuk mempertanggungjawabkan pelaksanaan tugas dan fungsinya dalam mencapai sasaran yang telah ditetapkan. Kinerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pati Tahun 2021 tergambar dalam tingkat pencapaian sasaran yang dilaksanakan melalui berbagai kegiatan sesuai dengan program dan kebijakan yang ditetapkan.

Pada bab ini disajikan uraian hasil pengukuran kinerja, analisis dan evaluasi akuntabilitas kinerja, termasuk di dalamnya menguraikan secara sistematis keberhasilan dan kegagalan, hambatan/kendala, dan permasalahan yang dihadapi serta langkah-langkah yang diambil guna mengatasi hambatan/kendala dan permasalahan.

#### **A. CAPAIAN KINERJA ORGANISASI**

Sebelum menguraikan hasil pengukuran kinerja, perlu kiranya dijelaskan mengenai proses pengukuran kinerja terlebih dahulu. Proses pengukuran kinerja didahului dengan penetapan Indikator Kinerja Kegiatan yaitu ukuran kuantitatif dan kualitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu kegiatan. Indikator-indikator tersebut secara langsung atau tidak langsung dapat mengindikasikan sejauh mana keberhasilan pencapaian sasaran. Indikator Kinerja Kegiatan yang dipakai dalam pengukuran ini meliputi Masukan (input), Keluaran (output), dan Hasil (outcome) masing-masing sebagai berikut :

- a. Masukan (input) adalah sekumpulan tindakan pengerahan sumber daya baik yang berupa personil (sumber daya manusia), barang modal termasuk peralatan dan teknologi, dana, atau kombinasi dari beberapa atau kesemua jenis sumber daya;
- b. Keluaran (output) adalah barang atau jasa yang dihasilkan oleh kegiatan yang dilaksanakan untuk mendukung pencapaian sasaran dan tujuan program dan kebijakan;

- c. Hasil (outcome) adalah segala sesuatu yang mencerminkan berfungsinya keluaran dari kegiatan-kegiatan dalam satu program. Hasil (outcome) merupakan ukuran seberapa jauh setiap barang/jasa dapat memenuhi kebutuhan dan harapan masyarakat.

Langkah selanjutnya adalah menetapkan rencana tingkat capaian (target) kinerja yang diinginkan. Pengukuran kinerja dilakukan dengan cara membandingkan realisasi kinerja dengan sasaran (target) kinerja yang dicantumkan dalam lembar/dokumen Perjanjian Kinerja dalam rangka pelaksanaan APBD tahun berjalan; membandingkan realisasi kinerja program sampai dengan tahun berjalan dengan sasaran (target) kinerja 5 (lima) tahunan yang direncanakan dalam Rencana Strategis OPD.

Sebagaimana telah ditetapkan di dalam Renstra Dinas Tenaga Kerja Kab. Pati Tahun 2017 - 2022, untuk tahun 2021 Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pati telah melaksanakan berbagai program kegiatan yang mendukung sasaran strategis. Seluruh kegiatan tersebut direncanakan sebagai bagian dari Rencana Kinerja Tahun 2021 untuk mencapai 7 (tujuh) Indikator Kinerja Utama, sebagai berikut :

NO	TUJUAN dan SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA UTAMA	TARGET	REALISASI	NILAI CAPAIAN KINERJA (%)
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
1	Meningkatnya keberdayaan masyarakat miskin	Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT)	3,19 %	4,6 %	69,35
		Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK)	68,85 %	68,99 %	100,02
2	Peningkatan perluasan dan penambahan daya serap lapangan kerja	Prosentase penempatan tenaga kerja	81,13 %	60,70 %	74,82
3	Meningkatnya produktivitas tenaga kerja	Produktivitas tenaga kerja	Rp. 67,20 Juta per orang	Rp. 65.38 Juta per orang	97,29
		Prosentase penyerapan tenaga kerja	66 %	98,51 %	149,25
4	Meningkatnya daya saing kompetensi pasar kerja	Tenaga kerja yang berkompentensi	6 %	0 %	0
		Pertumbuhan wira usaha baru	6 %	0 %	0



Hasil pengukuran kinerja menunjukkan bahwa rata-rata capaian kinerja 7 (tujuh) indikator kinerja utama adalah 64.82 %. Keberhasilan ini disumbangkan oleh 2 (tiga) indikator kinerja yang berhasil mencapai tingkat capaian kinerja  $\geq 100$  % dan 5 (empat) indikator kinerja utama tingkat keberhasilannya  $< 100$  %.

Tabel 1 Ringkasan Capaian Kinerja Tahun 2021

Tingkat Capaian	Jumlah Indikator Kinerja Utama	Persentase
$< 100$ %	1	97.29 %
	1	74,82 %
	1	69.35 %
	1	0 %
	1	0 %
$\geq 100$ %	1	144,20 %
	1	100,02 %

## EVALUASI DAN ANALISIS KINERJA

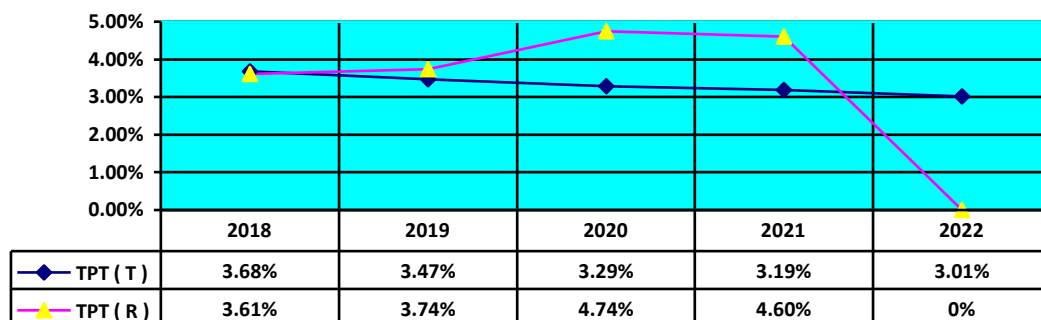
Berdasarkan Penetapan Kinerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pati tahun 2021 yang disusun setelah ditetapkannya APBD Kabupaten Pati Tahun Anggaran 2021, maka dalam pencapaian tujuan dan sasaran strategis yang dilaksanakan melalui berbagai program dan kegiatan adalah sebagai berikut :



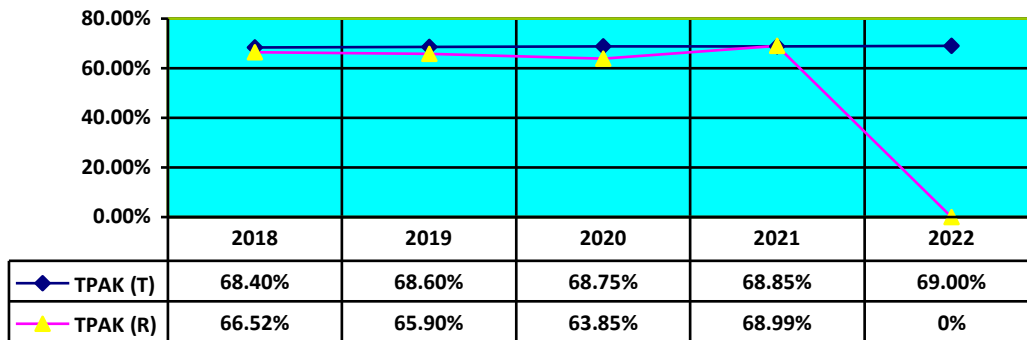
Nilai capaian kinerja Meningkatkan keberdayaan masyarakat miskin mencapai 84,68 %. Dalam usaha mencapai tujuan tersebut Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pati menetapkan sasaran Peningkatan perluasan dan penambahan daya serap lapangan kerja dengan indikator kinerja Prosentase penempatan tenaga kerja. Strategi untuk mencapai target yang ditetapkan adalah 1) Pengembangan kerjasama antara Pemerintah dengan Dunia usaha; 2) Peningkatan kerjasama lintas daerah; dan 3) Penyerapan tenaga kerja. Arah kebijakan yang dilakukan 1) Meningkatkan kualitas dan kompetensi tenaga kerja; 2) Perluasan kesempatan kerja serta 3) Penempatan Transmigrasi. Dengan strategi dan arah kebijakan diatas dengan dukungan program Peningkatan kualitas dan produktifitas tenaga

kerja, Peningkatan kesempatan kerja, Pengembangan wilayah transmigrasi dan Perlindungan dan pengembangan lembaga ketenagakerjaan.

Indikator Kinerja Tingkat Pengangguran Terbuka dengan target 3,19 % dengan realisasi 4,60 % atau dengan nilai capaian kinerja sebesar 69,35 %. Tidak tercapainya target TPT disebabkan oleh Belum sesuai kompetensi ilmu sesuai dengan kebutuhan di dunia kerja dan kualifikasi yang dimiliki, Pembiayaan pendidikan hingga ke jenjang yang lebih tinggi, Adanya pandemi wabah yang lama dan pemulihan ekonomi yang masih berjalan., lowongan kerja masih sedikit dan kebutuhan lowogan kerja khusus wanita. Pelaksanaan program/kegiatan dilakukan dengan berbagai cara untuk mempermudah pencari kerja mengakses lowongan pekerjaan antara lain dengan adanya Layanan Terpadu Satu Atap (LTSA) dan Mall Pelayanan Publik (MPP) bagi para pencari kerja yang akan bekerja baik di dalam maupun luar negeri. Job market fair (JMF), penyebarluasan informasi lowongan pekerjaan melalui media sosial dan papan pengumuman serta sistem yang cepat, tepat dan akurat. Selain daripada itu memaksimalkan serta menumbuhkembangkan wira usaha pemula. Dengan kemajuan teknologi juga dapat mempengaruhi pola masyarakat seperti lebih memilih bekerja on line dengan memanfaatkan teknologi.



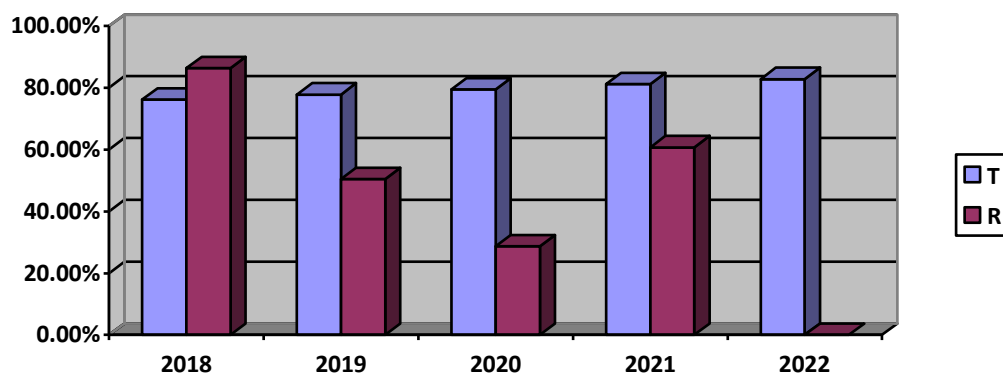
Indikator Kinerja Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) dengan target 68,85 % dan terealisasi 68,99 % atau dengan nilai capaian kinerja sebesar 100,02 %. Tercapainya target pencapaian kinerja 100% karena peningkatan partisipasi angkatan kerja dengan melakukan sosialisasi kepada masyarakat pentingnya bekerja daripada hanya sekedar di rumah atau menganggur dalam masa pandemi, mempermudah memperoleh informasi tentang lowongan pekerjaan bagi masyarakat, serta dengan menjalin hubungan baik antara perusahaan dan pencari kerja sehingga Disnaker menjadi fasilitator yang terpercaya.



Indikator Kinerja Prosentase penempatan tenaga kerja tahun 2021 target 81,13 % realisasi 60,70 % atau dengan nilai capaian kinerja 74,82%. Penempatan tenaga kerja pada tahun 2018 sebanyak 6.696 Orang dengan pencari kerja yang terdaftar 7.755 Orang. Pada tahun 2019 penempatan tenaga kerja sebanyak 4.756 orang dengan pencari kerja yang terdaftar sebanyak 9.425 orang. Pada tahun 2020 penempatan tenaga kerja sebanyak 2.733 orang dengan pencari kerja yang terdaftar sebanyak 9.522 orang.

Pada tahun 2021 penempatan tenaga kerja sebanyak 6.879 orang dengan pencari kerja yang terdaftar sebanyak 11.332 orang dan ketersediaan lowongan kerja 6.983 orang. Dalam pencapaian target-target agar teralisasi 100 % Dinas Tenaga Kerja melaksanakan kegiatan antara lain : Pelatihan berbasis kompetensi yang dibiayai oleh APBD sebanyak 6 paket (96 orang) dan APBN melalui Dana Dekonsentrasi sebanyak 31 paket (496 orang). Pelatihan berbasis kompetensi adalah pelatihan kerja yang dititikberatkan pada penguasaan kemampuan kerja (pengetahuan, ketrampilan dan sikap mental) guna meningkatkan daya saing SDM di dunia kerja. Melakukan nota kesepakatan dengan PT. Seijin Fashion Indonesia dalam penyediaan tenaga kerja trampil siap dalam dunia kerja bidang penjahitan sepatu dan garmen.

#### PENEMPATAN TENAGA KERJA



Penyebarluasan informasi bursa kerja baik melalui job canvassing maupun job market fair yang dilaksanakan tiap tahunnya guna mempertemukan para pemberi kerja dan pencari kerja



agar proses perekrutan menjadi mudah. Tahun 2020 pelaksanaan job market fair ditiadakan karena pandemi dan refocusing anggaran guna pemulihan ekonomi. Pembinaan dan pengawasan terhadap perusahaan serta penyedia jasa tenaga kerja, penyampaian informasi melalui sosialisasi, leaflet, spanduk dan media sosial.

Untuk capaian kinerja seperti pada tabel di bawah ini :

NO	TUJUAN dan SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA UTAMA	TARGET 2018 (%)	REALISASI 2018 (%)	NILAI CAPAIAN KINERJA 2018 (%)	TARGET 2019 (%)	REALISASI 2019 (%)	NILAI CAPAIAN KINERJA 2019 (%)	TARGET 2020 (%)	REALISASI 2020 (%)	NILAI CAPAIAN KINERJA 2020 (%)	TARGET 2021 (%)	REALISASI 2021 (%)	NILAI CAPAIAN KINERJA 2021 (%)
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)
1	Meningkatkan keberdayaan masyarakat miskin	Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT)	3,68	3,61	101,94	3,47	3,74	92,78	3,29	4,74	69,4	3,19	4,60	69,35
		Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK)	68,4	66,52	97,25	68,6	65,9	96,06	68,75	63,85	92,87	68,85	68,99	100,02
2	Peningkatan perluasan dan penambahan daya serap lapangan kerja	Prosentase penempatan tenaga kerja	76,12	86,34	113,43	77,79	50,46	64,87	79,46	28,70	36,11	81,13	60,70	74,82



Untuk mencapai sasaran strategis Meningkatnya keberdayaan masyarakat miskin Dinas Tenaga Kerja melaksanakan kegiatan sebagaimana tabel berikut :

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target	Rencana Aksi
1	2	3	4	5
1	Meningkatnya daya saing kompetensi pasar kerja	Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT)	3.19%	Penyusunan data base tenaga kerja daerah
		Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK)	68.85%	Pengadaan Peralatan Pendidikan dan Ketrampilan bagi Pencari Kerja
		Tenaga kerja yang berkompentensi	6 %	Peningkatan profesionalisme tenaga kepelatihan
		Pertumbuhan Wira Usaha Baru	6 %	Pendidikan dan Pelatihan Ketrampilan bagi Pencari Kerja
				Pemeliharaan rutin/berkala sarana prasarana BLK
				Rehabilitasi sedang/berat sarana prasarana BLK
				Monitoring Evaluasi dan Pelaporan
				Penyusunan Informasi Bursa Tenaga Kerja
				Penyebarluasan Informasi Bursa Tenaga Kerja
				Kerjasama pendidikan dan pelatihan
				Penyiapan tenaga kerja siap pakai
				Pengembangan kelembagaan produktifitas dan kewirausahaan
				Pendayagunaan dan pembinaan Tenaga Kerja Pemuda Mandiri Profesional (TKPMP)
				Pendayagunaan dan pembinaan Tenaga Kerja Mandiri Terdidik (TKMT)
				Pemanfaatan Teknologi Tepat Guna (TTG)

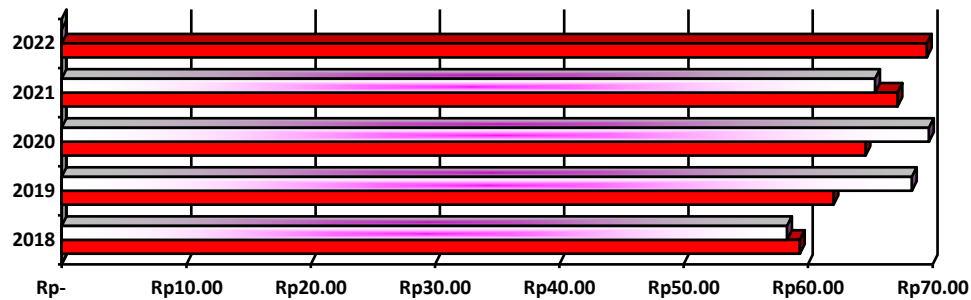
## Meningkatnya produktivitas tenaga kerja

Nilai capaian kinerja tujuan Meningkatkan produktivitas tenaga kerja tidak tercapai (0 %) dan sasaran strategis Meningkatkan daya saing kompetensi pasar kerja tidak tercapai (0 %) karena BNSP tidak mengadakan uji kompetensi di tahun ini karena pandemi. Dalam usaha mencapai tujuan dan sasaran strategis tersebut Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pati menetapkan strategi untuk mencapai target yang ditetapkan adalah 1) Menciptakan iklim kerja yang kondusif yang didukung dengan peningkatan ketrampilan berbasis kewirausahaan dan teknologi; 2) Pemetaan angkatan kerja dan penguatan lembaga pelatihan kerja, 3) Koordinasi dengan BNSP dan pihak terkait. Arah kebijakan yang dilakukan 1) Meningkatkan tenaga kerja yang berkompetensi; 2) Peningkatan kualitas Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia (PPPMI) yang kredibel serta 3) Menurunkan kasus perselisihan hubungan industrial dan penerapan sarana hubungan industrial sehingga kondisi ketenagakerjaan baik. Dengan strategi dan arah kebijakan diatas serta dukungan program Peningkatan kualitas dan produktivitas tenaga kerja, Peningkatan kesempatan kerja dan Perlindungan dan pengembangan lembaga ketenagakerjaan.

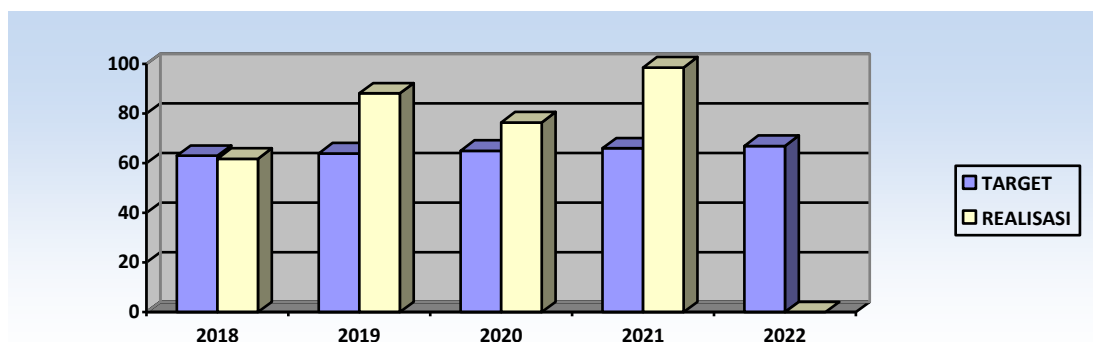
Indikator Kinerja Produktivitas tenaga kerja dari target Rp. 67,20,- (juta per orang) terealisasi Rp. 65,38 ,- (juta per orang) dengan nilai capaian kinerja sebesar 97,29 %. Dengan belum tercapainya produktivitas tenaga kerja yang berdasarkan data PDRB ADHB tahun 2020 yang bersumber dari Data BPS Kab. Pati karena data BPS tahun 2021 belum rilis dan masih dalam proses rekonsiliasi tingkat provinsi. Belum tercapainya tingkat produktivitas tenaga kerja dikarenakan pengetahuan, ketrampilan, kemampuan, sikap, dan perilaku yang merupakan faktor pendorong dalam mencapai produktivitas yang baik. Dengan produktivitas yang tinggi akan dapat menjamin kelangsungan hidup suatu perusahaan atau usaha mandiri secara menyeluruh. Kondisi ketenagakerjaan yang aman, nyaman, tenang serta hubungan industrial yang baik sehingga pengusaha dan pekerja dalam berusaha, bekerja menjadi efektif, efisien. Peningkatan produktivitas merupakan salah satu faktor kunci bagi



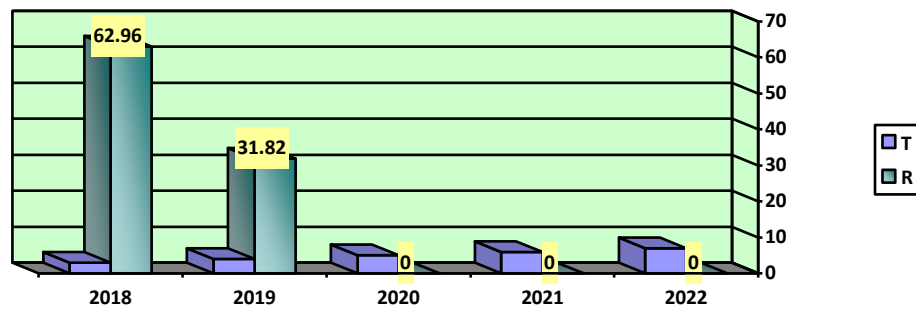
perkembangan suatu perusahaan supaya dapat maju dan kesejahteraan masyarakat.



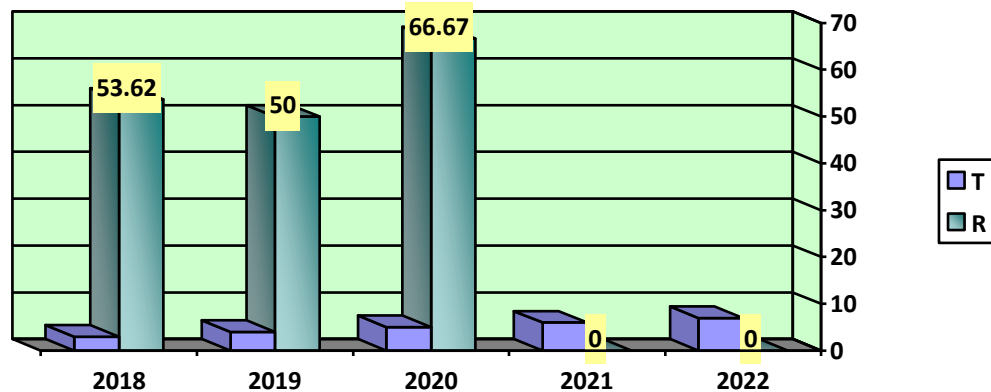
Indikator Kinerja Prosentase penyerapan tenaga kerja tercapai 98,51 % dari target 66 % atau dengan nilai capaian kinerja 149,25 %. Pencapaian ini dari lowongan yang terdaftar yang dibutuhkan sebanyak 6.983 orang dengan pemenuhan lowongan sebanyak 6.879 orang. Dengan pemenuhan lowongan yang tersedia hampir 100 % dikarenakan lowongan pekerjaan yang ada khusus perempuan lebih banyak daripada laki-laki untuk perusahaan pada bidang garmen atau pakaian jadi yang membutuhkan ketekunan, ketelitian serta keuletan. Adanya forum koordinasi yang integrative/forum jejaring antara perusahaan, lembaga pelatihan swasta, perusahaan dengan Dinas Tenaga Kerja tentang kebutuhan pelatihan yang sesuai pasar kerja diharapkan penempatan tenaga kerja meningkat.



Indikator Kinerja Tenaga kerja yang berkompetensi mencapai 0 % dari target 6 % dengan nilai capaian kinerja 0 % yang sangat rendah, sebab Badan Nasional Sertifikasi Profesi (BNSP) tidak mengadakan uji kompetensi bagi pencari kerja karena dalam masa pandemi..



Indikator Kinerja Pertumbuhan wira usaha baru tercapai 0 % dari target 6 % dengan nilai capaian kinerja 0 % yang sangat rendah, sebab penundaan kerjasama lintas daerah transmigrasi, penempatan transmigrasi dari kementerian dan Disnakertrans Provinsi Jawa Tengah. Perlu adanya motivasi dan inovasi kepada masyarakat untuk menjadi wira usaha mandiri.





Lebih jelasnya seperti pada tabel di bawah ini :

NO	TUJUAN dan SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA UTAMA	TARGET	REALISASI	NILAI CAPAIAN KINERJA (%)
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
1	Meningkatnya produktivitas tenaga kerja	Produktivitas tenaga kerja	Rp. 67,20 Juta per orang	Rp. 65,38 Juta per orang	97,29
		Prosentase penyerapan tenaga kerja	66 %	98,51 %	149,25
2	Meningkatnya daya saing kompetensi pasar kerja	Tenaga kerja yang berkompotensi	6 %	0 %	0
		Pertumbuhan wira usaha baru	6 %	0 %	0

Untuk mencapai sasaran strategis Meningkatkan produktivitas tenaga kerja Dinas Tenaga Kerja melaksanakan kegiatan sebagaimana tabel berikut :

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target	Rencana Aksi
1	2	3	4	5
2	Peningkatan perluasan dan penambahan daya serap lapangan kerja	Produktivitas tenaga kerja (juta per orang)	Rp 67.20	Penyusunan data base tenaga kerja daerah
		Persentase penyerapan tenaga kerja	66%	Pembangunan balai latihan kerja
		Prosentase penempatan tenaga kerja	81.13%	Pengadaan Peralatan Pendidikan dan Ketrampilan bagi Pencari Kerja
				Peningkatan profesionalisme tenaga kepelatihan
				Pendidikan dan Pelatihan Ketrampilan bagi Pencari Kerja
				Pemeliharaan rutin/berkala sarana prasarana BLK
				Rehabilitasi sedang/berat sarana prasarana BLK
				Monitoring Evaluasi dan Pelaporan
				Penyusunan Informasi Bursa Tenaga Kerja
				Penyebarluasan Informasi Bursa Tenaga Kerja
				Kerjasama pendidikan dan pelatihan
				Penyiapan tenaga kerja siap pakai
				Pengembangan kelembagaan produktifitas dan kewirausahaan
				Pendayagunaan dan pembinaan Tenaga Kerja Pemuda Mandiri Profesional (TKPMP)
				Pendayagunaan dan pembinaan Tenaga Kerja Mandiri Terdidik (TKMT)
				Pemanfaatan Teknologi Tepat Guna (TTG)
				Pendayagunaan dan pembinaan Tenaga Kerja Mandiri (TKM)
				Pendayagunaan dan pembinaan Tenaga Kerja Sarjana (TKS)
				Pelatihan peningkatan produktifitas tenaga kerja

## B. REALISASI ANGGARAN

Dalam rangka mewujudkan transparansi dan akuntabilitas dalam pengelolaan keuangan daerah adalah dengan penyusunan Laporan Pertanggungjawaban Pelaksanaan Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah. Adapun ikhtisar laporan realisasi anggaran yang merupakan akuntabilitas keuangan yang mendukung pencapaian kinerja sesuai tujuan dan sarannya dapat digambarkan dalam Realisasi APBD Tahun Anggaran 2021 sebagai berikut :

No	Sasaran	Program/ Kegiatan	Indikator Kinerja	Anggaran		Realisasi		Rasio	
				(5)		(6)		(7)	
(1)	(2)	(3)	(4)	K	Rp (Ribu)	K	Rp (Ribu)	K	Rp (Ribu)
1	<b>Meningkatnya daya saing kompetensi pasar kerja</b>								
			Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT)	3.19%		4.60%		69.35	
			Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK)	68.85%		68.99%		100.20	
			Tenaga kerja yang berkompetensi	6%		0%		0.00	
			Pertumbuhan wira usaha baru	6%		0%		0.00	
		<b>Program Peningkatan Kualitas dan Produktivitas Tenaga Kerja</b>	Prosentase tenaga kerja yang lulus uji kompetensi	6%	655,155	0%	636,052	0.00	97.08
		Penyusunan data base tenaga kerja daerah	Jumlah dokumen perencanaan tenaga kerja daerah	0 Dokumen	0	0 Dokumen	0.00	0.00	0.00
		Pembangunan balai latihan kerja	Jumlah pembangunan gedung di balai latihan kerja	0 m2	0	0 m2	0.00	0.00	0.00
		Pengadaan Peralatan Pendidikan dan Ketrampilan bagi Pencari Kerja	Jumlah peralatan pendidikan dan ketrampilan bagi pencari kerja	0 peralatan	0	0 peralatan	0.00	0.00	0.00



No	Sasaran	Program/ Kegiatan	Indikator Kinerja	Anggaran		Realisasi		Rasio	
				(5)		(6)		(7)	
(1)	(2)	(3)	(4)	K	Rp (Ribu)	K	Rp (Ribu)	K	Rp (Ribu)
		Peningkatan profesionalisme tenaga kepelatihan	Jumlah pegawai yang mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Berdasarkan Tugas dan Fungsi	0 Orang	0	0 Orang	0.00	0.00	0.00
		Pendidikan dan Pelatihan Ketrampilan bagi Pencari Kerja	Jumlah peserta pelatihan ketrampilan	128 Orang	640,000	128 Orang	622,836.08	100.0	97.32
		Pemeliharaan rutin/berkala sarana prasarana BLK	Jumlah pemeliharaan rutin/berkala gedung kantor	100 M2	0	0 M2	0.00	0.00	0.00
		Rehabilitasi sedang/berat sarana prasarana BLK	Jumlah pemeliharaan rutin/berkala gedung kantor	0 m2	0	0 m2	0.00	0.00	0.00
				0 m3		0 m3	0.00	0.00	
		Monitoring Evaluasi dan Pelaporan	Jumlah laporan capaian kinerja dan ikhtisar realisasi kinerja PD	50 laporan	15,155	42 laporan	13,216	84.00	87.21
		<b>Program Pengembangan Wilayah Transmigrasi</b>	Jumlah MoU dengan Pemerintah daerah tujuan transmigrasi	1 Dokumen MoU	4,487,691	0 Dokumen MoU	6,051.05	0.00	0.13
			Jumlah transmigran yang ditempatkan	5 KK		0 KK		0.00	
		Peningkatan Kerjasama Antar Wilayah, Antar Pelaku dan Antar Sektor dalam rangka Pengembangan Kawasan Transmigrasi	Jumlah rencana daerah tujuan transmigrasi	0 MoU	0	0 Dokumen MoU	0.00	0.00	0.00
		Penggerakan dan Fasilitasi Perpindahan serta Penempatan Transmigrasi Untuk Memenuhi Kebutuhan SDM	Jumlah penempatan transmigrasi	5 KK	6,127.6	0 KK	6,051.05	0.00	98.75



No	Sasaran	Program/ Kegiatan	Indikator Kinerja	Anggaran		Realisasi		Rasio	
				(5)		(6)		(7)	
(1)	(2)	(3)	(4)	K	Rp (Ribu)	K	Rp (Ribu)	K	Rp (Ribu)
		<b>Program Transmigrasi Regional</b>	Prosentase animo masyarakat bertransmigrasi			0%	0.00	0.00	0.00
		Penyuluhan Transmigrasi Regional	Jumlah peserta penyuluhan transmigrasi	0 Orang	0.00	0 Orang	0.00	0.00	0.00
<b>2</b>	<b>Peningkatan perluasan dan penambahan daya serap lapangan kerja</b>								
			Produktivitas tenaga kerja ( juta rupiah / orang )	67.2		0		-	
			Prosentase penyerapan tenaga kerja	66%		98.51%		149.3	
			Prosentase penempatan tenaga kerja	81.13%		60.70%		74.8	
		<b>Program Peningkatan Kesempatan Kerja</b>	Prosentase penempatan tenaga kerja	81.13%	474,152	60.70%	447,482	74.8	94.38
		Penyusunan Informasi Bursa Tenaga Kerja	Jumlah laporan informasi bursa tenaga kerja	12 Laporan	11,497	12 Laporan	10,229.40	100.0	88.97
		Penyebarluasan Informasi Bursa Tenaga Kerja	Jumlah lowongan pekerjaan dan partisipasi Perusahaan pada bursa kerja	2.500 Orang	43,860	6.879 Orang	43,191.25	275.2	98.48
		Kerjasama pendidikan dan pelatihan	Jumlah peserta pelatihan di lembaga pelatihan kerja swasta	30 Orang	29,547.5	15 Orang	28,992.50	50.0	98.12
			Jumlah lembaga pelatihan kerja swasta	2 Lembaga		0 Lembaga		0	
		Penyiapan tenaga kerja siap pakai	Jumlah tenaga kerja yang siap kerja	500 Orang	6,339.7	445 Orang	5,644.75	89.0	89.04
		Pengembangan kelembagaan produktifitas dan pelatihan kewirausahaan	Jumlah kelembagaan yang berkonsultasi	0 Lembaga	0.00	0 Lembaga	0.00	0.00	0.00





No	Sasaran	Program/ Kegiatan	Indikator Kinerja	Anggaran		Realisasi		Rasio	
				(5)		(6)		(7)	
(1)	(2)	(3)	(4)	K	Rp (Ribu)	K	Rp (Ribu)	K	Rp (Ribu)
			Jumlah tenaga kerja produktif di perusahaan (wirausaha)	32 Orang	89,547	32 Orang	89,359.65	100.0	99.79
		Pendayagunaan dan pembinaan Tenaga Kerja Pemuda Mandiri Profesional (TKPMP)	Jumlah wirausaha baru dengan pendidikan Diploma III s/d Sarjana	0 Orang	0.00	0 Orang	0.00	0.00	0.00
		Pendayagunaan dan pembinaan Tenaga Kerja Mandiri Terdidik (TKMT)	Jumlah wirausaha baru dengan pendidikan SLTA s/d Diploma II	0 Orang	0	0 Orang	0.00	0.00	0.00
		Pemanfaatan Teknologi Tepat Guna (TTG)	Jumlah orang yang menerapkan teknologi tepat guna sesuai potensi	16 Orang	132,780	16 Orang	132,749.50	100.0	99.98
		Pendayagunaan dan pembinaan Tenaga Kerja Mandiri (TKM)	Jumlah wirausaha baru mandiri	16 Orang	0.00	16 Orang	0.00	100.0	0.00
		Pendayagunaan dan pembinaan Tenaga Kerja Sarjana (TKS)	Jumlah peserta seleksi pendamping wirausaha mandiri	2 Orang	23,825	2 Orang	20,675.00	100.0	86.78
		Pelatihan peningkatan produktivitas tenaga kerja	Jumlah tenaga kerja yang berproduktifitas baik	195 Tenaga Kerja	136,756	170 Tenaga Kerja	116,639.55	87.2	85.29
		Pendayagunaan dan Pembinaan Padat Karya	Jumlah penyerapan tenaga kerja pengangguran sementara	0 Orang	0	0 Orang	0.00	0.00	0.00
		<b>Program Perlindungan dan Pengembangan Lembaga Ketenagakerjaan</b>	Prosentase PPTKIS yang kredibel	100 Persen	12,650	100 Persen	10,309	100.0	81.49



No	Sasaran	Program/ Kegiatan	Indikator Kinerja	Anggaran		Realisasi		Rasio	
				(5)		(6)		(7)	
(1)	(2)	(3)	(4)	K	Rp (Ribu)	K	Rp (Ribu)	K	Rp (Ribu)
		Pengendalian dan Pembinaan Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia (PPPMI)	Jumlah PPPMI kredibel dan masyarakat paham prosedur penempatan Tenaga kerja di luar negeri	18 Lembaga	12,650	15 Lembaga	10,309	83.3	81.49
		<b>Program Perlindungan dan Pengembangan Lembaga Ketenagakerjaan</b>	Prosentase kasus perselisihan hubungan industrial yang diselesaikan	100 Persen	3,808,723	100 Persen	2,330,548	100.0	61.19
			Prosentase perusahaan yang menerapkan dan melaksanakan sarana hubungan industrial	95 Persen		95 Persen		100.0	
		Fasilitasi penyelesaian prosedur, penyelesaian perselisihan hubungan industrial	Jumlah kasus perselisihan hubungan industrial yang diselesaikan melalui Perjanjian Bersama atau Anjuran	4 Kasus	5,669.85	9 Kasus	5,669.85	225.0	100.00
		Sosialisasi berbagai peraturan pelaksanaan tentang ketenagakerjaan	Jumlah perusahaan yang menerapkan dan melaksanakan sarana hubungan industrial	250 Perusahaan	12,535	250 Perusahaan	6,369.00	100.0	50.81
		Porseni LKS Tripartit	Jumlah peserta porseni LKS Tripartit	500 Orang	26,900	500 Orang	26,547.00	100.0	98.69
		Sidang Dewan Pengupahan	Jumlah dokumen rekomendasi usulan Upah Minimum Kabupaten	1 dokumen	0.00	1 Dokumen	19,652.00	100.0	0.00



No	Sasaran	Program/ Kegiatan	Indikator Kinerja	Anggaran		Realisasi		Rasio	
				(5)		(6)		(7)	
(1)	(2)	(3)	(4)	K	Rp (Ribu)	K	Rp (Ribu)	K	Rp (Ribu)
		Sidang LKS Tripartit	Jumlah dokumen tentang kebijakan ketenagakerjaan dan penyelesaian masalah ketenagakerjaan	1 dokumen	0.00	1 Dokumen	0.00	100.0	0.00
		Deteksi dini keresahan hubungan industrial	Berkurangnya keresahan hubungan industrial di perusahaan	250 Perusahaan	0.00	250 Perusahaan	0.00	100.0	0.00
		Pembinaan pengupahan dan Jamsostek	Jumlah perusahaan yang melaksanakan sarana hubungan industrial	527 perusahaan	3,763,618.35	527 Perusahaan	2,272,310.25	100.0	60.4
		Penetapan Peraturan Mempekerjakan Tenaga Kerja Asing	Penggunaan Tenaga Kerja Asing	0 dokumen	0	0	0.00	0	0.00
		Ijin Mempekerjakan Tenaga Kerja Asing	Penggunaan Tenaga Kerja Asing	0 dokumen	0	0	0.00	0	0.00
Non Urusan									
		<b>Program Pelayanan Administrasi Perkantoran</b>	Persentase layanan administrasi yang tertangani	100 persen	1,234,902	100 Persen	1,173,776	100.0	95.05
		Penyediaan jasa surat menyurat	Jumlah surat yang terlayani	695 lembar	3,150	674 lembar	3,045.00	97.0	96.67
			Jumlah arsip dinamis	25 arsip	1000	20 arsip	900.00	80.0	90.00
		Penyediaan Jasa Komunikasi Sumber Daya Air & Listrik dan Pembayaran Pajak	Jumlah rekening telepon, air dan listrik yang dibayarkan	72 rekening	195,000	72 rekening	185,015.46	100.0	94.88
			Jumlah layanan publik berbasis e-gov	3 paket		3 paket		100.0	



No	Sasaran	Program/ Kegiatan	Indikator Kinerja	Anggaran		Realisasi		Rasio	
				(5)		(6)		(7)	
(1)	(2)	(3)	(4)	K	Rp (Ribu)	K	Rp (Ribu)	K	Rp (Ribu)
		Penyediaan Jasa Pemeliharaan Perizinan Kendaraan Dinas / Operasional	Jumlah pemeliharaan dan perizinan kendaraan dinas operasional atau lapangan	37 surat izin kendaraan dinas	0.00	37 surat izin kendaraan dinas	0.00	100.0	0.00
		Penyediaan jasa kebersihan kantor	Jumlah jasa layanan umum kantor	12 bulan	0.00	12 bulan	0.00	100.0	0.00
		Penyediaan Jasa Perbaikan Peralatan Kerja	Jumlah jasa layanan umum kantor	12 bulan	0.00	12 bulan	0.00	100.0	0.00
		Penyediaan ATK	Jumlah bahan logistik kantor	1.000 rim, 200 lembar, 30 pak, 15.434 buah, 70 set, 10 lusin, 251 botol, 162 rol, 685 dos, 300 kotak, 48 tabung	196,330.60	335 rim, 604 lembar, 45 pak, 11.568 buah, 62 set, 15 lusin, 80 botol, 63 rol, 430 dos, 151 kotak, 0 tabung	188,381.63	73.4	95.95
		Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan	Jumlah barang cetakan, pengandaan dan penjiilidan	3 rim, 260 buku, 12.000 buah, 51.000 lembar	30,518	47.019 jenis	29,095.50	74.4	95.34
		Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor	Jumlah komponen instalasi listrik/penerangan bangunan kantor	590 buah, 400 m, 6 rol, 50 batang	15,572	561 jenis	13,986.90	53.6	89.82
		Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan	Jumlah bahan bacaan dan peraturan perundang-undangan	108 eksemplar	7,940.4	96 eksemplar	7,010.00	88.9	88.28
		Penyediaan bahan logistik kantor	Jumlah bahan logistik kantor	18.700 liter BBM, 22 galon, 32 doos	0.00	10.570 liter BBM, 144 Galon, 245 Doos	0.00	58.4	0.00
		Penyediaan Makanan dan Minuman	Jumlah bahan logistik kantor	24 kali	3,072	24 kali	3,066.00	100.0	99.80



No	Sasaran	Program/ Kegiatan	Indikator Kinerja	Anggaran		Realisasi		Rasio	
				(5)		(6)		(7)	
(1)	(2)	(3)	(4)	K	Rp (Ribu)	K	Rp (Ribu)	K	Rp (Ribu)
		Rapat-rapat Koordinasi dan Konsultasi ke Luar Daerah	Jumlah notulen rapat koordinasi atau laporan perjalanan konsultasi ke luar daerah	577 laporan perjalanan/ notulen rapat	79,365	554 laporan perjalanan/ notulen rapat	76,460.00	96.0	96.34
			Jumlah kunjungan tamu	24 kali		24 kali		100.0	
		Penyediaan Jasa Tenaga Pendukung Administrasi / Teknis / Keamanan	Jumlah jasa layanan umum kantor	282 orang/bulan	588,862	282 orang/bulan	564,568.246	100.0	95.87
		Penyediaan Administrasi Pengadaan Barang dan Jasa	Jumlah dokumen administrasi pelaksanaan tugas ASN	15 berkas administrasi paket pekerjaan	0.00	15 berkas administrasi paket pekerjaan	0.00	100.0	0.00
		Penyediaan Pendukung Administrasi Pengelolaan Keuangan dan Barang	Jumlah dokumen pelaksanaan penatausahaan dan pengujian/verifikasi keuangan PD	144 orang/bulan	114,092	144 orang/bulan	102,247.00	100.0	89.62
			Jumlah dokumen administrasi penyediaan gaji dan tunjangan ASN	12 dokumen		12 dokumen		100.0	
			Jumlah dokumen Penatausahaan Barang Milik Daerah pada Perangkat Daerah	1 dokumen		1 dokumen		100.0	
		<b>Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur</b>	Persentase kondisi sarana prasarana kantor dalam keadaan baik	88 persen	367,202	88 persen	331,190	100.0	90.19
		Pembangunan gedung kantor	Jumlah pemeliharaan rutin/ berkala gedung kantor	0 m2	0.00	0 m2	0.00	0.00	0.00
		Pengadaan kendaraan dinas/operasional	Jumlah kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan	2 unit	60,034	2 unit	59,400.00	100.0	98.94



No	Sasaran	Program/ Kegiatan	Indikator Kinerja	Anggaran		Realisasi		Rasio	
				(5)		(6)		(7)	
(1)	(2)	(3)	(4)	K	Rp (Ribu)	K	Rp (Ribu)	K	Rp (Ribu)
		Pengadaan Perlengkapan Gedung Kantor	Jumlah Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	3 unit	13,773	3 unit	13,354.00	100.0	96.96
		Pengadaan Mebeleur	Jumlah mebeleur	3 unit	0.00	0 unit	0.00	0.00	0.00
		Pengadaan Komputer dan Kelengkapannya	Jumlah Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	0 unit	0.00	0 unit	0.00	0.00	0.00
		Pemeliharaan Rutin / Berkala Rumah Dinas	Jumlah pemeliharaan rutin/ berkala gedung kantor	0 m2	0.00	0 m2	0.00	0.00	0.00
		Pemeliharaan Rutin/Berkala Gedung Kantor	Jumlah pemeliharaan rutin/ berkala gedung kantor	1000 m2	137,075	1000 m2	129,927.00	100.0	0.00
		Pemeliharaan Rutin / Berkala Kendaraan Dinas/Operasional	Jumlah pemeliharaan dan perizinan kendaraan dinas operasional atau lapangan	37 unit pemeliharaan	156,320	37 unit pemeliharaan	128,508.85	100.0	82.21
		Pemeliharaan rutin/berkala mebeleur	Jumlah pemeliharaan mebeleur	0 unit pemeliharaan	0.00	0 unit pemeliharaan	0.00	0.00	0.00
		Rehabilitasi sedang/berat gedung kantor	Jumlah pemeliharaan rutin/ berkala gedung kantor	0 m2	0.00	0 m2	0.00	0.00	0.00
		Perencanaan pembangunan rumah dinas gedung kantor dan sarana prasarana lainnya	Jumlah pemeliharaan rutin/ berkala gedung kantor	0 dokumen	0.00	0 dokumen	0.00	0.00	0.00
		<b>Program Peningkatan Disiplin Aparatur</b>	Persentase ASN yang meningkatkan kedisiplinannya	100 persen	0.00	0 persen	0.00	0.00	0.00
		Pengadaan pakaian dinas beserta atribut kelengkapannya	Jumlah pakaian dinas beserta atribut kelengkapannya	0 stel	0.00	0 stel	0.00	0.00	0.00
		Pengadaan pakaian khusus hari-hari tertentu	Jumlah pakaian dinas beserta atribut kelengkapannya	0 stel	0.00	0 stel	0.00	0.00	0.00



No	Sasaran	Program/ Kegiatan	Indikator Kinerja	Anggaran		Realisasi		Rasio	
				(5)		(6)		(7)	
(1)	(2)	(3)	(4)	K	Rp (Ribu)	K	Rp (Ribu)	K	Rp (Ribu)
		Pembinaan disiplin ASN	Jumlah pegawai yang mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Berdasar kan Tugas dan Fungsi	12 Laporan kehadiran	0.00	12 Laporan kehadiran	0.00	100	0.00
				1 laporan pembinaan		1 laporan pembinaan		100	
		<b>Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur</b>	Persentase kelulusan diklat ASN	100 persen	0.00	0 persen	0.00	0.00	0.00
		Pendidikan dan Pelatihan Formal	Jumlah pegawai yang mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Berdasarkan Tugas dan Fungsi	0 Orang	0.00	0 Orang	0.00	0.00	0.00
		Pendidikan dan Pelatihan teknis	Jumlah pegawai yang mengikuti Bimbingan Teknis Implementasi Peraturan Perundang-Undangan	0 orang	0.00	0 Orang	0.00	0.00	0.00
		<b>Program Peningkatan Pengembangan Sistem Pelaporan Capaian Kinerja dan Keuangan</b>	Persentase laporan kinerja dan keuangan yang disajikan	100 persen	30,232	100 Persen	26,960.25	100.0	89.18
		Penyusunan laporan capaian kinerja dan ikhtisar realisasi kinerja SKPD	Jumlah laporan capaian kinerja dan ikhtisar realisasi kinerja PD	1 laporan	3,514.00	1 laporan	3,514.00	100.0	100.00
			Jumlah data kinerja yang terisi	4 laporan	1,000.00	4 laporan	886.00	100.0	88.60
		Penyusunan laporan keuangan semesteran	Jumlah laporan keuangan dan laporan perkembangan kegiatan PD	2 laporan	0	2 laporan	0.00	100.0	0.00



No	Sasaran	Program/ Kegiatan	Indikator Kinerja	Anggaran		Realisasi		Rasio	
				(5)		(6)		(7)	
(1)	(2)	(3)	(4)	K	Rp (Ribu)	K	Rp (Ribu)	K	Rp (Ribu)
		Penyusunan pelaporan prognosis realisasi anggaran	Jumlah pelaporan keuangan akhir tahun	12 laporan	5,713	12 laporan	4,960.50	100.0	86.83
		Penyusunan pelaporan keuangan akhir tahun	Jumlah pelaporan keuangan akhir tahun	1 laporan	0	1 laporan	0.00	100.0	#DIV/0!
		Penyusunan rencana kerja SKPD	Jumlah dokumen perencanaan PD	2 dokumen	7,995	2 dokumen	7,197.50	100.0	90.03
				4 laporan evaluasi		4 laporan evaluasi			
		Penyusunan rencana kerja anggaran dan dokumen pelaksanaan anggaran (DPA) SKPD	Jumlah dokumen rencana kerja anggaran (RKA) SKPD	1 dokumen	4,582.00	1 dokumen	4,239.25	100.0	92.52
			Jumlah dokumen perubahan rencana kerja anggaran (RKA) SKPD	1 dokumen	2,428.00	1 dokumen	2,158.00	100.0	88.88
		Penyusunan laporan perkembangan kegiatan SKPD	Jumlah laporan keuangan dan laporan perkembangan kegiatan PD	12 laporan	5,000	12 laporan	4,005.00	100.0	80.10
		Penyusunan rencana strategik SKPD (Renstra SKPD)	Jumlah dokumen perencanaan PD	0 dokumen	0.00	0 dokumen	0.00	0.00	0.00
		Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	Jumlah dokumen administrasi penyediaan gaji dan tunjangan ASN	12 dokumen	4,656,922	12 dokumen	100.00	100.00	97.06
Rata-rata Capaian Kinerja (%)								60.43	53.59
Predikat Kinerja								T	SR
Faktor Pendorong Keberhasilan Kinerja : Pelaksanaan sesuai dengan perencanaan waktu, sasaran, lokasi									





N o	Sasar an	Program/ Kegiatan	Indikator Kinerja	Anggaran		Realisasi		Rasio	
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)		(6)		(7)	
				K	Rp (Ribuan)	K	Rp (Ribuan)	K	Rp (Ribuan)
Faktor penghambat pencapaian kinerja: Pelaksanaan yang belum sesuai dengan jadwal kegiatan, sasaran kegiatan, kebijakan refocusing dan kebijakan pengendalian belanja pada masa pandemi dari sisi anggaran									
Tindak lanjut yang diperlukan dalam triwulan berikutnya: Perencanaan kegiatan sebaik-baiknya sesuai dengan dokumen renja dan pelaksanaan kegiatan.									
Tindak lanjut yang diperlukan dalam Renja PD kabupaten/kota berikutnya:									

Realisasi Belanja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pati per 31 Desember 2021 yang digunakan untuk mendukung pelaksanaan program kegiatan sehingga dapat mencapai visi, misi, tujuan, sasaran strategis, indikator kinerja dan pencapaian kinerja yang optimal dengan pagu anggaran sebesar Rp. 11.246.066.000 dengan realisasi sebesar Rp. 9.461.236.821,- (84,13 %).

## *BAB IV*

### *P E N U T U P*

Tersusunnya Laporan Kinerja Instansi Pemerintah ( LKj-IP ) Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pati Tahun 2021, disusun sesuai dengan pelaksanaan program dan kegiatan sebagai bentuk laporan pertanggungjawaban kepada Pemerintah.

Dari penyusunan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKj-IP) di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pati pada Tahun Anggaran 2021, ada beberapa hal yang dapat disimpulkan sebagai berikut :

- ❖ Keberhasilan pencapaian sasaran-sasaran secara umum disebabkan :
  1. Mekanisme perencanaan yang detail, efisien dan selektif;
  2. Tepat sasaran; dan
  3. Pelaksanaan kegiatan sesuai jadwal.
- ❖ Adapun kendala/hambatan yang dihadapi dalam upaya mencapai sasaran yang dinilai kurang berhasil adalah sebagai berikut :
  1. Penentuan target kegiatan yang tinggi dan terlalu rendah berakibat pada realisasi pelaksanaan kegiatan yang direncanakan.
  2. Kompetensi tenaga kerja yang masih rendah.
  3. Penempatan tenaga kerja masih rendah.
- ❖ Sedangkan strategi peningkatan kinerja yang ditempuh adalah :
  1. Melakukan evaluasi program dan kinerja dengan mendasarkan pada indikator, pengukuran kinerja, serta sasaraannya.
  2. Pengembangan dan peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia.
  3. Optimalisasi fungsi perencanaan dan koordinasi.
  4. Peningkatan ketrampilan dan kompetensi tenaga kerja.
  5. Optimalisasi pelaksanaan program 3 in 1 ( pelatihan, magang, penempatan).
- ❖ Langkah-langkah yang diperlukan dalam pemecahan masalah adalah sebagai berikut :
  1. Melakukan evaluasi perencanaan kegiatan.
  2. Merencanakan kegiatan, anggaran dan jadwal dengan tepat waktu dan akuntabel.
  3. Meningkatkan intensitas koordinasi antar Instansi / Badan / Lembaga / Dinas terkait.
  4. Kerjasama dengan perusahaan dalam penempatan tenaga kerja untuk pelatihan yang sesuai kebutuhan pasar kerja.
  5. Kerjasama dengan lembaga pelatihan kerja swasta dalam bidang pelatihan, magang dan penempatan tenaga kerja.



Daftar Lampiran :

1. Perjanjian Kinerja



**PERJANJIAN KINERJA**

**TAHUN 2021**

Dalam rangka mewujudkan manajemen pemerintahan yang efektif, transparan dan akuntabel serta berorientasi pada hasil, kami yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : TRI HARIYAMA, S.H, M.M

Jabatan : Kepala Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pati

selanjutnya disebut pihak pertama

Nama : HARYANTO, S.H, M.M, M.Si

Jabatan : Bupati Pati

selaku atasan pihak pertama, selanjutnya disebut pihak kedua

Pihak pertama berjanji akan mewujudkan target kinerja yang seharusnya sesuai lampiran perjanjian ini, dalam rangka mencapai target kinerja jangka menengah seperti yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan. Keberhasilan dan kegagalan pencapaian target kinerja tersebut menjadi tanggung jawab kami.

Pihak kedua akan melakukan supervisi yang diperlukan serta akan melakukan evaluasi terhadap capaian kinerja dari perjanjian ini dan mengambil tindakan yang diperlukan dalam rangka pemberian penghargaan dan sanksi.

Pati, 19 Januari 2021

Pihak Kedua,  
Bupati Pati  
  
HARYANTO, S.H, M.M, M.Si

Pihak Pertama,  
Kepala Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pati  
  
TRI HARIYAMA, S.H, M.M



**PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2021**  
**DINAS TENAGA KERJA KABUPATEN PATI**

NO	SASARAN STRATEGIS DAN PROGRAM	INDIKATOR KINERJA	TARGET
(1)	(2)	(3)	(4)
1	Meningkatnya keberdayaan masyarakat miskin	Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT)	3,19 %
		Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK)	68,85 %
2	Peningkatan perluasan dan penambahan daya serap lapangan kerja	Prosentase penempatan tenaga kerja	81,13 %
3	Meningkatnya produktivitas tenaga kerja	Produktivitas tenaga kerja	Rp. 67,20 Juta per orang
		Prosentase penyerapan tenaga kerja	66 %
4	Meningkatnya daya saing kompetensi pasar kerja	Tenaga kerja yang berkompentensi	6 %
		Pertumbuhan wira usaha baru	6 %
5	Terwujudnya pelayanan penunjang urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota	Persentase layanan administrasi yang tertangani	100 %
		Persentase laporan kinerja dan keuangan yang disajikan	100 %
		Persentase ASN yang meningkat kedisiplinannya	100 %
		Persentase kelulusan diklat ASN	100 %
		Persentase kondisi sarana prasarana kantor dalam keadaan baik	88 %



NO	SASARAN STRATEGIS DAN PROGRAM	INDIKATOR KINERJA	TARGET
(1)	(2)	(3)	(4)
6	Terwujudnya tenaga kerja yang berkompeten	Prosentase tenaga kerja yang lulus uji kompetensi	6 %
7	Terwujudnya penempatan tenaga kerja	Prosentase penempatan tenaga kerja	81,13 %
		Prosentase Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia (PPPMI) yang kredibel	100%
8	Terwujudnya Hubungan Industrial yang harmonis	Prosentase kasus perselisihan hubungan industrial yang diselesaikan	100 %
		Prosentase perusahaan yang menerapkan dan melaksanakan sarana hubungan industrial	95 %
9	Terwujudnya penempatan transmigrasi	Jumlah dokumen MoU dengan Pemerintah daerah tujuan transmigrasi	1 Daerah tujuan
		Jumlah penempatan transmigran	5 KK



	PROGRAM	ANGGARAN	KETERANGAN
1	Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota	Rp. 7.698.740.000	APBD KAB
2	Program Pelatihan Kerja dan Produktivitas Tenaga Kerja	Rp. 1.045.065.000	APBD KAB
3	Program Penempatan Tenaga Kerja	Rp. 549.470.000	APBD KAB
4	Program Hubungan Industrial	Rp. 218.132.000	APBD KAB
5	Program Pembangunan Kawasan Transmigrasi	Rp. 327.946.000	APBD KAB

Pati, 19 Januari 2021

Pihak Kedua,  
Bupati Pati



HARYANTO, S.H, M.M, M.Si

Pihak Pertama,  
Kepala Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pati



TRI HARIYAMA, S.H, M.M



## 2. Rencana Kerja Tahunan

RENCANA KINERJA TAHUNAN ( RKT )  
DINAS TENAGA KERJA KABUPATEN PATI  
TAHUN 2021

NO	TUJUAN SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	TARGET
1	Meningkatnya keberdayaan masyarakat miskin	Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT)	3,19%
		Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK)	68,85%
2	Peningkatan perluasan dan penambahan daya serap lapangan kerja	Prosentase penempatan tenaga kerja	81,13%
3	Meningkatnya produktivitas tenaga kerja	Produktivitas tenaga kerja (juta per orang)	Rp 67,20
		Persentase penyerapan tenaga kerja	66%
4	Meningkatnya daya saing kompetensi pasar kerja	Tenaga kerja yang berkompentensi	6%
		Pertumbuhan wira usaha baru	6%



## 3. SOP Pengumpulan Data

SOP MEKANISME PENGUMPULAN DATA KINERJA

No	Urutan Prosedur	Pelaksana						Mata Saku			Keterangan
		Kepala Dinas	Sekretaris	Kasubag Program dan Keuangan	Kabid	Kasi	Staf	Kelengkapan	Waktu	Output	
1.	Pertintah pengumpulan data kinerja							Perjanjian Kinerja, Rencana Aksi	15 menit	Disposisi	
2.	Pertintah menyusun format permintaan data kinerja							Disposisi, Perjanjian Kinerja, Rencana Aksi	15 menit	Disposisi	
3.	Menyusun dan mendistribusikan format permintaan data kinerja							Disposisi, Perjanjian Kinerja, Rencana Aksi	60 menit	Draft laporan kinerja	
4.	Menyampaikan data kinerja tri wulan							Perjanjian Kinerja, Rencana Aksi	2 hari	Draft laporan kinerja	
5.	Memberikan data kinerja							Perjanjian Kinerja, Rencana Aksi	10 menit	Draft laporan kinerja	
6.	Menyerahkan bahan / data kinerja untuk diolah							Perjanjian Kinerja, Rencana Aksi	10 menit	Draft laporan kinerja	





No	Urutan Prosedur	Pelaksana						Mutu Baku		Keterangan
		Kepala Dinas	Sekretaris	Kasubbag, Program dan Keuangan	Kabid	Kasi	Staf	Kelengkapan	Waktu (Menit)	
7.	Mengolah data kinerja menjadi laporan kinerja				tidak			Perjanjian Kinerja, Rencana Aksi	3 hari	Draft laporan kinerja
8.	Mengoreksi laporan kinerja triwulan							Draft Laporan Kinerja	120 menit	Hasil koreksi laporan
9.	Memeriksa laporan kinerja triwulan							Hasil koreksi laporan kinerja	60 menit	Laporan kinerja triwulan
10.	Mendokumentasikan laporan kinerja triwulan dan menyusun laporan kinerja tahunan							Laporan kinerja triwulan	15 menit	Laporan kinerja triwulan