



DINAS TENAGA KERJA
KAB. PATI



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 2022, disusun berdasarkan Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pati Tahun 2017 - 2022 dan Rencana Kinerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pati Tahun 2022. Hasil dari capaian tujuan dan sasaran tersebut kemudian dianalisis dan dituangkan ke dalam bentuk buku laporan.

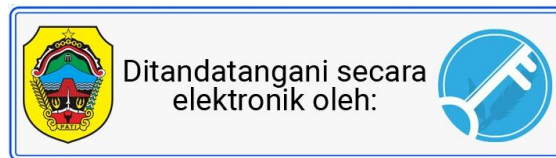
Ucapan terima kasih disampaikan kepada Tim Penyusun LKj-IP Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pati yang telah mengumpulkan, mengolah, menganalisis data dan mewujudkan dalam bentuk laporan yang sistematis, sehingga mudah dipahami oleh semua pihak - pihak yang terkait.



Dengan telah disusunnya Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKj-IP) Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pati Tahun 2022 ini diharapkan dapat digunakan oleh semua pihak yang berkompeten dan sebagai bahan evaluasi serta perbaikan untuk perencanaan yang akan datang.

Pati, Pebruari 2023

KEPALA DINAS TENAGA KERJA
KABUPATEN PATI



BAMBANG AGUS YUNianto, SH.MM

Pembina Tingkat I
NIP. 19670610 198603 1 005



DAFTAR ISI

Hal

KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	iii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Data Umum Organisasi	1
C. Struktur Organisasi	3
D. Sistematika Penyajian LKj-IP	8
BAB II PERENCANAAN KINERJA DAN PERJANJIAN KINERJA	
A. Perencanaan Kinerja	9
B. Penetapan Kinerja	11
BAB III AKUNTABILITAS KINERJA	
A. Capaian Kinerja Organisasi	14
B. Realisasi Anggaran	28
BAB IV PENUTUP	
A. Penutup	31

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;
3. Undang-undang Nomor 33 Tahun 2004 tentang Perimbangan Keuangan Antara Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah;
4. Undang-undang Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara;
5. Undang-undang Nomor 38 Tahun 2007 tentang Pembagian Urusan Pemerintahan Antara Pemerintah, Pemerintahan Daerah Provinsi dan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota;
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;
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;
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 sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Daerah Kabupaten Pati Nomor 7 Tahun 2019 tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah Kabupaten Pati Nomor 13 tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah;
12. Peraturan Bupati Pati Nomor 88 Tahun 2017 tentang Pembentukan Unit Pelaksana Teknis Daerah Balai Latihan Kerja pada Dinas Tenaga Kerja; dan

13. Peraturan Bupati Pati Nomor 74 Tahun 2022 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Dinas Tenaga Kerja.

1.2. *Tugas dan Fungsi*

Berdasarkan Peraturan Bupati Pati Nomor 74 Tahun 2022 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 Pemerintahan 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 2 (dua) Kepala Sub Bagian dan UPTD. Susunan Organisasi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pati berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Pati Nomor 13 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Daerah Kabupaten Pati Nomor 7 Tahun 2019 tentang Perubahan Atas 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

c. Bidang Pelatihan dan Produktivitas Tenaga Kerja;



- d. Bidang Penempatan dan Pengembangan Tenaga Kerja;
- e. Bidang Hubungan Industrial;
- f. UPTD.

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 65 orang dengan rincian 43 orang berstatus PNS dan 22 orang Tenaga Honorer Pemerintah Daerah, dengan Kepangkatan sebagai berikut :

Tabel 1.1
Jumlah Pengawai berdasarkan Kepangkatan
Per 31 Desember 2022

No.	GOLONGAN	a	b	c	d	JUMLAH
1	Golongan I	-	-	-	-	-
2	Golongan II :					
	• Staf	-	-	1	1	2
	• Fungsional	-	-	-	1	1
3	Golongan III :					
	• Staf	2	3	3	1	13
	• Fungsional	4	-	3	5	12
	• Eselon IV b	-	-	-	1	1
	• Eselon IV a	-	-	-	3	3
	• Eselon III b	-	-	-	2	2
4.	Golongan IV	-	-	-	-	-
	• Eselon IV a	-	-	-	-	-
	• Eselon III b	1	-	-	-	1
	• Eselon III a	-	1	-	-	1
	• Eselon II b	-	1	-	-	1
	• Fungsional	5	1	-	-	6
5.	Honorer	-	-	-	-	22
	JUMLAH	-	-	-	-	65



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)



BAGAN SUSUNAN ORGANISASI
DINAS TENAGA KERJA

LAMPIRAN
PERATURAN BUPATI PATI
NOMOR 74 TAHUN 2022
TENTANG
KEDUDUKAN, SUSUNAN ORGANISASI, TUGAS DAN
FUNGSI SERTA TATA KERJA DINAS TENAGA KERJA



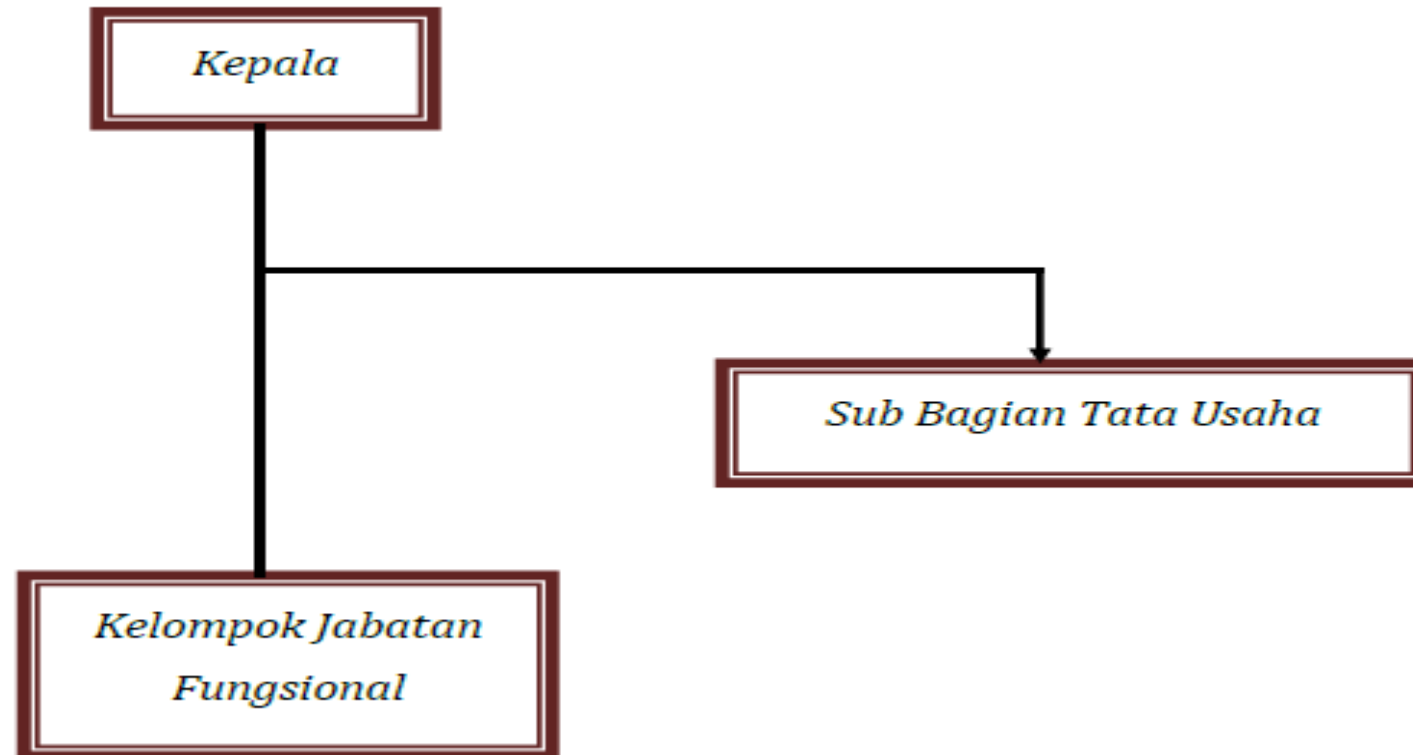
Salinan sesuai dengan aslinya
KEPALA BAGIAN HUKUM,

IRWANTO, SH. MH
Pembina Tingkat I
NIP. 19670911 198607 1 001

BUPATI PATI,
Ttd
HARYANTO



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 2022. 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 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 2022 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 2022. 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 2022 berikut program dan kegiatan pendukungnya akan dijelaskan dalam Penetapan Kinerja Tahun 2022.

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
VISI	MENINGKATNYA KESEJAHTERAAN MASYARAKAT DAN PELAYANAN PUBLIK		
MISI 3	Meningkatkan pemberdayaan masyarakat sebagai upaya pengentasan kemiskinan		
Meningkatnya keberdayaan masyarakat miskin	Meningkatnya daya saing kompetensi pasar kerja	<ol style="list-style-type: none">1. Meningkatkan tenaga kerja yang berkompetensi2. Meningkatkan pertumbuhan wira usaha baru	<ul style="list-style-type: none">• Penyusunan dokumen perencanaan tenaga kerja daerah• Meningkatkan kualitas dan kuantitas tenaga kepelatihan serta sarana prasarana pelatihan• Pelatihan berbasis kompetensi• Meningkatkan koordinasi dengan pemerintah pusat dan provinsi• Meningkatkan kerjasama lintas daerah dan penempatan transmigrasi
MISI 5	Meningkatkan pemberdayaan UMKM dan pengusaha, membuka peluang investasi, dan memperluas lapangan kerja		
Meningkatnya produktivitas tenaga kerja	Peningkatan perluasan dan penambahan daya serap lapangan kerja	<ul style="list-style-type: none">• Meningkatkan Penempatan Tenaga Kerja dalam dan Luar Negeri serta Perluasan Kesempatan Kerja• Meningkatkan Pengelolaan Iklim Kerja Yang Kondusif Untuk Menciptakan Hubungan Industrial Kondusif Dan Harmonis, serta	<ul style="list-style-type: none">• 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• Menjaga dan Meningkatkan Pengelolaan Iklim Kerja yang Kondusif untuk Menciptakan
		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 2022

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)	4 %
		Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK)	69 %
2	Meningkatnya daya saing kompetensi pasar kerja	Tenaga kerja yang berkompetensi	7 %
		Pertumbuhan wira usaha baru	7 %
3	Meningkatnya produktivitas tenaga kerja	Produktivitas tenaga kerja (juta per orang)	Rp 69.53
		Persentase penyerapan tenaga kerja	67 %
4	Peningkatan perluasan dan penambahan daya serap lapangan kerja	Prosentase penempatan tenaga kerja	82.80 %

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 2022 mengacu pada Kebijakan Umum Anggaran (KUA), Prioritas Plafon Anggaran Sementara (PPAS), APBD Tahun 2022, Strategi dan Prioritas APBD Tahun 2022

Dalam mencapai Penetapan Kinerja Tahun 2022 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 :

- Tujuan Meningkatkan keberdayaan masyarakat miskin

Sasaran Strategis Meningkatkan daya saing kompetensi pasar kerja

 - IKU : Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT)
 - IKU : Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK)
 - IKU : Tenaga Kerja yang Berkompetensi
 - IKU : Pertumbuhan Wira Usaha Baru
- Tujuan Meningkatkan produktivitas tenaga kerja

Sasaran Strategis Peningkatan perluasan dan penambahan daya serap lapangan kerja

 - IKU : Produktivitas Tenaga Kerja
 - IKU : Prosentase Penyerapan Tenaga Kerja
 - IKU : Prosentase Penempatan Tenaga Kerja



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)	4 %
		Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK)	69 %
2	Meningkatnya daya saing kompetensi pasar kerja	Tenaga kerja yang berkompetensi	7 %
		Pertumbuhan wira usaha baru	7 %
3	Meningkatnya produktivitas tenaga kerja	Produktivitas tenaga kerja	Rp. 69,53 Juta per orang
		Prosentase penyerapan tenaga kerja	67 %
4	Peningkatan perluasan dan penambahan daya serap lapangan kerja	Prosentase penempatan tenaga kerja	82,80 %
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	90 %
6	Terwujudnya tenaga kerja yang berkompeten	Prosentase tenaga kerja yang lulus uji kompetensi	7 %
7	Terwujudnya penempatan tenaga kerja	Prosentase penempatan tenaga kerja	82,80 %
		Prosentase Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia (PPPMI) yang kredibel	100%



NO	SASARAN STRATEGIS DAN PROGRAM	INDIKATOR KINERJA	TARGET
(1)	(2)	(3)	(4)
8	Terwujudnya Hubungan Industrial yang harmonis	Prosentase kasus perselisihan hubungan industrial yang diselesaikan	100 %
		Prosentase perusahaan yang menerapkan dan melaksanakan sarana hubungan industrial	100 %
9	Terwujudnya penempatan transmigrasi	Jumlah dokumen MoU dengan Pemerintah daerah tujuan transmigrasi	1 Dokumen MoU
		Jumlah penempatan transmigran	5 KK

Untuk mendukung tercapainya 7 (tujuh) Indikator Kinerja Utama yang tertuang pada Penetapan Kinerja Tahun 2022, Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pati dengan anggaran sebagai berikut :

NO	PROGRAM	ANGGGARAN	KET.
(1)	(2)	(3)	(4)
1	Program Pelatihan Kerja dan Produktivitas Tenaga Kerja	Rp. 349.000.000,-	APBD KAB
2	Program Penempatan Tenaga Kerja	Rp. 152.000.000,-	APBD KAB
3	Program Hubungan Industrial	Rp. 2.143.405.000,-	APBD KAB
4	Program Pembangunan Kawasan Transmigrasi	Rp. 96.500.000,-	APBD KAB
5	Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota	Rp. 5.887.051.000,-	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 2022 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 2022 Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pati telah melaksanakan berbagai program kegiatan yang mendukung sasaran strategis. Seluruh kegiatan tersebut direncanakan sebagai bagian dari Rencana Kinerja Tahun 2022 untuk mencapai 7 (tujuh) Indikator Kinerja Utama dan Penetapan Kinerja 19 (sembilan belas), indikator sebagai berikut :

NO	TUJUAN dan SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA UTAMA / INDIKATOR KINERJA	TARGET	REALISASI	NILAI CAPAIAN KINERJA (%)
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
1	Meningkatnya keberdayaan masyarakat miskin	Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT)	4 %	4,45 %	88,89
		Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK)	69 %	71,52 %	103,65
2	Meningkatnya daya saing kompetensi pasar kerja	Tenaga kerja yang berkompetensi	7 %	0 %	0
		Pertumbuhan wira usaha baru	7 %	0 %	0
3	Meningkatnya produktivitas tenaga kerja	Produktivitas tenaga kerja	Rp. 69,53 Juta per orang	Rp. 65.81 Juta per orang	94,65
		Prosentase penyerapan tenaga kerja	67 %	98,04 %	146,33
4	Peningkatan perluasan dan penambahan daya serap lapangan kerja	Prosentase penempatan tenaga kerja	82,80 %	36,05 %	43,53
5	Terwujudnya pelayanan penunjang urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota	Persentase layanan administrasi yang tertangani	100 %	100 %	100 %
		Persentase laporan kinerja dan keuangan yang disajikan	100 %	100 %	100 %
		Persentase ASN yang meningkat kedisiplinannya	100 %	100 %	100 %
		Persentase kelulusan diklat ASN	100 %	0 %	0 %
		Persentase kondisi sarana prasarana kantor dalam keadaan baik	90 %	90 %	100 %
6	Terwujudnya tenaga kerja yang berkompeten	Prosentase tenaga kerja yang lulus uji kompetensi	7 %	0 %	0



NO	TUJUAN dan SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA UTAMA / INDIKATOR KINERJA	TARGET	REALISASI	NILAI CAPAIAN KINERJA (%)
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
7	Terwujudnya penempatan tenaga kerja	Prosentase penempatan tenaga kerja	82,80 %	36,05 %	43,53
		Prosentase Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia (PPPMI) yang kredibel	100%	100 %	100 %
8	Terwujudnya Hubungan Industrial yang harmonis	Prosentase kasus perselisihan hubungan industrial yang diselesaikan	100 %	100 %	100 %
		Prosentase perusahaan yang menerapkan dan melaksanakan sarana hubungan industrial	100 %	100 %	100 %
9	Terwujudnya penempatan transmigrasi	Jumlah dokumen MoU dengan Pemerintah daerah tujuan transmigrasi	1 Dokumen MoU	1 Dokumen MoU	100
		Jumlah penempatan transmigran	5 KK	2 KK	40

Hasil pengukuran kinerja menunjukkan bahwa rata-rata capaian kinerja 7 (tujuh) dengan Indikator Kinerja Utama adalah 68,15 %. Keberhasilan ini disumbangkan oleh 2 (dua) indikator kinerja yang berhasil mencapai tingkat capaian kinerja ≥ 100 % dan 3 (tiga) indikator kinerja utama tingkat keberhasilannya < 100 % serta 2 (dua) indikator kinerja belum berhasil/tingkat capaian kinerja 0 (nol) persen.

Tabel 1 Ringkasan Capaian Kinerja Indikator Kinerja Utama Tahun 2022

Tingkat Capaian	Jumlah Indikator Kinerja Utama	Persentase
< 100 %	1	94,65 %
	1	88,89 %
	1	43,53 %
	2	0 %
≥ 100 %	1	146,33 %
	1	103,65 %

Hasil pengukuran kinerja menunjukkan bahwa rata-rata capaian kinerja 19 (sembilan belas) dengan Penetapan Kinerja adalah 71,61 %. Keberhasilan ini disumbangkan oleh 10 (sepuluh) indikator kinerja yang berhasil mencapai tingkat capaian kinerja ≥ 100 % dan 5 (lima) indikator kinerja utama tingkat keberhasilannya < 100 % serta 4 (empat) indikator kinerja belum berhasil/tingkat capaian kinerja 0 (nol) persen.

Tabel 2 Ringkasan Capaian Kinerja Penetapan Kinerja Tahun 2022

Tingkat Capaian	Jumlah Indikator Kinerja	Persentase
< 100 %	1	94,65 %
	1	88,89 %
	2	43,53 %
	1	40 %
	4	0 %
≥ 100 %	1	146,33 %
	1	103,65 %
	8	100 %

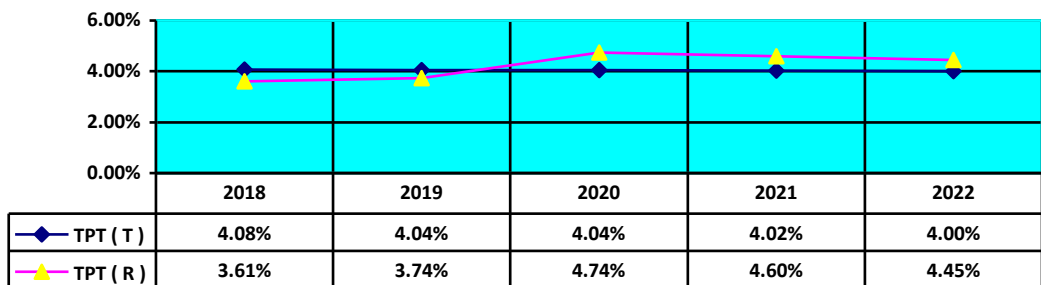
EVALUASI DAN ANALISIS KINERJA

Berdasarkan Penetapan Kinerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pati tahun 2022 yang disusun setelah ditetapkannya APBD Kabupaten Pati Tahun Anggaran 2022, maka dalam pencapaian tujuan dan sasaran strategis yang dilaksanakan melalui berbagai program dan kegiatan adalah sebagai berikut :

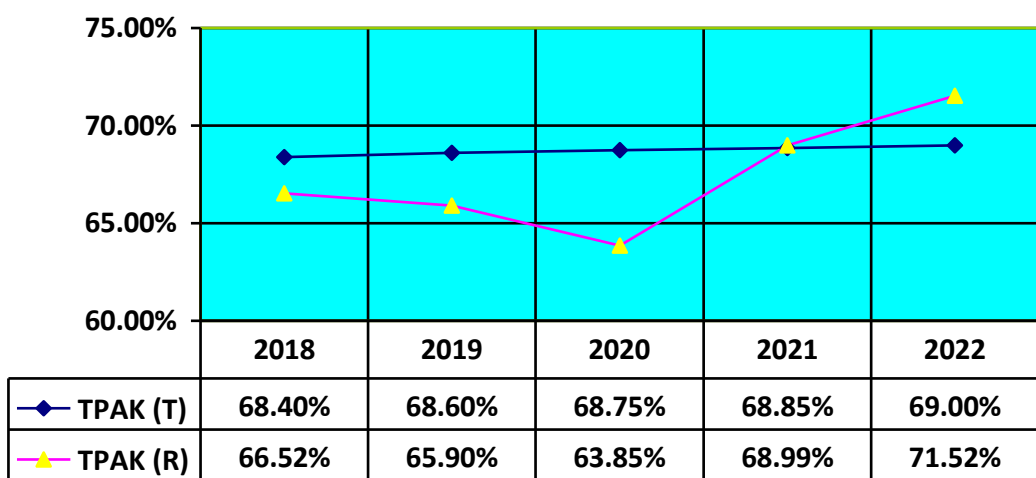


Nilai capaian kinerja Meningkatkan keberdayaan masyarakat miskin mencapai 96,27 %. Dalam usaha mencapai tujuan tersebut Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pati menetapkan sasaran Meningkatkan daya saing kompetensi pasar kerja tidak tercapai (0 %), dengan indikator 1) Tenaga kerja yang berkompetensi dengan capaian 0 % karena BNSP tidak mengadakan uji kompetensi di tahun 2021 dan ada wabah pandemi. 2) Pertumbuhan wira usaha baru dengan capaian 0 % karena tidak ada penempatan transmigrasi. 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 untuk mengadakan Uji Kompetensi dan 4) Koordinasi dengan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Tengah, Kementrian Ketenagakerjaan.

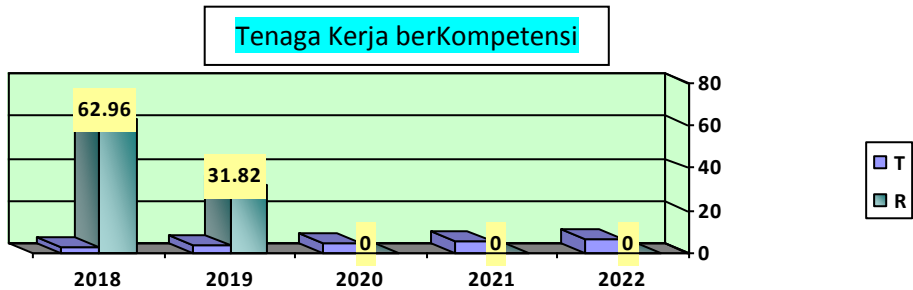
Arah kebijakan yang dilakukan 1) Meningkatkan tenaga kerja yang berkompetensi dengan uji kompetensi; 2) Peningkatan kualitas Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia (PPPMI) yang kredibel, 3) Peningkatan kualitas Lembaga Pelatihan Kerja Swasta dan Bursa Kerja Khusus dan 4) Peningkatan koordinasi dengan pihak-pihak terkait serta melaksanakan program, kegiatan yang mendukung tercapainya tujuan dan sasaran strategis tersebut dengan optimal.



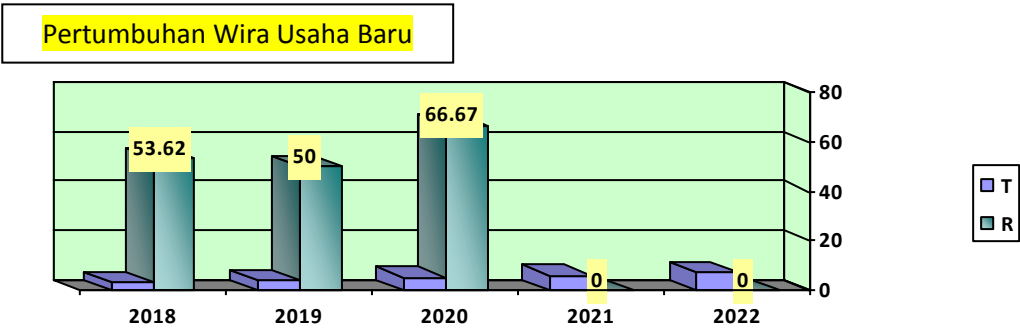
Indikator Kinerja Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) dengan target 4 % dengan realisasi 4,45 % atau dengan nilai capaian kinerja sebesar 88,89 %. Tidak tercapainya target TPT disebabkan oleh Belum sesuai kompetensi ilmu sesuai dengan kebutuhan di dunia kerja dan kualifikasi yang dimiliki, Pembiayaan pendidikan hingga ke jenjang yang lebih tinggi, Adanya pandemi wabah yang lama dan pemulihan ekonomi yang masih berjalan., lowongan kerja masih sedikit dan kebutuhan lowongan 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), penyebaran 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 69% dan terealisasi 71,52 % atau dengan nilai capaian kinerja sebesar 103,65 %. Tercapainya target pencapaian kinerja 100% lebih karena peningkatan partisipasi angkatan kerja dengan melakukan sosialisasi kepada masyarakat pentingnya bekerja daripada hanya sekedar di rumah atau menganggur dalam masa pandemi, mempermudah informasi tentang lowongan pekerjaan bagi masyarakat, serta dengan menjalin hubungan baik antara perusahaan dan pencari kerja sehingga Disnaker menjadi fasilitator yang terpercaya.



Indikator Kinerja Tenaga kerja yang berkompetensi mencapai 0 % dari target 7 % dengan nilai capaian kinerja 0 % yang sangat rendah, sebab Badan Nasional Sertifikasi Profesi (BNSP) tidak mengadakan uji kompetensi bagi pencari kerja tahun 2021 karena dalam masa pandemi. Pada tahun 2022 telah diadakan uji kompetensi bagi 32 orang peserta pelatihan dengan kelulusan 32 orang.



Indikator Kinerja Pertumbuhan wira usaha baru tercapai 0 % dari target 7 % dengan nilai capaian kinerja 0 % yang sangat rendah, sebab penundaan kerjasama lintas daerah transmigrasi, penempatan transmigrasi dari kementerian dan Disnakertrans Provinsi Jawa Tengah pada tahun 2021. Perlu adanya motivasi dan inovasi kepada masyarakat untuk menjadi wira usaha mandiri. Pada tahun 2022 penempatan transmigrasi sebanyak 2 KK.

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 (%)	TARGET 2022 (%)	REALISASI 2022 (%)	NILAI CAPAIAN KINERJA 2022 (%)
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)	(17)	(18)
1	Meningkatnya keberdayaan masyarakat miskin	Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT)	4,08	3,61	88,48	4,06	3,74	92,13	4,04	4,74	85,23	4,02	4,60	87,39	4	4,45	88,89
		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	69	71,52	103,65
2	Meningkatnya daya saing kompetensi pasar kerja	Tenaga kerja yang berkompetensi	3	62,96	2.098,67	4	31,82	795,5	5	0	0	6	0	0	7	0	0
		Pertumbuhan wira usaha baru	3	53,62	1.787,33	4	50	1.250	5	66,67	1.333,4	6	0	0	7	0	0



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

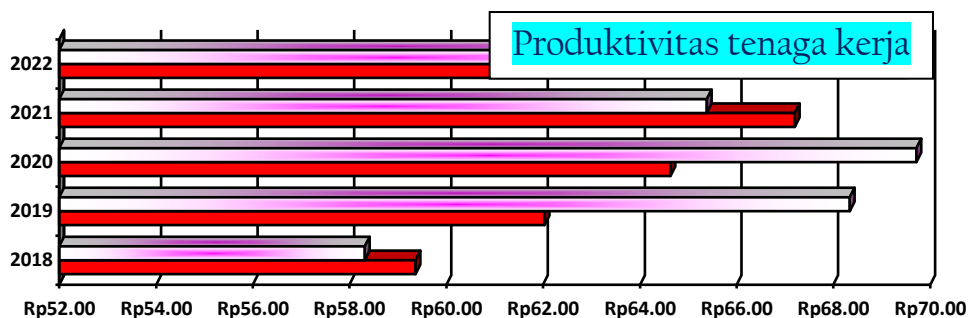
TUJUAN/SASARAN/PROGRAM/KEGIATAN/SUB KEGIATAN	INDIKATOR	SAT	2022				PERMASALAHAN	RENCANA TINDAK LANJUT	FORMULA	DATA DUKUNG
			TARGET		CAPAIAN 2022					
			Fisik	Rp.Juta	Fisik	Rp.Juta				
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
2.07.01. MENINGKATNYA KEBERDAYAAN MASYARAKAT MISKIN	1. Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT)	%	4		4.45		Jumlah pengangguran masih cukup tinggi	Koordinasi dengan perusahaan baru agar segera membuka lowongan pekerjaan; Mengadakan pelatihan kerja	(Pengangguran / Angkatan Kerja) x 100%	Data BPS
	2. Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK)	%	69		71.52		-	-	(Angkatan Kerja / Penduduk 15+) x 100%	Data BPS
2.07.01.1. MENINGKATNYA DAYA SAING KOMPETENSI PASAR KERJA	1. Tenaga Kerja yang Berkompetensi	%	7	1005.5	0	942.521	Pada tahun 2021 BNSP tidak menyelenggarakan uji kompetensi karena Covid 19 ; Biaya uji kompetensi mahal	Koordinasi dengan BNSP tentang rencana penyelenggaraan uji kompetensi	{Tenaga Kerja Bersertifikat Kompetensi Tahun n - (n-1) / (n-1)} x 100%	Data tenaga kerja (peserta pelatihan) yang lulus dan bersertifikat kompetensi
	2. Pertumbuhan Wirausaha Baru	%	7		0		Tahun 2021 tidak ada penempatan transmigran	Koordinasi dan kolaborasi dengan Disnakertrans Prov. Jateng dan Kemnaker	{Jumlah Wirausaha Baru Tahun n - (n-1) / (n-1)} x 100%	Data transmigran yang ditempatkan
2.07.01.1.3. PROGRAM PELATIHAN KERJA DAN PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA	Prosentase tenaga kerja yang lulus uji kompetensi	%	7	909	20	904.575	-	-	(Jumlah peserta pelatihan yang lulus uji kompetensi / Jumlah peserta pelatihan) x 100%	Sertifikat lulus uji kompetensi
2.07.01.1.3.1. Pelaksanaan Pelatihan berdasarkan Unit Kompetensi	Peserta pelatihan ketrampilan yang lulus uji kompetensi	Orang	160	800	32	798.519	Keterbatasan anggaran untuk uji kompetensi	Menganggarkan biaya uji kompetensi untuk peserta pelatihan	Peserta pelatihan ketrampilan yang lulus uji kompetensi	Data Peserta pelatihan ketrampilan yang lulus uji kompetensi
2.07.01.1.3.1.1. Proses Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Keterampilan bagi Pencari Kerja Berdasarkan Klaster Kompetensi	Jumlah peserta pelatihan ketrampilan	Orang	160	800	160	798.519	-	-	Jumlah peserta pelatihan ketrampilan	Data Jumlah peserta pelatihan ketrampilan
2.07.01.1.3.2. Pembinaan Lembaga Pelatihan Kerja Swasta	Lulusan lembaga pelatihan kerja swasta	Orang	120	35.627	120	33.131	-	-	Jumlah LPKS yang diberikan pembinaan oleh Disnaker	Data Jumlah LPKS ang diberikan pembinaaa oleh Disnaker
2.07.01.1.3.2.1. Pembinaan Lembaga Pelatihan Kerja Swasta	Jumlah peserta pelatihan di lembaga pelatihan kerja swasta	Orang	120	35.627	120	33.131	-	-	Jumlah LPKS yang diberikan pembinaan oleh Disnaker	Data Jumlah LPKS yang diberikan pembinaan oleh Disnaker



TUJUAN/SASARAN/PROGRAM/KEGIATAN/SUB KEGIATAN	INDIKATOR	SAT	2022				PERMASALAHAN	RENCANA TINDAK LANJUT	FORMULA	DATA DUKUNG
			TARGET		CAPAIAN 2022					
			Fisik	Rp.Juta	Fisik	Rp.Juta				
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
2.07.01.003.203. Perizinan dan Pendaftaran Lembaga Pelatihan Kerja	Lembaga pelatihan kerja swasta yang terakreditasi	Lembaga	1	5.873	2	5.855	-	-	Jumlah LPKS yang terakreditasi	Data Jumlah LPKS yang terakreditasi
2.07.01.003.203.01. Penyediaan Sumber Daya Perizinan Lembaga Pelatihan Kerja secara Terintegrasi	Jumlah lembaga pelatihan kerja swasta	Lembaga	1	5.873	2	5.855	-	-	Jumlah LPKS yang terakreditasi	Data Jumlah LPKS yang terakreditasi
2.07.01.003.204. Konsultasi Produktivitas pada perusahaan Kecil	Jumlah wirausaha	Orang	20	49.04	20	48.773	-	-	Jumlah wirausaha yang diberikan pelatihan	Data wirausaha yang diberikan pelatihan
2.07.01.003.204.01. Pelaksanaan Konsultasi Produktivitas kepada Perusahaan Kecil	Jumlah tenaga kerja produktif di perusahaan (wirausaha)	Orang	20	49.04	20	48.773	-	-	Jumlah tenaga kerja produktif di perusahaan (wirausaha)	Data wirausaha yang diberikan pelatihan
2.07.01.003.205. Pengukuran Produktivitas Tingkat Daerah Kabupaten/Kota	Tenaga kerja yang berproduktifitas baik	Orang	20	18.46	20	18.296	-	-	Jumlah tenaga kerja yang berproduktifitas baik	Data hasil pemagangan
2.07.01.003.205.01. Pengukuran Kompetensi dan Produktivitas Tenaga Kerja	Jumlah tenaga kerja yang berproduktifitas baik	Orang	20	18.46	20	18.296	-	-	Jumlah tenaga kerja yang berproduktifitas baik	Data hasil pemagangan
3.32.01.003. PROGRAM PEMBANGUNAN KAWASAN TRANSMIGRASI	Jumlah dokumen MoU dengan Pemerintah daerah tujuan transmigrasi	Dokumen MoU	1	96.5	1	37.946	-	-	Jumlah dokumen MoU dengan Pemerintah daerah tujuan transmigrasi	Data Jumlah dokumen MoU dengan Pemerintah daerah tujuan transmigrasi
	Jumlah transmigran yang ditempatkan	KK	5		2		Jumlah kuota transmigran ditetapkan oleh pusat	Koordinasi dan kolaborasi dengan Disnakertrans Prov. Jateng dan Kemnaker	Jumlah KK yang di berangkatkan mengikuti transmigrasi	Data Jumlah KK yang di berangkatkan mengikuti transmigrasi
3.32.01.003.201. Penataan Persebaran Penduduk yang Berasal dari 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota	Jumlah daerah tujuan transmigrasi	Daerah	1	96.5	1	76.595	-	-	Jumlah daerah tujuan transmigrasi	Data Jumlah daerah tujuan transmigrasi
3.32.01.003.201.01. Koordinasi dan Sinkronisasi Kerjasama Pembangunan Transmigrasi yang berasal dari 1 (Satu) Daerah Kabupaten/Kota	Jumlah rencana daerah tujuan transmigrasi	Daerah	1	12	1	9.881	-	-	Jumlah rencana daerah tujuan transmigrasi	Data Jumlah rencana daerah tujuan transmigrasi
3.32.01.003.201.04. Pemindahan dan Penempatan Transmigran yang berasal dari 1 (Satu) Daerah Kabupaten/Kota	Jumlah penempatan transmigrasi	KK	5	84.4	2	66.713	Jumlah kuota transmigran ditetapkan oleh pusat	Koordinasi dan kolaborasi dengan Disnakertrans Prov. Jateng dan Kemnaker	Jumlah KK yang di berangkatkan mengikuti transmigrasi	Data Jumlah KK yang di berangkatkan mengikuti transmigrasi

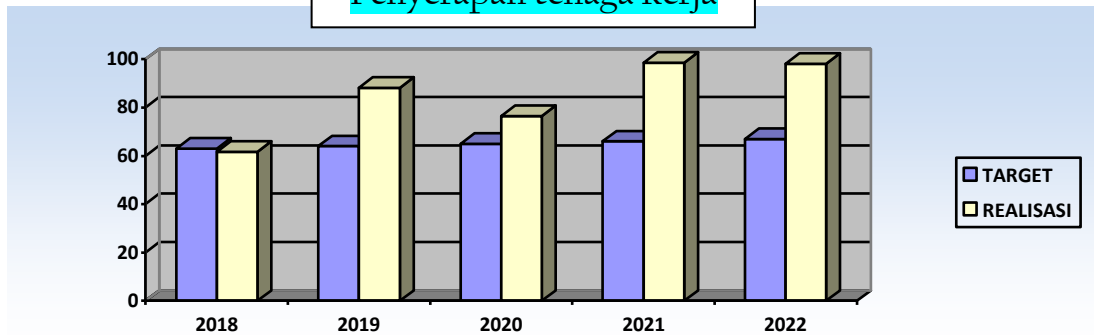
Meningkatnya produktivitas tenaga kerja

Nilai capaian kinerja tujuan Meningkatkan produktivitas tenaga kerja dengan rata-rata nilai capaian kinerja 120,49 % dengan indikator kinerja Produktivitas tenaga kerja nilai capaian kinerja 94,03 % dan Prosentase penyerapan tenaga kerja nilai capaian kinerja 146,33 %. Sasaran strategis Peningkatan perluasan dan penambahan daya serap lapangan kerja dengan indikator kinerja Prosentase penempatan tenaga kerja nilai capaian kinerja 43,53 %. Belum tercapainya realisasi yang optimal disebabkan oleh Jumlah Pencari Kerja sangat tinggi, Lowongan kerja masih sedikit yang tidak sebanding dengan penempatan, Kebutuhan tenaga kerja atau lowongan pekerjaan yang tersedia belum sesuai dengan kompetensi yang dimiliki pencari kerja, Hambatan budaya dari masyarakat belum bersedia bekerja di luar daerah.



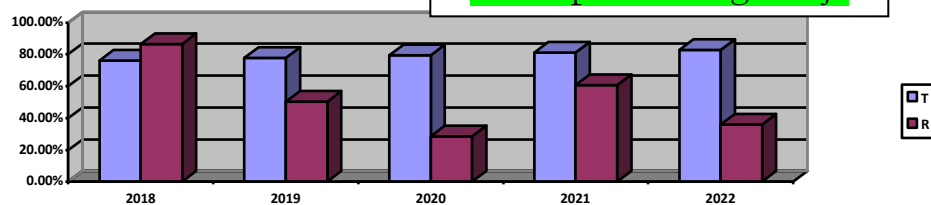
Indikator Kinerja Produktivitas tenaga kerja dari target Rp. 69,53,- (juta per orang) terealisasi Rp. 65,81 ,- (juta per orang) dengan nilai capaian kinerja sebesar 94,65 %. Dengan belum tercapainya produktivitas tenaga kerja yang berdasarkan data PDRB ADHB tahun 2021 yang bersumber dari Data BPS Kab. Pati karena data BPS tahun 2022 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 tenaga kerja merupakan salah satu faktor kunci bagi perkembangan suatu perusahaan supaya dapat maju dan kesejahteraan masyarakat.

Penyerapan tenaga kerja



Indikator Kinerja Prosentase penyerapan tenaga kerja tercapai 98,04 % dari target 67 % atau dengan nilai capaian kinerja 146,33%. Pencapaian ini dari lowongan kerja yang terdaftar yang dibutuhkan sebanyak 4.959 orang dengan pemenuhan lowongan sebanyak 5.058 orang. Dengan pemenuhan lowongan kerja tersedia hampir 100 % dikarenakan lowongan pekerjaan khusus perempuan lebih banyak daripada laki-laki untuk perusahaan pada bidang garmen atau pakaian jadi, sepatu, dsb 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.

Penempatan tenaga kerja



Indikator Kinerja Prosentase penempatan tenaga kerja tahun 2022 target 82,80 % realisasi 36,05 % atau dengan nilai capaian kinerja 43,53%. 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.

Pada tahun 2022 penempatan tenaga kerja sebanyak 4.959 orang dengan pencari kerja yang terdaftar sebanyak 13.756 orang dan ketersediaan lowongan kerja 5.059 orang. Dalam pencapaian target-target agar teralisasi 100 % Dinas Tenaga Kerja melaksanakan kegiatan antara lain : Pelatihan berbasis kompetensi. 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.

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. Pembinaan dan pengawasan terhadap perusahaan serta



penyedia jasa tenaga kerja, lembaga pelatihan kerja swasta, bursa kerja khusus dan 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 (%)	TARGET 2022 (%)	REALISASI 2022 (%)	NILAI CAPAIAN KINERJA 2022 (%)
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)	(17)	(18)
1	Meningkatnya produktivitas tenaga kerja	Produktivitas tenaga kerja	Rp. 59,36 juta/orang	Rp. 63,07 juta/orang	106,25	Rp. 62,03 juta/orang	Rp. 68,34 juta/orang	110,17	Rp. 64,63 juta/orang	Rp. 69,72 juta/orang	107,88	Rp. 67,20 juta/orang	Rp. 65,38 juta/orang	97,29	Rp. 69,53 juta/orang	Rp. 65,81 juta/orang	94,65
		Prosentase penyerapan tenaga kerja	63	61,77	98,05	64	88,16	137,75	65	76,45	117,66	66	98,51	149,26	67	98,04	146,65
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	36,12	81,13	60,70	74,82	82,80	36,05	43,53

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

TUJUAN/SASARAN/PROGRAM/KEGIATAN/SUB KEGIATAN	INDIKATOR	SATUAN	2022				PERMASALAHAN	RENCANA TINDAK LANJUT	FORMULA	DATA DUKUNG
			TARGET		CAPAIAN 2022					
			Fi sik	Rp. Juta	Fi sik	Rp. Juta				
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
2.07.02. MENINGKATNYA PRODUKTIFITAS TENAGA KERJA	1. Produktivitas tenaga kerja (juta / orang)	Rp	69.53	254.1	0	252.684	Data PDRB belum keluar	Koordinasi dengan BPS	(PDRB / Jumlah Tenaga Kerja) Satuan Juta per orang	Data BPS
	2. Prosentase penyerapan tenaga kerja	%	67		98.20			-	(Jumlah Penempatan Tenaga Kerja / Jumlah Lowongan Kerja yang Tersedia) x 100%	Laporan Informasi Pasar Kerja
2.07.02.01. PENINGKATAN PERLUASAN DAN PENAMBAHAN DAYA SERAP LAPANGAN KERJA	Prosentase penempatan tenaga kerja	%	82.8		35.52		Jumlah Pencari Kerja sangat tinggi dan tidak sebanding dengan penempatan	Optimalisasi Antar Kerja Lokal, Antar Kerja Antar Daerah dan Antar Kerja Antar Negara	(Jumlah Pencari Kerja yang Ditempatkan / Jumlah Pencari Kerja yang Terdaftar)	Laporan Informasi Pasar Kerja
2.07.01.04. PROGRAM PENEMPATAN TENAGA KERJA	Prosentase penempatan tenaga kerja	%	82.8	164.5	35.52	163.172	Jumlah Pencari Kerja sangat tinggi dan tidak sebanding dengan penempatan	Optimalisasi Antar Kerja Lokal, Antar Kerja Antar Daerah dan Antar Kerja Antar Negara	(Jumlah Pencari Kerja yang Ditempatkan / Jumlah Pencari Kerja yang Terdaftar)	Laporan Informasi Pasar Kerja



LKj-IP TAHUN 2022



2.07.01.02.03	Job Fair/Bursa Kerja	Jumlah lowongan pekerjaan dan partisipasi Perusahaan pada bursa kerja	Loke r	1500	65.02	4741	64.397	-	-	Jumlah lowongan pekerjaan	Laporan Informasi Pasar Kerja
			Perusahaan	30		35		-	-	Jumlah perusahaan yang memberikan informasi lowongan kerja	Laporan Informasi Pasar Kerja
2.07.01.02.04	Pelindungan PMI (Pra dan Purna Penempatan) di Daerah Kabupaten/Kota	Jumlah Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia (PPPMI) yang kredibel	Lembaga	18	8.5	18	8.422	-	-	Jumlah PPPMI yang kredibel	Surat Ijin Pendirian Perusahaan Pekerja Migran Indonesia (Data OSS)
2.07.01.02.05	Peningkatan Pelindungan dan Kompetensi Calon Pekerja Migran Indonesia (PMI)/Pekerja Migran Indonesia (PMI)	Jumlah PPPMI kredibel dan masyarakat paham prosedur penempatan Tenaga kerja di luar negeri	Lembaga	18	8.5	18	8.422	-	-	Jumlah PPPMI yang kredibel	Surat Ijin Pendirian Perusahaan Pekerja Migran Indonesia (Data OSS)
2.07.01.05	PROGRAM HUBUNGAN INDUSTRIAL	Prosentase kasus perselisihan hubungan industrial yang diselesaikan	%	100	89.6	100	89.512	-	-	(Σ kasus perselisihan hubungan industrial yang diselesaikan melalui Perjanjian Bersama atau Anjuran / Σ kasus yang ada) x 100 persen	Berita Acara Mediasi
		Prosentase perusahaan yang menerapkan dan melaksanakan sarana hubungan industrial	%	100		100		-	-	(Σ perusahaan yang menerapkan sarana hubungan industrial / Σ Perusahaan) x 100 Persen	Kuesioner dan rekap pendataan ke perusahaan
2.07.01.05.01	Pengesahan Peraturan Perusahaan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama untuk Perusahaan yang hanya Beroperasi dalam 1 (Satu) Daerah Kabupaten/Kota	Peningkatan jumlah perusahaan yang melaksanakan sarana hubungan industrial	%	100		100		-	-	(Σ perusahaan yang menerapkan sarana hubungan industrial / Σ Perusahaan) x 100 Persen	Kuesioner dan rekap pendataan ke perusahaan
2.07.01.05.03	Penyelenggaraan Pendataan dan Informasi Sarana Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja	Jumlah perusahaan yang melaksanakan sarana hubungan industrial	Perusahaan	527	10.5	527	10.494	-	-	Jumlah perusahaan yang melaksanakan sarana hubungan industrial	Kuesioner dan rekap pendataan ke perusahaan



2.071.01.02.02.01.	01520	Pencegahan dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja dan Penutupan Perusahaan di Daerah Kabupaten/Kota	Jumlah kasus hubungan industrial	Kasus	4	79.1	15	79.018	Kasus perselisihan Hubungan Industrial tidak dapat diprediksi secara tepat karena menyesuaikan kondisi ketenagakerjaan	Melakukan sosialisasi kepada perusahaan tentang peraturan-peraturan ketenagakerjaan	Jumlah kasus hubungan industrial yang masuk ke Disnaker	Data Jumlah kasus hubungan industrial yang masuk ke Disnaker
2.071.01.02.02.01.	01501	Pencegahan Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja, dan Penutupan Perusahaan yang Berakibat/Berdampak pada Kepentingan di 1 (Satu) Daerah Kabupaten/Kota	Jumlah perusahaan yang menerapkan serta melaksanakan sarana hubungan industrial	Perusahaan	250	50.8	250	50.770	-	-	Jumlah perusahaan yang menerapkan serta melaksanakan sarana hubungan industrial	Data Jumlah perusahaan yang menerapkan serta melaksanakan sarana hubungan industrial
			Berkurangnya keresahan hubungan industrial pada perusahaan	Perusahaan	200		200		-	-		
2.071.01.02.02.01.	01520	Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja, dan Penutupan Perusahaan yang Berakibat/Berdampak pada Kepentingan di 1 (Satu) Daerah Kabupaten/Kota	Jumlah kasus perselisihan hubungan industrial yang diselesaikan melalui Perjanjian Bersama (Anjuran)	Kasus	4	8.5	12	8.487	Kasus perselisihan Hubungan Industrial tidak dapat diprediksi secara tepat karena menyesuaikan kondisi ketenagakerjaan	Melakukan sosialisasi kepada perusahaan tentang peraturan-peraturan ketenagakerjaan	Jumlah kasus perselisihan hubungan industrial yang diselesaikan melalui Perjanjian Bersama (Anjuran)	Berita Acara Mediasi
2.071.01.02.02.01.	01504	Pelaksanaan Operasional Lembaga Kerjasama Tripartit Daerah Kabupaten/Kota	Jumlah peserta porseni LKS Tripartit	Orang	0	19.7	0	19.760	-	-	Jumlah peserta porseni LKS Tripartit	Data Jumlah peserta porseni LKS Tripartit
			Jumlah dokumen rekomendasi usulan Upah Minimum Kabupaten	Dokumen	1		1		-	-	Jumlah dokumen rekomendasi usulan Upah Minimum Kabupaten	Drat Surat Rekomendasi usulan Upah Minimum Kabupaten



	Jumlah dokumen tentang kebijakan ketenagakerjaan dan penyelesaian masalah ketenagakerjaan	Dokumen	1		1		-	-	Jumlah dokumen tentang kebijakan ketenagakerjaan dan penyelesaian masalah ketenagakerjaan	Dokumen tentang kebijakan ketenagakerjaan dan penyelesaian masalah ketenagakerjaan
--	---	---------	---	--	---	--	---	---	---	--

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 sasarannya dapat digambarkan dalam Realisasi APBD Tahun Anggaran 2022 sebagai berikut :

Realisasi Fisik Keuangan

No	Kegiatan	Sub Kegiatan	Pagu Anggaran	Realisasi		
				Keuangan		Fisik (%)
				(Rp)	(%)	
1	Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	4,700,000	4,627,000	98.45	100.00
2	Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Koordinasi dan Penyusunan Dokumen RKA-SKPD	2,700,000	2,675,300	99.09	100.00
3	Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Koordinasi dan Penyusunan Dokumen Perubahan RKA-SKPD	1,840,000	1,730,500	94.05	100.00
4	Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Koordinasi dan Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD	17,912,000	17,255,000	96.33	100.00
5	Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	600,000	600,000	100.00	100.00
6	Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	4,747,036,000	4,371,727,135	92.09	100.00
7	Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	Penyediaan Administrasi Pelaksanaan Tugas ASN	100,110,000	100,107,000	100.00	100.00
8	Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD	3,400,000	3,313,500	97.46	100.00
9	Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Bulanan / Triwulanan/Semesteran SKPD	3,000,000	2,913,500	97.12	100.00
10	Administrasi Umum Perangkat Daerah	Penyediaan Komponen Instalasi Listrik / Penerangan Bangunan Kantor	4,000,000	3,990,500	99.76	100.00
11	Administrasi Umum Perangkat Daerah	Penyediaan Bahan Logistik Kantor	101,687,000	101,623,050	99.94	100.00
12	Administrasi Umum Perangkat Daerah	Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan	10,053,000	10,044,000	99.91	100.00
13	Administrasi Umum Perangkat Daerah	Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan	2,321,000	2,310,000	99.53	100.00
14	Administrasi Umum Perangkat Daerah	Fasilitasi Kunjungan Tamu	3,082,000	3,063,500	99.40	100.00
15	Administrasi Umum Perangkat Daerah	Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	65,846,000	65,248,900	99.09	100.00
16	Administrasi Umum Perangkat Daerah	Penatausahaan Arsip Dinamis pada SKPD	600,000	600,000	100.00	100.00
17	Pengadaan Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	Belanja Modal Peralatan Komputer Lainnya	2,500,000	2,450,000	0.00	100.00



No	Kegiatan	Sub Kegiatan	Pagu Anggaran	Realisasi		
				Keuangan		Fisik (%)
				(Rp)	(%)	
18	Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Penyediaan Jasa Surat Menyurat	990,000	990,000	100.00	100.00
19	Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	222,000,000	193,620,193	87.22	100.00
20	Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	618,922,000	610,225,472	98.59	100.00
21	Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, dan Pajak Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan	70,940,000	70,389,600	99.22	100.00
22	Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Pemeliharaan/Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya	54,750,000	54,384,320	99.33	100.00
23	Pelaksanaan Pelatihan berdasarkan Unit Kompetensi	Proses Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Keterampilan bagi Pencari Kerja berdasarkan Klaster Kompetensi	800,000,000	798,519,649	99.81	100.00
24	Pembinaan Lembaga Pelatihan Kerja Swasta	Pembinaan Lembaga Pelatihan Kerja Swasta	35,627,000	33,131,000	92.99	100.00
25	Perizinan dan Pendaftaran Lembaga Pelatihan Kerja	Penyediaan Sumber Daya Perizinan Lembaga Pelatihan Kerja secara Terintegrasi	5,873,000	5,855,500	99.70	100.00
26	Konsultasi Produktivitas pada Perusahaan Kecil	Pelaksanaan Konsultasi Produktivitas kepada Perusahaan Kecil	49,040,000	48,773,200	99.46	100.00
27	Pengukuran Produktivitas Tingkat Daerah Kabupaten/Kota	Pengukuran Kompetensi dan Produktivitas Tenaga Kerja	18,460,000	18,296,250	99.11	100.00
28	Pelayanan Antarkerja di Daerah Kabupaten/Kota	Penyediaan Sumber Daya Pelayanan antar Kerja	28,000,000	27,822,400	99.37	100.00
29	Pelayanan Antarkerja di Daerah Kabupaten/Kota	Pelayanan antar Kerja	58,500,000	58,067,450	99.26	100.00
30	Pengelolaan Informasi Pasar Kerja	Pemeliharaan dan Operasional Aplikasi Informasi Pasar Kerja Online	4,480,000	4,463,450	99.63	100.00
31	Pengelolaan Informasi Pasar Kerja	Job Fair/Bursa Kerja	65,020,000	64,397,000	99.04	100.00
32	Pelindungan PMI (Pra dan Purna Penempatan) di Daerah Kabupaten/Kota	Peningkatan Pelindungan dan Kompetensi Calon Pekerja Migran Indonesia (PMI) / Pekerja Migran Indonesia (PMI)	8,500,000	8,422,500	99.09	100.00
33	Pengesahan Peraturan Perusahaan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama untuk Perusahaan yang hanya Beroperasi dalam 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota	Penyelenggaraan Pendataan dan Informasi Sarana Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja serta Pengupahan	10,500,000	10,494,000	99.94	100.00
34	Pencegahan dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja dan Penutupan Perusahaan di Daerah Kabupaten/Kota	Pencegahan Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja, dan Penutupan Perusahaan yang Berakibat/Berdampak pada Kepentingan di 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota	50,808,000	50,770,900	99.93	100.00
35	Pencegahan dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja dan Penutupan Perusahaan di Daerah Kabupaten/Kota	Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja, dan Penutupan Perusahaan yang Berakibat/Berdampak pada Kepentingan di 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota	8,500,000	8,487,500	99.85	100.00
36	Pencegahan dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja dan Penutupan Perusahaan di Daerah Kabupaten/Kota	Pelaksanaan Operasional Lembaga Kerjasama Tripartit Daerah Kabupaten/Kota	19,797,000	19,760,500	99.82	100.00



No	Kegiatan	Sub Kegiatan	Pagu Anggaran	Realisasi		
				Keuangan		Fisik (%)
				(Rp)	(%)	
37	Penataan Persebaran Penduduk yang Berasal dari 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota	Koordinasi dan Sinkronisasi Kerjasama Pembangunan Transmigrasi yang Berasal dari 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota	12,028,000	9,881,750	82.16	100.00
38	Penataan Persebaran Penduduk yang Berasal dari 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota	Pemindahan dan Penempatan Transmigran yang berasal dari 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota	71,972,000	66,713,640	92.69	100.00
Total Anggaran			7,286,094,000	6,857,745,159	94.12	100.00

Realisasi Belanja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pati per 31 Desember 2022 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. 7.286.094.000 dengan realisasi sebesar Rp. 6.587.745.159,- (94,12 %).

BAB IV

P E N U T U P

Tersusunnya Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKj-IP) Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pati Tahun 2022, 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 2022, 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.
 4. Kasus perselisihan hubungan industrial yang masih tinggi.
- ❖ Sedangkan strategi peningkatan kinerja yang ditempuh adalah :
 1. Melakukan evaluasi program dan kinerja dengan mendasarkan pada indikator, pengukuran kinerja, serta sasarannya.
 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).
 6. Penyebarluasan informasi bursa kerja job fair, job canvassing, lpks, bkk, media sosial.
 7. Peningkatan pembinaan dan sosialisasi hubungan industrial di perusahaan.
- ❖ 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.
 6. Meningkatkan sosialisasi peraturan ketenagakerjaan ke perusahaan- perusahaan agar terwujud hubungan industrial yang harmonis.



PERJANJIAN KINERJA

TAHUN 2022

Dalam rangka mewujudkan manajemen pemerintahan yang efektif, transparan dan akuntabel serta berorientasi pada hasil, kami yang bertandatangan dibawah ini :

Nama : NASIKUN, SH, MM

Jabatan : Plt. Kepala Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pati

Selanjutnya disebut pihak pertama

Nama : HARYANTO, SH., MM.,MSi

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 tanggungjawab pihak kami.

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

Pati, 20 Januari 2022

Pihak Kedua,

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

Pihak Pertama,

NASIKUN, S.H, M.M



PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2022
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)	4,00 %
		Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK)	69,00 %
2	Peningkatan perluasan dan penambahan daya serap lapangan kerja	Prosentase penempatan tenaga kerja	82,80 %
3	Meningkatnya daya saing kompetensi pasar kerja	Tenaga kerja yang berkompentensi	7 %
		Pertumbuhan wira usaha baru	7 %
4	Meningkatnya produktivitas tenaga kerja	Produktivitas tenaga kerja	Rp. 69,53 Juta per orang
		Prosentase penyerapan tenaga kerja	67 %
5	Terwujudnya pelayanan penunjang urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota	Persentase layanan adminstrasi 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	90 %



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	7 %
7	Terwujudnya penempatan tenaga kerja	Prosentase penempatan tenaga kerja	82,80 %
		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	100 %
9	Terwujudnya penempatan transmigrasi	Jumlah MoU dengan Pemerintah daerah tujuan transmigrasi	1 Dokumen MoU
		Jumlah transmigran yang ditempatkan	5 KK



	PROGRAM	ANGGARAN	KETERANGAN
1	Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Rp. 5.887.051.000	APBD KAB
2	Program Pelatihan Kerja dan Produktivitas Tenaga Kerja	Rp. 349.000.000	APBD KAB
3	Program Penempatan Tenaga Kerja	Rp. 152.000.000	APBD KAB
4	Program Hubungan Industrial	Rp. 2.143.405.000	APBD KAB
5	Program Pembangunan Kawasan Transmigrasi	Rp. 96.500.000	APBD KAB

Pati, 20 Januari 2022

Bupati Pati,

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

Plt. Kepala Dinas Tenaga Kerja
Kabupaten Pati,

NASIKUN, S.H, M.M





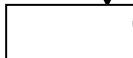

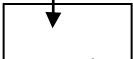
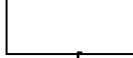

RENCANA KINERJA TAHUNAN (RKT)
DINAS TENAGA KERJA KABUPATEN PATI
TAHUN 2022

NO	TUJUAN SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	TARGET
1	Meningkatnya keberdayaan masyarakat miskin	Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT)	3.01%
		Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK)	69.00%
2	Peningkatan perluasan dan penambahan daya serap lapangan kerja	Prosentase penempatan tenaga kerja	82.80%
3	Meningkatnya produktivitas tenaga kerja	Produktivitas tenaga kerja (juta per orang)	Rp 69.53
		Persentase penyerapan tenaga kerja	67%
4	Meningkatnya daya saing kompetensi pasar kerja	Tenaga kerja yang berkompetensi	7%
		Pertumbuhan wira usaha baru	7%





SOP MEKANISME PENGUMPULAN DATA KINERJA

No	Uraian Prosedur	Pelaksana						Mutu Baku			Keterangan
		Kepala Dinas	Sekretaris	Kasubbag Program dan Keuangan	Kabid	Kasi	Staf	Kelengkapan	Waktu	Output	
1.	Perintah pengumpulan data kinerja							Perjanjian Kinerja, Rencana Aksi	15 menit	Disposisi	
2.	Perintah 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.	Menyiapkan 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	Uraian Prosedur	Pelaksana						Mutu Baku			Keterangan
		Kepala Dinas	Sekretaris	Kasubbag Program dan Keuangan	Kabid	Kasi	Staf	Kelengkapan	Waktu (Menit)	Output	
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		Ya					Laporan kinerja triwulan	15 menit	Laporan kinerja triwulan	



Penggunaan IT (Aplikasi E Sakip) dalam Pengendalian dan Pemantauan Kinerja Dinas Tenaga Kerja Kab. Pati

Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah
Kabupaten Pati

Home / Dashboard

Selamat Datang DI APLIKASI SISTEM AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH KABUPATEN PATI

Aplikasi SAKIP Kabupaten Pati adalah aplikasi online untuk memberikan informasi mengenai sistem akuntabilitas kepegawaian instansi pemerintah

Rabu 28 Desember 2022


Dinas Ketenagakerjaan
Operator SKPD
0295-381471
disnaken@patikab.go.id

Grafik Capaian Per Perangkat Daerah

Tahun 2022

== Silahkan Pilih Tahun == [Tampilkan Data](#)





Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah
Kabupaten Pati

Entri Renstra Perangkat Daerah

Cetak Renstra Perangkat Daerah

RKT

Penetapan Kinerja

Penetapan Kinerja Perubahan

Pencapaian Kinerja

Pengukuran Kinerja

Laporan Kinerja Triwulan

Data Eselon

Setting Pengguna Eselon

Tutorial

Home / Rencana Strategis / Entri Renstra Perangkat Daerah

Data Renstra Perangkat Daerah

Tambah Tujuan

No				Tujuan	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Program dan Kegiatan	Indikator Kinerja Program (outcome) dan Kegiatan (output)	Data Capaian pada Tahun Awal Perencanaan
1	+	+		Meningkatnya keberdayaan masyarakat miskin					
						Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT)			3,89%
						Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK)			68,20%
	+	+			Peningkatan perluasan dan				

