



LAPORAN



KINERJA



INSTANSI PEMERINTAH

(LKj-IP)

2024

PEMERINTAH KABUPATEN PATI

DINAS TENAGA KERJA

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

KATA PENGANTAR

Perbaikan sistem 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 2024, disusun berdasarkan Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pati Tahun 2023 - 2026 dan Rencana Kinerja Dinas Tenaga Kerja

Kabupaten Pati Tahun 2024. Hasil dari capaian tujuan dan sasaran tersebut kemudian dianalisis dan dituangkan ke dalam bentuk dokumen pelaporan.

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 2024 ini diharapkan dapat digunakan oleh semua pihak yang berkompeten dan sebagai bahan evaluasi serta perbaikan untuk perencanaan yang akan datang.

Pati, 7 Februari 2025

KEPALA DINAS TENAGA KERJA
KABUPATEN PATI



BAMBANG AGUS YUNianto, SH.MM

Pembina Utama Muda
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	4
D. Sistematika Penyajian LKj-IP	8
BAB II PERENCANAAN KINERJA DAN PERJANJIAN KINERJA	
A. Perencanaan Kinerja	9
B. Perjanjian Kinerja	11
BAB III AKUNTABILITAS KINERJA	
A. Capaian Kinerja Organisasi	16
B. Realisasi Anggaran	28
BAB IV PENUTUP	
A. Penutup	33

Daftar Lampiran :

1. Perjanjian Kinerja
2. Rencana Kerja Tahunan
3. SOP Pengumpulan Data
4. Penggunaan IT (Aplikasi E-Sakip)
5. Penggunaan IT (Aplikasi E-Kinerja)



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.

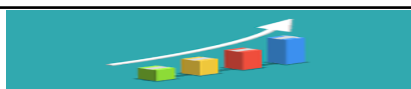
Setiap Instansi Pemerintah diwajibkan mengimplementasikan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (Sistem AKIP), tujuan mengimplementasikan Sistem AKIP tersebut adalah untuk mendorong terciptanya Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah sebagai salah satu prasarat untuk terciptanya pemerintahan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

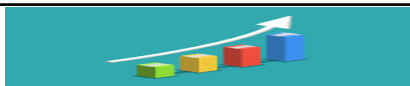


Untuk mengantisipasi dan menangani permasalahan pengentasan kemiskinan, pengurangan pengangguran terbuka, angkatan kerja serta terpenuhi hak-hak dan perlindungan yang mendasar bagi tenaga kerja, transmigran diperlukan struktur program dan kegiatan yang lebih fleksibel.

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 Menteri Dalam Negeri Nomor 90 Tahun 2019 tentang Klasifikasi, Kodefikasi, dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan dan Keuangan Daerah;
11. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 22 Tahun 2024 tentang Penilaian Kinerja Organisasi;
12. Peraturan Daerah Kabupaten Pati Nomor 2 Tahun 2014 tentang Perencanaan Pembangunan Daerah;



13. Peraturan Daerah Kabupaten Pati Nomor 12 Tahun 2016 tentang Urusan Pemerintah Daerah Kabupaten Pati;
 14. 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;
 15. Peraturan Bupati Pati Nomor 88 Tahun 2017 tentang Pembentukan Unit Pelaksana Teknis Daerah Balai Latihan Kerja pada Dinas Tenaga Kerja;
 16. Peraturan Bupati Pati Nomor 15 Tahun 2022 tentang Rencana Pembangunan Daerah Kabupaten Pati Tahun 2023-2026;
 17. Peraturan Bupati Pati Nomor 16 Tahun 2022 tentang Rencana Strategis Perangkat Daerah Kabupaten Pati Tahun 2023-2026;
 18. Peraturan Bupati Pati Nomor 44 Tahun 2022 tentang Rencana Kerja Pemerintah Daerah Kabupaten Pati Tahun 2023; dan
 19. 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*

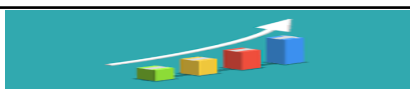
Berdasarkan Peraturan Bupati Pati Nomor 74 Tahun 2022 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Dinas Tenaga Kerja. Tugas dan fungsi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pati sebagai berikut :

a. Tugas

Membantu Bupati melaksanakan Urusan 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 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.

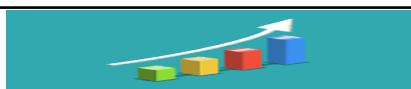
Peraturan Bupati Pati Nomor 88 Tahun 2017 tentang Pembentukan Unit Pelaksana Teknis Daerah Balai Latihan Kerja pada Dinas Tenaga Kerja sebagai berikut :

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

Secara operasional Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pati didukung Sumber Daya Manusia sejumlah 57 orang dengan rincian 35 orang berstatus PNS dan 22 orang Tenaga Honorer Pemerintah Daerah, dengan Kepangkatan sebagai berikut :

Tabel 1.1
Jumlah Pengawai berdasarkan Kepangkatan
Per 31 Desember 2024

No.	GOLONGAN	a	b	c	d	JUMLAH
1	Golongan I	-	-	-	-	0
2	Golongan II :					
	• Staf	-	-	1	1	2
	• Fungsional	-	-	-	-	0
3	Golongan III :					
	• Staf	2	1	5	1	9
	• Fungsional	3	2	2	6	13

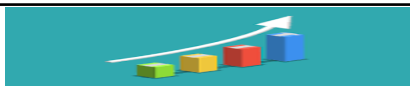




No.	GOLONGAN	a	b	c	d	JUMLAH
	• Eselon IV b	-	-	-	1	1
	• Eselon IV a	-	-	-	1	1
	• Eselon III b	-	-	-	2	2
4.	Golongan IV					
	• Eselon IV a	-	-	-	-	0
	• Eselon III b	-	-	-	-	0
	• Eselon III a	-	1		-	1
	• Eselon II b	-	-	1	-	1
	• Fungsional	2	2	1	-	5
5.	Non ASN	-	-	-	-	22
	JUMLAH	-	-	-	-	57

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

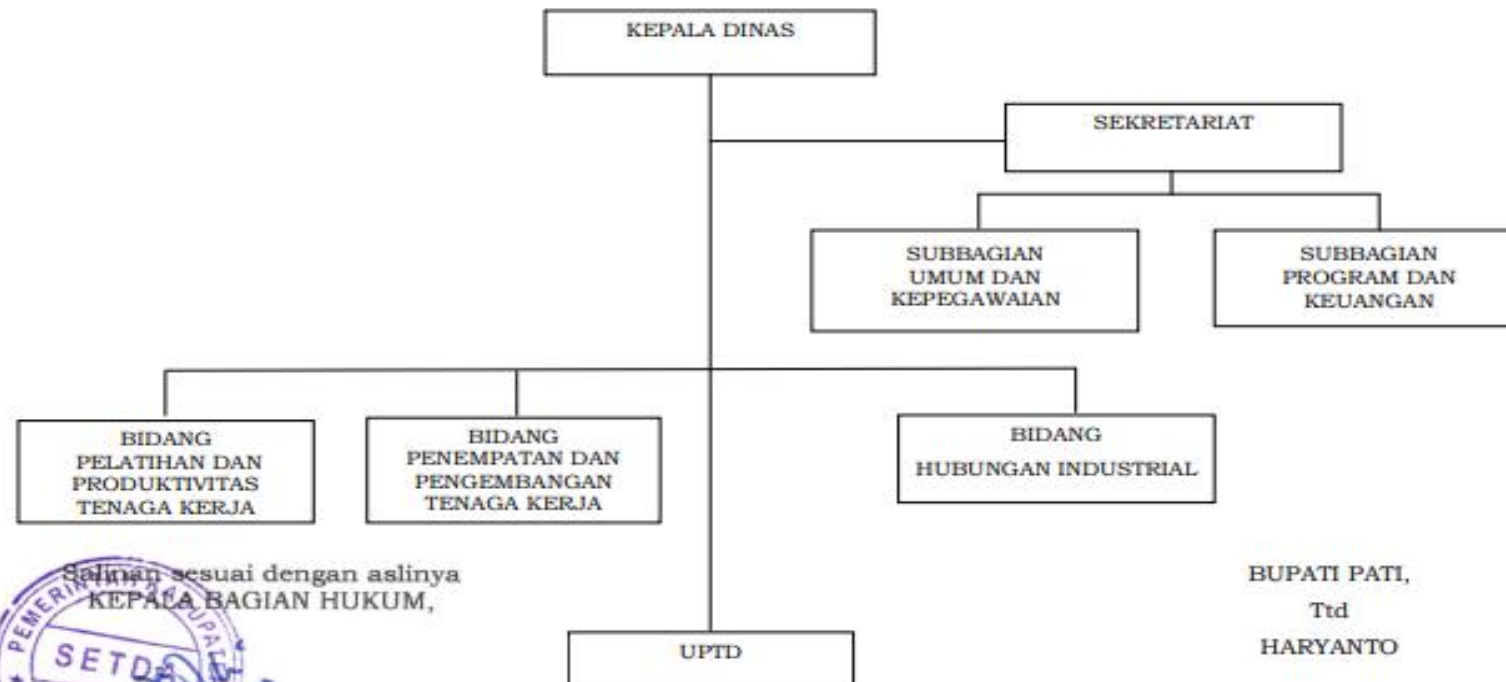
1. Pelayanan Kartu AK – I (Kartu Kuning)
2. Perijinan Lembaga Latihan Kerja Swasta (LLKS)
3. Pendaftaran / Pencatatan Serikat Pekerja (SP) / Serikat Buruh (SB)
4. Pendaftaran / Pencatatan Organisasi Pengusaha
5. Pendaftaran / Pencatatan LKS Bipartit
6. Pendaftaran / Pencatatan Perjanjian Kerja Bersama (PKB)
7. Pendaftaran / Pencatatan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT)
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



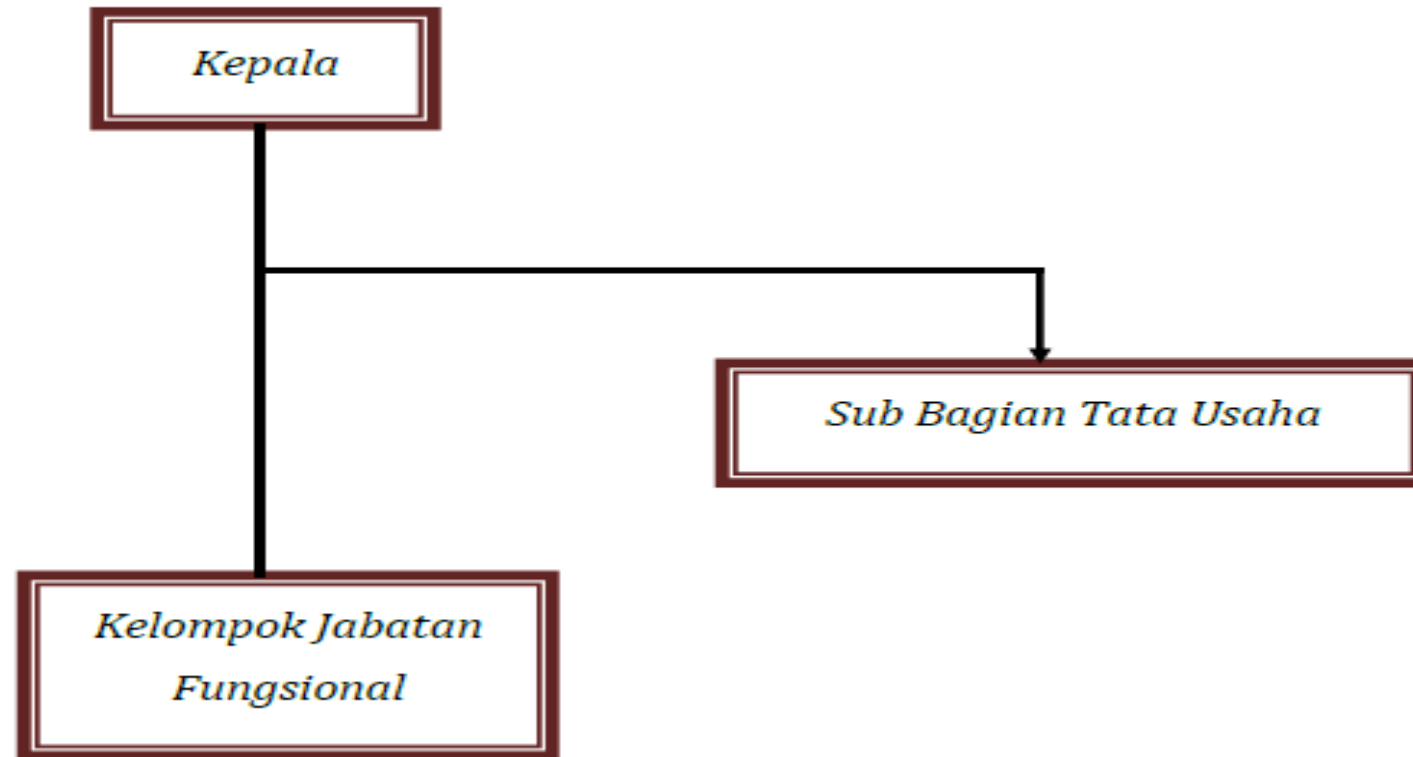
Salinan sesuai dengan aslinya
KEPALA BAGIAN HUKUM,

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

BUPATI PATI,
Ttd
HARYANTO





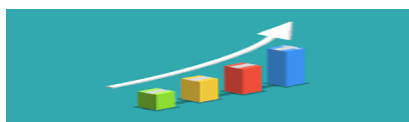
UNIT PELAKSANA TEKNIS DAERAH BALAI LATIHAN KERJA



D. Sistematika Penyajian LKj-IP

Penyusunan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKj-IP) Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pati 2024 merupakan salah satu wujud pertanggungjawaban Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pati kepada publik atas kinerja pencapaian visi dan misinya pada Tahun Anggaran 2024. 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 2024 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 2023 – 2026.

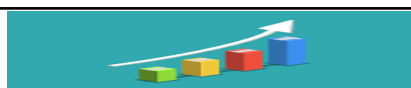
Sesuai tugas dan fungsi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pati sebagai institusi yang membantu melaksanakan urusan Pemerintahan Daerah berdasarkan asas otonomi dan tugas pembantuan di bidang ketenagakerjaan dan ketransmigrasian yang menjadi tanggung jawabnya. Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pati melaksanakan program kegiatan sesuai dengan Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pati yang merupakan implementasi Rencana Pembangunan Daerah Kabupaten Pati Tahun 2023 - 2026 berorientasi pada hasil yang ingin dicapai selama kurun waktu empat tahun, dengan memperhitungkan potensi, peluang, dan kendala yang ada atau mungkin timbul. Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pati Tahun 2023 - 2026 sebagai dokumen yang mengimplementasikan kebijakan dan program Bupati ditetapkan untuk memberikan arah dan acuan dalam mewujudkan visi, misi, tujuan dan sasaran Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pati yang diuraikan dalam tujuan, sasaran, program, kegiatan dan sub kegiatan pendukung yang ingin dicapai dalam tahun 2024. Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pati yang mencakup tujuan, sasaran, program, kegiatan dan sub kegiatan serta strategi pencapaian yang akan diuraikan dalam bab ini. Sedangkan uraian sasaran target kinerja yang ingin dicapai dalam tahun 2024 berikut program, kegiatan dan sub kegiatan pendukungnya akan dijelaskan dalam Perjanjian Kinerja Tahun 2024.

1.1. Visi Bupati Pati

“ PATI BUMI MINA TANI SEJAHTERA ”

1.2. Misi Bupati Pati

1. Mewujudkan SDM yang berkualitas dan berbudaya;
2. Mewujudkan pertumbuhan ekonomi berbasis pertanian dan perikanan serta pemanfaatan SDA dan Iptek dengan menjaga kelestarian lingkungan hidup yang berkelanjutan;
3. Mewujudkan tata pemerintahan yang baik didukung kompetensi dan profesionalisme aparatur, bebas dari korupsi, kolusi dan nepotisme;
4. Mewujudkan sarana dan prasarana yang memadai untuk mendukung pengembangan wilayah dan pertumbuhan ekonomi yang berorientasi ekonomi kerakyatan;



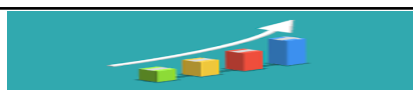
5. Mewujudkan iklim investasi yang kondusif bagi pengembangan dunia usaha guna mendorong daya saing daerah;
6. Mewujudkan pengembangan pariwisata yang berbasis budaya lokal.

Guna mewujudkan Visi tersebut terdapat Misi yang harus dilaksanakan Dinas Tenaga Kerja Kab. Pati untuk mendukung penyelesaian Misi ke 1 dengan strategi serta arah kebijakan sebagai berikut :

Tujuan	Sasaran	Strategi	Arah Kebijakan
1	2	3	4
VISI	PATI BUMI MINA TANI SEJAHTERA		
MISI 1	Mewujudkan SDM yang berkualitas dan berbudaya		
Terjaganya stabilitas elastisitas kesempatan kerja	Meningkatnya lapangan kerja formal dan informal	1. Meningkatkan penempatan tenaga kerja dalam negeri dan luar negeri	<ul style="list-style-type: none"> • Optimalisasi peran lembaga penempatan tenaga kerja • Memperluas akses informasi pasar kerja • Perluasan kesempatan kerja melalui transmigrasi
	Meningkatnya kondusifitas hubungan industrial	1. Meningkatkan pengelolaan iklim kerja yang kondusif untuk menciptakan hubungan industrial kondusif dan harmonis serta perlindungan jaminan sosial bagi tenaga kerja	<ul style="list-style-type: none"> • Penguatan dan pengelolaan data dan informasi hubungan industrial • Pemberdayaan lembaga kerjasama tripartit • Mendorong perusahaan untuk meningkatkan kepesertaan jaminan sosial
Meningkatnya partisipasi angkatan kerja	Meningkatkan kapasitas SDM pada angkatan kerja	1. Meningkatkan kompetensi dan produktivitas tenaga kerja	<ul style="list-style-type: none"> • Penyusunan dokumen rencana tenaga kerja daerah • Meningkatkan kuantitas dan kualitas pelatihan kerja berbasis kompetensi • Melakukan pengukuran produktivitas tenaga kerja

Target Tujuan, Sasaran Strategis sesuai dengan Rencana Strategis Tahun 2023 – 2026 sebagai berikut :

NO	TUJUAN,	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	TARGET KINERJA PADA TAHUN			
				2023	2024	2025	2026
1	Terjaganya stabilitas elastisitas kesempatan kerja		Indeks Elastitas Kesempatan Kerja	1,7 Angka	1,4 Angka	1,15 Angka	0,9 Angka
		1.1. Meningkatkan lapangan kerja formal dan informal	Pertumbuhan penempatan tenaga kerja	50 Persen	50 Persen	50 Persen	50 Persen
		1.2. Meningkatkan kondusifitas hubungan industrial	Persentase peningkatan penyelesaian	100 Persen	100 Persen	100 Persen	100 Persen



NO	TUJUAN,	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	TARGET KINERJA PADA TAHUN			
				2023	2024	2025	2026
			hubungan industrial				
2	Meningkatnya partisipasi angkatan kerja		Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK)	69,15 Persen	69,30 Persen	69,45 Persen	69,60 Persen
		1.1. Meningkatkan kapasitas SDM pada angkatan kerja	Peningkatan produktivitas tenaga kerja (juta per orang)	Rp 46	Rp 46,5	Rp 47	Rp 47,5

A.2. Rencana Kinerja Tahun 2024

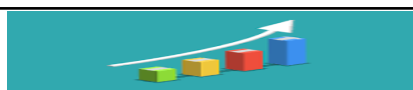
Dalam Rencana Kinerja Tahunan Organisasi Perangkat Daerah (OPD) terdapat tujuan dan sasaran yang ingin dicapai, yaitu :

NO	TUJUAN, SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	TARGET
1	Terjaganya stabilitas elastisitas kesempatan kerja	Indeks Elastitas Kesempatan Kerja	1,4 Angka
2	Meningkatnya lapangan kerja formal dan informal	Pertumbuhan penempatan tenaga kerja	50 %
3	Meningkatnya kondusifitas hubungan industrial	Persentase peningkatan penyelesaian hubungan industrial	100 %
3	Meningkatnya partisipasi angkatan kerja	Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK)	69,30 %
4	Meningkatkan kapasitas SDM pada angkatan kerja	Peningkatan produktivitas tenaga kerja (juta per orang)	Rp 46,5

B. PERJANJIAN KINERJA

Perjanjian 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 Perjanjian Kinerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pati Tahun 2024 mengacu pada Kebijakan Umum Anggaran (KUA), Prioritas Plafon Anggaran Sementara (PPAS), APBD Tahun 2024, Strategi dan Prioritas APBD Tahun 2024.

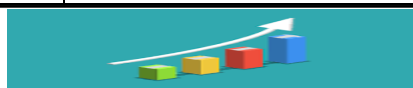


Dalam mencapai Perjanjian Kinerja Tahun 2024 Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pati telah menetapkan 2 (dua) Tujuan, 3 (tiga) Sasaran Strategis dan 5 (lima) Indikator Kinerja Utama (IKU) dengan uraian sebagai berikut :

1. Tujuan Terjaganya stabilitas elastisitas kesempatan kerja
 - Sasaran Strategis Meningkatkan lapangan kerja formal dan informal
 - Meningkatnya kondusifitas hubungan industrial
 - 1.1. I K U : Indeks Elastitas Kesempatan Kerja
 - 1.2. I K U : Pertumbuhan penempatan tenaga kerja
 - 1.3. I K U : Persentase peningkatan penyelesaian hubungan industrial
2. Tujuan Meningkatkan partisipasi angkatan kerja
 - Sasaran Strategis Meningkatkan kapasitas SDM pada angkatan kerja
 - 2.1. I K U : Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK)
 - 2.2. I K U : Peningkatan produktivitas tenaga kerja (juta per orang)

PERJANJIAN KINERJA DINAS TENAGA KERJA KAB. PATI

NO	TUJUAN, SASARAN STRATEGIS DAN PROGRAM	INDIKATOR KINERJA	TARGET
(1)	(2)	(3)	(4)
1	Meningkatnya Lapangan Kerja Formal dan Informal	Indeks Elastisitas Kesempatan Kerja	1,4 Angka
		Pertumbuhan Penempatan Tenaga Kerja	50 %
2	Meningkatnya kondusivitas hubungan industrial	Persentase peningkatan penyelesaian hubungan industrial	100 %
3	Meningkatnya Kapasitas SDM pada Angkatan Kerja	Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK)	69,30 %
		Peningkatan produktivitas tenaga kerja daerah	Rp. 46,5 Juta/Orang
4	Terwujudnya pelayanan penunjang urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota	Persentase urusan penunjang pemerintahan yang terselesaikan	100 %
5	Terwujudnya kapasitas SDM pada Angkatan Kerja	Persentase Kapasitas SDM pada Angkatan Kerja	35 %
6	Terwujudnya lapangan kerja formal dan informal	Persentase Tenaga Kerja yang terserap	70 %





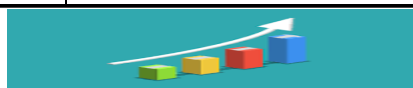
NO	TUJUAN, SASARAN STRATEGIS DAN PROGRAM	INDIKATOR KINERJA	TARGET
7	Terwujudnya kondusivitas hubungan industrial	Rasio Perselisihan antara pengusaha dan pekerja	1 Angka

Untuk mendukung tercapainya 5 (lima) Indikator Kinerja Utama yang tertuang pada Penetapan Kinerja Tahun 2024, Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pati dengan anggaran sebagai berikut :

NO	PROGRAM	ANGGARAN	KET.
(1)	(2)	(3)	(4)
1	Program Perencanaan Tenaga Kerja	Rp. 40.312.000,-	APBD KAB
2	Program Pelatihan Kerja dan Produktivitas Tenaga Kerja	Rp. 1.039.800.000,-	APBD KAB
3	Program Penempatan Tenaga Kerja	Rp. 195.724.000,-	APBD KAB
4	Program Hubungan Industrial	Rp. 81.880.000,-	APBD KAB
5	Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota	Rp. 6.222.573.000,-	APBD KAB

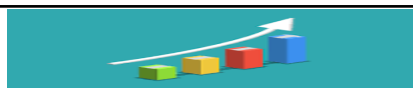
Untuk mencapai target 5 (lima) Indikator Kinerja Utama yang tertuang pada Perjanjian Kinerja Tahun 2024, Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pati dijabarkan dalam program dan kegiatan sebagai berikut :

NO	PROGRAM / KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA	TARGET	ANGGARAN (Rp.)
A	Program Perencanaan Tenaga Kerja	Rasio realisasi / target yang ditetapkan di RTK	0,94 Angka	40.312.000
1	Penyusunan Rencana Tenaga Kerja (RTK)	Jumlah RTK yang tersusun	1 Dokumen	40.312.000
B	Program Pelatihan Kerja dan Produktivitas Tenaga Kerja	Persentase Kapasitas SDM pada Angkatan Kerja	35 %	1.039.800.000
1	Pelaksanaan Pelatihan berdasarkan Unit Kompetensi	Jumlah tenaga kerja yang lulus ujian kompetensi	320 Orang	933.000.000
2	Pembinaan Lembaga Pelatihan Kerja Swasta	Jumlah tenaga kerja yang lulus ujian kompetensi (LPKS)	100 Orang	38.800.000
3	Perizinan dan Pendaftaran Lembaga Pelatihan Kerja	Jumlah lembaga pelatihan kerja swasta yang terakreditasi	1 Lembaga	10.000.000



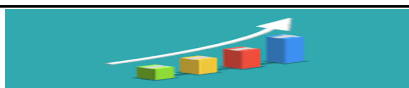


NO	PROGRAM / KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA	TARGET	ANGGARAN (Rp.)
4	Konsultasi Produktivitas pada Perusahaan Kecil	Jumlah perusahaan kecil yang produktivitasnya meningkat	6 Perusahaan	40.000.000
5	Pengukuran Produktivitas Tingkat Daerah Kabupaten/Kota	Persentase peningkatan produktivitas tenaga kerja	2 Persen	18.000.000
C	Program Penempatan Tenaga Kerja	Persentase Tenaga Kerja yang terserap	70 %	195.724.000
1	Pelayanan Antar kerja di Daerah Kabupaten/Kota	Jumlah tenaga kerja yang ditempatkan	5.500 Orang	140.435.000
2	Penerbitan Izin Lembaga Penempatan Tenaga Kerja Swasta (LPTKS) dalam 1 (Satu) Daerah Kabupaten/Kota	Jumlah tenaga kerja yang ditempatkan lewat LPTKS	100 Orang	18.190.000
3	Pengelolaan Informasi Pasar Kerja	Jumlah lowongan kerja yang bisa diakses oleh pencari kerja	5.500 Orang	19.219.000
4	Pelindungan PMI (Pra dan Purna Penempatan) di Daerah Kabupaten/Kota	Jumlah PMI yang ditempatkan dari PPPMI	100 Orang	17.880.000
D	Program Hubungan Industrial	Rasio Perselisihan antara pengusaha dan pekerja	1 Angka	81.880.000
1	Pencegahan Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja, dan Penutupan Perusahaan yang Berakibat / Berdampak pada Kepentingan di 1 (satu) Daerah Kabupaten / Kota	Persentase peningkatan jumlah Peraturan Perusahaan dan Perjanjian Kerja Bersama	40 Persen	32.065.000
2	Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja, dan Penutupan Perusahaan yang Berakibat / Berdampak pada Kepentingan di 1 (satu) Daerah Kabupaten / Kota	Jumlah perselisihan yang terjadi	10 Perkara	49.815.000
E	Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten / Kota	Persentase urusan penunjang pemerintahan yang terselesaikan	100 %	6.222.573.000
1	Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Jumlah dokumen perencanaan, penganggaran, dan evaluasi kinerja perangkat daerah	6 Dokumen	53.331.500
2	Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	Jumlah dokumen administrasi keuangan	32 Dokumen	4.713.183.000
3	Administrasi Barang Milik Daerah pada Perangkat Daerah	Jumlah laporan administrasi barang milik daerah	4 Laporan	37.200.000





NO	PROGRAM / KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA	TARGET	ANGGARAN (Rp.)
4	Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah	Jumlah layanan administrasi kepegawaian perangkat daerah	2 Jenis Layanan	72.320.000
5	Administrasi Umum Perangkat Daerah	Jumlah pendukung administrasi umum perangkat daerah	7 Jenis layanan	246.124.300
6	Pengadaan Barang Milik Daerah	Jumlah Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	4 Paket	34.000.000
7	Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Jumlah jasa penunjang urusan pemerintahan daerah	7 Jenis layanan	842.750.000
8	Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Jumlah paket pemeliharaan barang milik daerah penunjang urusan pemerintahan daerah	6 Paket	223.664.200



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.

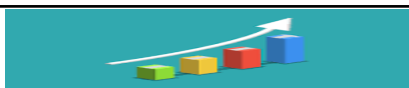
Akuntabilitas kinerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pati adalah perwujudan kewajiban Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pati untuk mempertanggungjawabkan pelaksanaan tugas dan fungsinya dalam mencapai sasaran yang telah ditetapkan. Kinerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pati Tahun 2024 tergambar dalam tingkat 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 :

- 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;
- Keluaran (output) adalah barang atau jasa yang dihasilkan oleh kegiatan yang dilaksanakan untuk mendukung pencapaian sasaran dan tujuan program dan kebijakan;
- 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.

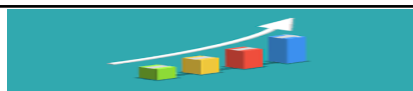


Langkah selanjutnya adalah menetapkan rencana tingkat capaian (target) kinerja yang diinginkan. Pengukuran kinerja dilakukan dengan cara membandingkan realisasi kinerja dengan sasaran (target) kinerja yang dicantumkan dalam lembar/dokumen Perjanjian Kinerja dalam rangka pelaksanaan APBD tahun berjalan; 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 2023 - 2026, untuk tahun 2024 Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pati telah melaksanakan berbagai program kegiatan yang mendukung sasaran strategis. Seluruh kegiatan tersebut direncanakan sebagai bagian dari Rencana Kinerja Tahun 2024 dan Perjanjian Kinerja untuk mencapai 9 (sembilan) Indikator Kinerja dalam tabel berikut :

Tabel Capaian Indikator Kinerja

NO	TUJUAN / SASARAN	INDIKATOR KINERJA	TARGET	REALISASI	% CAPAIAN KINERJA	KATEGORI	SUMBER DATA
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
1	Terjaganya stabilitas elastisitas kesempatan kerja	Indeks Elastisitas Kesempatan Kerja	1,4 Angka	1,15 Angka	121,74	SANGAT BAIK	Data BPS Pertumbuhan Ekonomi yoy TW 3 2024
2	Meningkatnya lapangan kerja formal dan informal	Pertumbuhan Penempatan Tenaga Kerja	50 %	6,67 %	13,34	SANGAT KURANG	Laporan IPK Dinas Tenaga Kerja Kab. Pati
3	Meningkatnya kondusivitas hubungan industrial	Persentase peningkatan penyelesaian hubungan industrial	100 %	100 %	100	BAIK	Dinas Tenaga Kerja Kab. Pati
4	Meningkatnya partisipasi angkatan kerja	Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK)	69,30 %	76,75 %	110,75	SANGAT BAIK	BPS 2024
5	Meningkatnya Kapasitas SDM pada Angkatan Kerja	Peningkatan produktivitas tenaga kerja daerah	Rp. 46,5 Juta / Orang	Rp. 43,41 Juta / Orang	93,35	BAIK	Data BPS PDRB Tahun 2023 dan Jumlah yang Bekerja Tahun 2024
6	Terwujudnya pelayanan penunjang urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten / Kota	Persentase urusan penunjang pemerintahan yang terselesaikan	100 %	100 %	100	BAIK	Dinas Tenaga Kerja Kab. Pati
7	Terwujudnya kapasitas SDM pada Angkatan Kerja	Persentase Kapasitas SDM pada Angkatan Kerja	35 %	78,5 %	224,29	SANGAT BAIK	Dinas Tenaga Kerja Kab. Pati
8	Terwujudnya lapangan kerja formal dan informal	Persentase Tenaga Kerja yang terserap	70 %	46,12 %	65,89	SEDANG	Laporan IPK Dinas Tenaga Kerja Kab. Pati



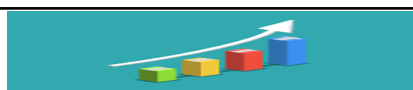


NO	TUJUAN / SASARAN	INDIKATOR KINERJA	TARGET	REALISASI	% CAPAIAN KINERJA	KATEGORI	SUMBER DATA
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
9	Terwujudnya kondusivitas hubungan industrial	Rasio Perselisihan antara pengusaha dan pekerja	1 Angka	1 Angka	100	BAIK	Dinas Tenaga Kerja Kab. Pati

Hasil pengukuran kinerja menunjukkan bahwa rata-rata capaian kinerja 9 (sembilan) indikator adalah 103,26 % dengan kategori Sangat Baik. Keberhasilan ini disumbangkan oleh 3 (tiga) indikator dengan kategori sangat baik, 4 (baik) indikator berkategori baik, 1 (satu) indikator berkategori sedang dan 1 (satu) indikator capaian kinerja sangat kurang.

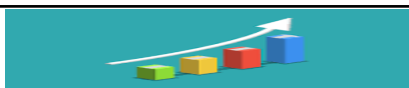
Tabel Perbandingan Capaian Indikator Kinerja

NO	TUJUAN / SASARAN	INDIKATOR KINERJA	TAHUN 2023			TAHUN 2024		
			TAR GET	REALI SASI	% CAPAI AN KINERJA	TAR GET	REALI SASI	% CAPAI AN KINERJA
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(4)	(5)	(6)
1	Terjaganya stabilitas elastisitas kesempatan kerja	Indeks Elastisitas Kesempatan Kerja	1,70 Angka	0,77 Angka	220,78	1,4 Angka	1,15 Angka	121,74
2	Meningkatnya lapangan kerja formal dan informal	Pertumbuhan Penempatan Tenaga Kerja	50 %	10,95 %	21,90	50 %	6,67 %	13,34
3	Meningkatnya kondusivitas hubungan industrial	Persentase peningkatan penyelesaian hubungan industrial	100 %	100 %	100	100 %	100 %	100
4	Meningkatnya partisipasi angkatan kerja	Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK)	69,15 %	73,10 %	105,71	69,30 %	76,75 %	110,75
5	Meningkatnya Kapasitas SDM pada Angkatan Kerja	Peningkatan produktivitas tenaga kerja daerah	Rp. 46 Juta / Orang	Rp. 48,11 Juta / Orang	104,59	Rp. 46,5 Juta / Orang	Rp. 43,41 Juta / Orang	93,35
6	Terwujudnya pelayanan penunjang urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten / Kota	Persentase urusan penunjang pemerintahan yang terselesaikan	100 %	100 %	100	100 %	100 %	100
7	Terwujudnya kapasitas SDM pada Angkatan Kerja	Persentase Kapasitas SDM pada Angkatan Kerja	31 %	40 %	129	35 %	78,5 %	224,29





NO	TUJUAN / SASARAN	INDIKATOR KINERJA	TAHUN 2023			TAHUN 2024		
			TAR GET	REALI SASI	% CAPAI AN KINERJA	TAR GET	REALI SASI	% CAPAI AN KINERJA
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(4)	(5)	(6)
8	Terwujudnya lapangan kerja formal dan informal	Persentase Tenaga Kerja yang terserap	65 %	66,22 %	101,87	70 %	46,12 %	65,89
9	Terwujudnya kondusivitas hubungan industrial	Rasio Perselisihan antara pengusaha dan pekerja	1 Angka	1 Angka	100	1 Angka	1 Angka	100



EVALUASI DAN ANALISIS KINERJA

Evaluasi dan analisis kinerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pati berdasarkan definisi operasional, formulasi, sumber data dalam indikator kinerja untuk pencapaian kinerja serta validitas data.

NO	TUJUAN DAN SASARAN STRATEGIS	IDIKATOR KINERJA UTAMA	FORMULASI	DEFINISI OPERASIONAL	SUMBER DATA
1	Terjaganya stabilitas Elastisitas Kesempatan Kerja	Indeks Elastisitas Kesempatan Kerja	% Pertumbuhan penduduk yang bekerja / % Pertumbuhan ekonomi Idealnya 0,5 - 1	Elastisitas kesempatan kerja, yaitu hasil dari perbandingan atau rasio antara laju pertumbuhan kesempatan kerja dengan laju pertumbuhan PDRB yang diciptakan dikedua sektor tersebut. Pertumbuhan ekonomi adalah sebuah proses dari perubahan kondisi perekonomian yang terjadi di suatu negara secara berkesinambungan untuk menuju keadaan yang dinilai lebih baik selama jangka waktu tertentu.	BPS Kab. Pati
2	Meningkatnya Lapangan Kerja Formal dan Informal	Pertumbuhan Penempatan Tenaga Kerja	Penempatan tahun n dikurangi Penempatan tahun n-1) / Penempatan tahun n-1 x 100%	Tenaga Kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Lapangan Kerja bisa diartikan sebagai ketersediaan kerja atau pekerjaan yang bisa diisi oleh tenaga kerja. Sementara menurut sensus penduduk tahun 2000, yang dimaksud dengan Lapangan Pekerjaan adalah suatu bidang mengenai kegiatan usaha ataupun perusahaan atau pun instansi yang bisa ditempati seseorang bekerja atau pernah ditempati bekerja. Penempatan Tenaga Kerja adalah proses pelayanan kepada pencari kerja untuk memperoleh pekerjaan dan pemberi kerja dalam pengisian lowongan kerja sesuai dengan bakat, minat, dan kemampuan.	Dinas Tenaga Kerja Kab. Pati
3	Meningkatnya kondusivitas hubungan industrial	Persentase peningkatan penyelesaian hubungan industrial	(Rasio perselisihan antara pengusaha dan pekerja tahun n dikurangi tahun n-1) / rasio tahun n-1 x 100 %	Rasio adalah angka yang menunjukkan hubungan secara matematis antara suatu jumlah dan jumlah yang lain. Perselisihan hubungan industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara penguasa atau gabungan pengusaha dengan pekerja / buruh atau serikat pekerja / buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, kepentingan, pemutusan hubungan kerja, dan antar-serikat dalam satu perusahaan. Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (UU PPHI) ialah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh.	Dinas Tenaga Kerja Kab. Pati



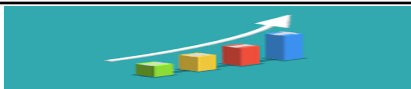
Berdasarkan Perjanjian Kinerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pati tahun 2024 yang disusun setelah ditetapkan APBD Kabupaten Pati Tahun Anggaran 2024, maka dalam pencapaian tujuan dan sasaran strategis yang dilaksanakan melalui berbagai program dan kegiatan adalah sebagai berikut:



Tabel Analisis Keberhasilan, Kegagalan dan Solusi

N O	TUJUAN / SASARAN	INDIKATOR KINERJA	TARGET	REALISASI	% CAPAIAN KINERJA	ANALISIS KEBERHASILAN / KEGAGALAN	SOLUSI YANG DILAKUKAN
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
A	Terjaganya stabilitas elastisitas kesempatan kerja	Indeks Elastisitas Kesempatan Kerja	1,4 Angka	1,15 Angka	121,74	Pertumbuhan ekonomi yang baik di Kabupaten Pati membawa dampak terhadap penyerapan tenaga kerja yang cukup besar	Kemudahan berinvestasi, kondisi hubungan industrial yang kondusif, tenaga kerja berkompetensi
1	Meningkatnya lapangan kerja formal dan informal	Pertumbuhan Penempatan Tenaga Kerja	50 %	6,67 %	13,34	Loker belum sesuai dengan minat, keinginan dan kompetensi pencari, kurikulum pendidikan vokasi untuk lebih ke skill digital	Job canvasing, job fair/bursa kerja, bimbingan jabatan, koordinasi dengan dinas pendidikan, Revitalisasi Pendidikan dan pelatihan vokasi, peningkatan kompetensi tenaga kerja, reskilling/upskilling
2	Meningkatnya kondusivitas hubungan industrial	Persentase peningkatan penyelesaian hubungan industrial	100 %	100 %	100	Perselisihan antara pengusaha dan pekerja berupa perselisihan hak, perselisihan PHK terselesaikan dengan cara perjanjian bersama dan anjuran, peningkatan pemahaman peraturan ketenagakerjaan	Peningkatan jumlah Peraturan Perusahaan dan Perjanjian Kerja Bersama, pencegahan perselisihan dengan sosialisasi peraturan ketenagakerjaan, kunjungan perusahaan, pertemuan dengan Pengusaha, Pekerja dan Serikat Pekerja/Serikat Buruh dengan harapan kondisi ketenagakerjaan semakin kondusif

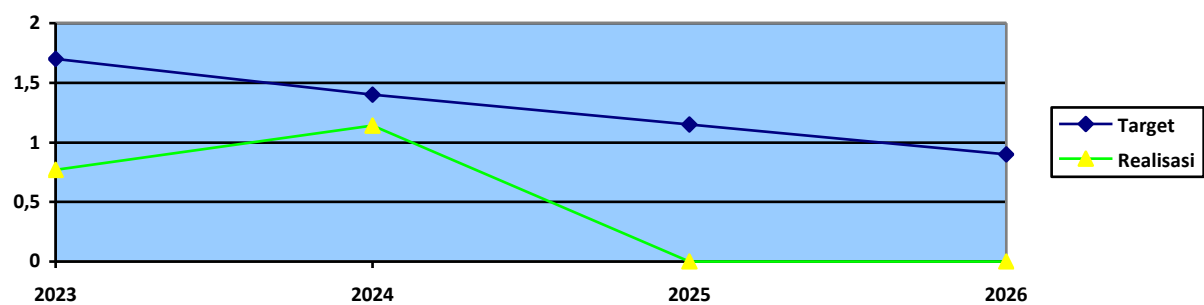
Nilai capaian kinerja Indeks Elastisitas Kesempatan Kerja mencapai 121,74 %. Dalam usaha mencapai tujuan tersebut Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pati menetapkan sasaran (1) Meningkatkan lapangan kerja formal dan informal dengan indikator kinerja Pertumbuhan Penempatan Tenaga Kerja yang tidak mencapai target 50 % dengan realisasi 6,67%, (2) Meningkatkan kondusivitas



hubungan industrial dengan indikator kinerja *Persentase peningkatan penyelesaian hubungan industrial* dengan capaian kinerja 100%. 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, Kementerian Ketenagakerjaan dan 5) Meningkatkan pemahaman peraturan ketenagakerjaan ke Pengusaha, Pekerja, Serikat Pekerja/Serikat Buruh.

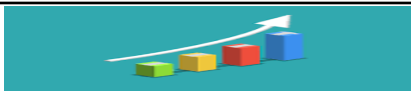
Arah kebijakan yang dilakukan 1) Meningkatkan tenaga kerja yang berkompetensi dengan uji kompetensi; 2) Peningkatan kualitas Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia (PPPMI) yang kredibel, 3) Peningkatan kualitas Lembaga Pelatihan Kerja Swasta dan Bursa Kerja Khusus, 4) Menjaga kondusivitas dalam berusaha dan bekerja dan 5) Peningkatan koordinasi dengan pihak-pihak terkait serta melaksanakan program, kegiatan yang mendukung tercapainya tujuan dan sasaran strategis tersebut dengan optimal.

Indeks Elastisitas Kesempatan Kerja



Tabel Analisis Keberhasilan dan Kegagalan Program dan Kegiatan

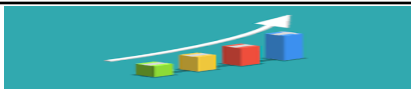
NO	TUJUAN / SASARAN	INDIKATOR KINERJA	% CAPAIAN KINERJA	PROGRAM / KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA	% CAPAIAN KINERJA	MENUNJANG / TIDAK MENUNJANG
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
1	Terjaganya stabilitas elastisitas kesempatan kerja	Indeks Elastisitas Kesempatan Kerja	121,74	Program Penempatan Tenaga Kerja	Persentase Tenaga Kerja yang terserap	65,89	MENUNJANG
2	Meningkatnya lapangan kerja formal dan informal	Pertumbuhan Penempatan Tenaga Kerja	13,34	Pelayanan Antar kerja di Daerah Kabupaten / Kota	Jumlah tenaga kerja yang ditempatkan	106,71	MENUNJANG
				Penerbitan Izin Lembaga Penempatan Tenaga Kerja Swasta (LPTKS) dalam 1 (Satu) Daerah Kabupaten / Kota	Jumlah tenaga kerja yang ditempatkan lewat LPTKS	981	MENUNJANG
				Pengelolaan Informasi Pasar Kerja	Jumlah lowongan kerja yang bisa diakses oleh pencari kerja	109,96	MENUNJANG
				Pelindungan PMI (Pra dan Purna Penempatan) di Daerah Kabupaten/Kota	Jumlah PMI yang ditempatkan dari PPPMI	981	MENUNJANG





NO	TUJUAN / SASARAN	INDIKATOR KINERJA	% CAPAIAN KINERJA	PROGRAM / KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA	% CAPAIAN KINERJA	MENUNJANG / TIDAK MENUNJANG
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
3	Meningkatnya kondusivitas hubungan industrial	Persentase peningkatan penyelesaian hubungan industrial	100	Program Hubungan Industrial	Rasio Perselisihan antara pengusaha dan pekerja	100	MENUNJANG
				Pencegahan Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja, dan Penutupan Perusahaan yang Berakibat / Berdampak pada Kepentingan di 1 (satu) Daerah Kabupaten / Kota	Persentase peningkatan jumlah Peraturan Perusahaan dan Perjanjian Kerja Bersama	100	MENUNJANG
				Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja, dan Penutupan Perusahaan yang Berakibat / Berdampak pada Kepentingan di 1 (satu) Daerah Kabupaten / Kota	Jumlah perselisihan yang terjadi	80	MENUNJANG
4				Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten / Kota	Persentase urusan penunjang pemerintahan yang terselesaikan	100	MENUNJANG
				Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Jumlah dokumen perencanaan, penganggaran, dan evaluasi kinerja perangkat daerah	100	MENUNJANG
				Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	Jumlah dokumen administrasi keuangan	100	MENUNJANG
				Administrasi Barang Milik Daerah pada Perangkat Daerah	Jumlah laporan administrasi barang milik daerah	100	MENUNJANG
				Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah	Jumlah layanan administrasi kepegawaian perangkat daerah	100	MENUNJANG
				Administrasi Umum Perangkat Daerah	Jumlah pendukung administrasi umum perangkat daerah	100	MENUNJANG
				Pengadaan Barang Milik Daerah	Jumlah Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	100	MENUNJANG
				Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Jumlah jasa penunjang urusan pemerintahan daerah	100	MENUNJANG
				Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Jumlah paket Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	100	MENUNJANG

Indikator kinerja dalam tujuan dan sasaran di capai dengan melaksanakan program kegiatan yang menunjang yaitu (1) Program Penempatan Tenaga Kerja dengan kegiatan Pelayanan Antar kerja di Daerah Kabupaten/Kota, Penerbitan Izin Lembaga Penempatan Tenaga Kerja Swasta (LPTKS) dalam 1 (Satu) Daerah Kabupaten / Kota, Pengelolaan



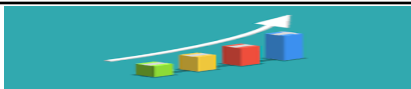
Informasi Pasar Kerja; (2) Program Hubungan Industrial dengan kegiatan Pencegahan Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja, dan Penutupan Perusahaan yang Berakibat / Berdampak pada Kepentingan di 1 (satu) Daerah Kabupaten / Kota, Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja, dan Penutupan Perusahaan yang Berakibat / Berdampak pada Kepentingan di 1 (satu) Daerah Kabupaten / Kota; dan (3) Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten / Kota.



Evaluasi dan analisis kinerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pati berdasarkan definisi operasional, formulasi, sumber data dalam indikator kinerja untuk pencapaian kinerja serta validitas data.

NO	TUJUAN DAN SASARAN STRATEGIS	IDIKATOR KINERJA UTAMA	FORMULASI	DEFINISI OPERASIONAL	SUMBER DATA
1	Meningkatnya Partisipasi Angkatan Kerja	Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK)	(Angkatan Kerja / Penduduk 10+) x 100%	TPAK adalah persentase jumlah angkatan kerja terhadap jumlah penduduk usia 10 tahun ke atas. Angkatan kerja adalah penduduk usia kerja (10 th ke atas) yang bekerja, atau punya pekerjaan namun sementara tidak bekerja dan pengangguran. Memberikan indikasi tentang penduduk usia kerja yang termasuk dalam kelompok pengangguran dan angkatan kerja serta mengindikasikan pencapaian atau ketepatan program dan kegiatan yang mengarah pada pengurangan pengangguran dan peningkatan kesempatan kerja.	BPS Kab. Pati
2	Meningkatnya Kapasitas SDM pada Angkatan Kerja	Peningkatan Produktivitas Tenaga Kerja Daerah	Produk Domestik Regional Bruto (PDRB) / Jumlah yang Bekerja Satuan Rupiah Juta / Orang	Produktivitas merupakan suatu ukuran yang menyatakan bagaimana baiknya sumber daya diatur dan dimanfaatkan untuk mencapai hasil yang optimal. Produk Domestik Regional Bruto (PDRB) merupakan nilai tambah bruto seluruh barang dan jasa yang tercipta atau dihasilkan di wilayah domestik suatu negara yang timbul akibat berbagai aktivitas ekonomi dalam suatu periode tertentu tanpa memperhatikan apakah faktor produksi yang dimiliki residen atau non-residen. Tenaga Kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Untuk mengetahui produktivitas tenaga kerja dari PDRB dibagi jumlah tenaga kerja yang bekerja	BPS Kab. Pati

Indikator Kinerja *Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK)* dengan target 69,30 % dengan realisasi 76,75 % atau dengan nilai capaian kinerja sebesar 110,75 %. Untuk mencapai tujuan tersebut didukung sasaran *Meningkatnya Kapasitas SDM pada Angkatan Kerja* dengan indikator kinerja *Peningkatan produktivitas tenaga kerja daerah* dengan realisasi Rp. 43,41 Juta / Orang dari

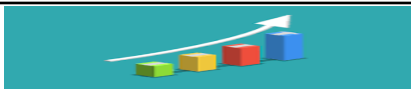


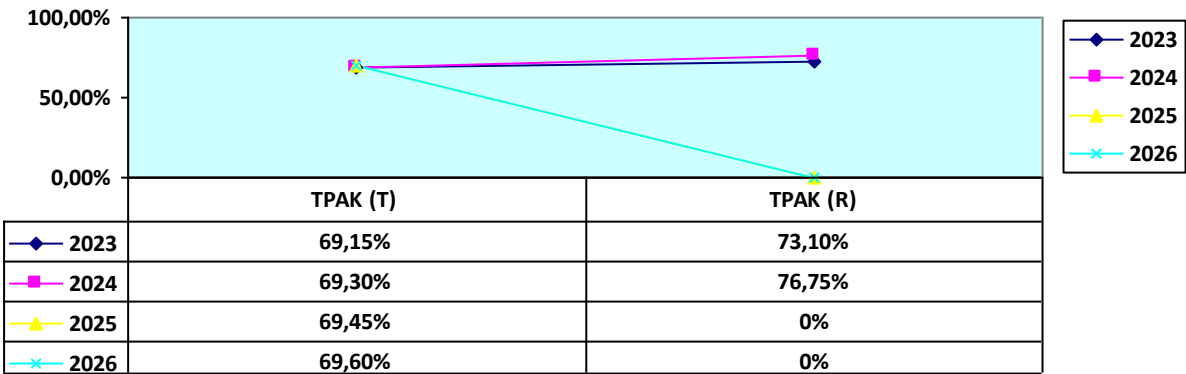


target Rp. 46,5 Juta / Orang (Data BPS PDRB Tahun 2023 dan Jumlah yang Bekerja Tahun 2024). Pelaksanaan program/kegiatan dilakukan dengan berbagai cara untuk mempermudah penduduk usia produktif berperan aktif dalam kegiatan perekonomian, peningkatan kompetensi tenaga kerja serta peluang bekerja dan berusaha mandiri. 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.

Tabel Analisis Keberhasilan, Kegagalan dan Solusi

N O	TUJUAN / SASARAN	INDIKATOR KINERJA	TARGET	REALISASI	% CAPAIAN KINERJA	ANALISIS KEBERHASILAN / KEGAGALAN	SOLUSI YANG DILAKUKAN
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
B	Meningkatnya partisipasi angkatan kerja	Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK)	69,30 %	76,75 %	110,75	Penduduk usia produktif semakin tinggi dalam pasokan tenaga kerja (labour supply) yang tersedia untuk memproduksi barang dan jasa dalam suatu perekonomian	Penduduk usia produktif semakin aktif dalam perekonomian di Kabupaten Pati, peningkatan kompetensi tenaga kerja, peluang bekerja dan berusaha mandiri
I	Meningkatnya Kapasitas SDM pada Angkatan Kerja	Peningkatan produktivitas tenaga kerja daerah	Rp. 46,5 Juta / Orang	Rp. 43,41 Juta / Orang	93,35	Tingkat kemampuan tenaga kerja dalam menghasilkan produk atau menyelesaikan suatu pekerjaan dengan volume tertentu dalam batas waktu tertentu dalam kondisi standar dan dapat diukur.	Membangun komunikasi dua arah secara efektif, Menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan Mengadakan Program Pelatihan Kerja untuk peningkatan kompetensi

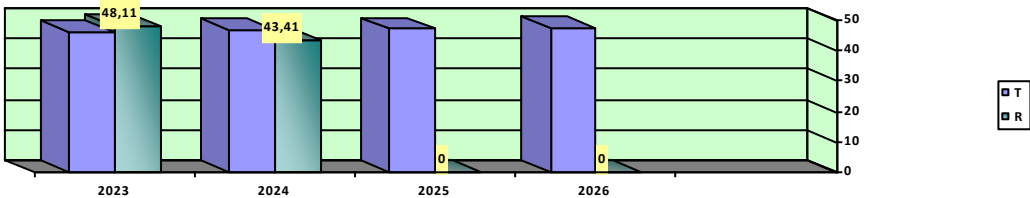




Tercapainya target pencapaian kinerja 110,75% karena adanya peningkatan partisipasi angkatan kerja dengan melakukan sosialisasi kepada masyarakat pentingnya bekerja daripada hanya sekedar di rumah atau menganggur, mempermudah informasi tentang lowongan pekerjaan bagi masyarakat, serta dengan menjalin hubungan baik antara perusahaan dan pencari kerja sehingga Disnaker menjadi fasilitator yang terpercaya. Perlu adanya motivasi dan inovasi kepada masyarakat untuk menjadi wira usaha mandiri.

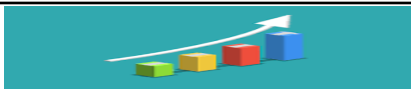
Tingkat partisipasi yang tinggi menandakan banyak masyarakat yang terlibat dalam kegiatan produktif serta dapat memberi kontribusi terhadap perekonomian negara. Beberapa faktor mampu memengaruhi tinggi rendahnya nilai partisipasi angkatan kerja terdiri dari faktor pendidikan, penduduk dalam usia kerja, upah, dan pertumbuhan ekonomi.

Peningkatan produktivitas tenaga kerja daerah



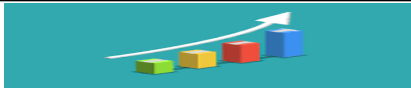
Tabel Analisis Keberhasilan dan Kegagalan Program dan Kegiatan

NO	TUJUAN / SASARAN	INDIKATOR KINERJA	% CAPAIAN KINERJA	PROGRAM / KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA	% CAPAIAN KINERJA	MENUNJANG / TIDAK MENUNJANG
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
B	Meningkatnya partisipasi angkatan kerja	Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK)	110,75				
1	Meningkatnya Kapasitas SDM pada Angkatan Kerja	Peningkatan produktivitas tenaga kerja daerah	93,35	Program Perencanaan Tenaga Kerja	Rasio realisasi / target yang ditetapkan di RTK	100	MENUNJANG
				Penyusunan Rencana Tenaga Kerja (RTK)	Jumlah RTK yang tersusun	100	MENUNJANG
2				Program Pelatihan Kerja dan Produktivitas Tenaga Kerja	Persentase Kapasitas SDM pada Angkatan Kerja	224,29	MENUNJANG





NO	TUJUAN / SASARAN	INDIKATOR KINERJA	% CAPAIAN KINERJA	PROGRAM / KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA	% CAPAIAN KINERJA	MENUNJANG / TIDAK MENUNJANG
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
				Pelaksanaan Pelatihan berdasarkan Unit Kompetensi	Jumlah tenaga kerja yang lulus ujian kompetensi	935,42	MENUNJANG
				Pembinaan Lembaga Pelatihan Kerja Swasta	Jumlah tenaga kerja yang lulus ujian kompetensi (LPKS)	237	MENUNJANG
				Perizinan dan Pendaftaran Lembaga Pelatihan Kerja	Jumlah lembaga pelatihan kerja swasta yang terakreditasi	200	MENUNJANG
				Konsultansi Produktivitas pada Perusahaan Kecil	Jumlah perusahaan kecil yang produktivitas nya meningkat	100	MENUNJANG
				Pengukuran Produktivitas Tingkat Daerah Kabupaten/Kota	Persentase peningkatan produktivitas tenaga kerja	100	MENUNJANG
3				Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten / Kota	Persentase urusan penunjang pemerintahan yang terselesaikan	100	MENUNJANG
				Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Jumlah dokumen perencanaan, penganggaran, dan evaluasi kinerja perangkat daerah	100	MENUNJANG
				Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	Jumlah dokumen administrasi keuangan	100	MENUNJANG
				Administrasi Barang Milik Daerah pada Perangkat Daerah	Jumlah laporan administrasi barang milik daerah	100	MENUNJANG
				Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah	Jumlah layanan administrasi kepegawaian perangkat daerah	100	MENUNJANG
				Administrasi Umum Perangkat Daerah	Jumlah pendukung administrasi umum perangkat daerah	100	MENUNJANG
				Pengadaan Barang Milik Daerah	Jumlah Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	100	MENUNJANG
				Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Jumlah jasa penunjang urusan pemerintahan daerah	100	MENUNJANG
				Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Jumlah paket Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	100	MENUNJANG



Daya tarik investasi yang rendah menjadi salah satu penyebab, karena produktivitas tenaga kerja masih rendah. Atas dasar itu, maka perlu dilakukan dengan tujuan untuk menemukan model kebijakan yang dapat meningkatkan produktivitas tenaga kerja di daerah, serta mengurai tantangan yang dihadapi. Selain itu untuk melihat faktor-faktor apa saja yang dominan mendorong produktivitas tenaga kerja di daerah secara statistik yaitu faktor upah, share sektor industri, keterbukaan ekonomi, pembiayaan pendidikan, tingkat pendidikan sekolah umum berpengaruh untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja, untuk share sektor pertanian sebaliknya. Sementara pendidikan sekolah kejuruan dan angka harapan hidup tidak memiliki pengaruh untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja di Indonesia.

Indikator kinerja dalam tujuan dan sasaran di capai dengan melaksanakan program kegiatan yang menunjang yaitu (1) Program Pelatihan Kerja dan Produktivitas Tenaga Kerja dengan kegiatan Pelaksanaan Pelatihan berdasarkan Unit Kompetensi, Pembinaan Lembaga Pelatihan Kerja Swasta, Perizinan dan Pendaftaran Lembaga Pelatihan Kerja, Konsultasi Produktivitas pada Perusahaan Kecil, Pengukuran Produktivitas Tingkat Daerah Kabupaten/Kota ; dan (2) Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten / Kota.

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 Realisasai APBD Tahun Anggaran 2024 sebagai berikut :

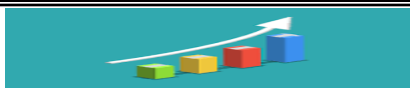
Tabel Capaian Anggaran Program dan Kegiatan

NO	PROGRAM / KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA	ANGGARAN (Rp.)	REALISASI (Rp.)	% CAPAIAN
A	Program Perencanaan Tenaga Kerja	Rasio realisasi / target yang ditetapkan di RTK	40.312.000	38.856.550	96.39
1	Penyusunan Rencana Tenaga Kerja (RTK)	Penyusunan Rencana Tenaga Kerja (RTK)	40.312.000	38.856.550	96.39
B	Program Pelatihan Kerja dan Produktivitas Tenaga Kerja	Persentase Kapasitas SDM pada Angkatan Kerja	1.039.800.000	965.801.267	92.88
1	Pelaksanaan Pelatihan berdasarkan Unit Kompetensi	Jumlah tenaga kerja yang lulus ujian kompetensi	933.000.000	863.739.837	92.58
2	Pembinaan Lembaga Pelatihan Kerja Swasta	Jumlah tenaga kerja yang lulus ujian kompetensi (LPKS)	38.800.000	37.399.200	96.39
3	Perizinan dan Pendaftaran Lembaga Pelatihan Kerja	Jumlah lembaga pelatihan kerja swasta yang terakreditasi	10.000.000	9.922.500	99.23
4	Konsultasi Produktivitas pada Perusahaan Kecil	Jumlah perusahaan kecil yang produktivitasnya meningkat	40.0000.000	37.931.730	94.83





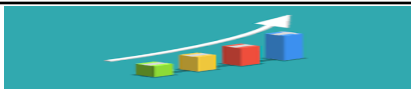
NO	PROGRAM / KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA	ANGGARAN (Rp.)	REALISASI (Rp.)	% CAPAIAN
5	Pengukuran Produktivitas Tingkat Daerah Kabupaten / Kota	Persentase peningkatan produktivitas tenaga kerja	18.000.000	16.808.000	93.38
C	Program Penempatan Tenaga Kerja	Persentase Tenaga Kerja yang terserap	195.724.000	187.306.515	95.70
1	Pelayanan Antar kerja di Daerah Kabupaten/Kota	Jumlah tenaga kerja yang ditempatkan	140.435.000	133.439.735	95.02
2	Penerbitan Izin Lembaga Penempatan Tenaga Kerja Swasta (LPTKS) dalam 1 (Satu) Daerah Kabupaten/Kota	Jumlah tenaga kerja yang ditempatkan lewat LPTKS	18.190.000	17.837.500	98.06
3	Pengelolaan Informasi Pasar Kerja	Jumlah lowongan kerja yang bisa diakses oleh pencari kerja	19.219.000	18.921.750	96.32
4	Pelindungan PMI (Pra dan Purna Penempatan) di Daerah Kabupaten/Kota	Jumlah PMI yang ditempatkan dari PPPMI	17.880.000	17.107.530	95.68
D	Program Hubungan Industrial	Rasio Perselisihan antara pengusaha dan pekerja	81.880.000	81.786.250	99.89
1	Pencegahan Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja, dan Penutupan Perusahaan yang Berakibat / Berdampak pada Kepentingan di 1 (satu) Daerah Kabupaten / Kota	Persentase peningkatan jumlah Peraturan Perusahaan dan Perjanjian Kerja Bersama	32.065.000	32.015.000	99.84
2	Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja, dan Penutupan Perusahaan yang Berakibat / Berdampak pada Kepentingan di 1 (satu) Daerah Kabupaten / Kota	Jumlah perselisihan yang terjadi	49.815.000	49.771.250	99.91
E	Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten / Kota	Persentase urusan penunjang pemerintahan yang terselesaikan	6.222.573.000	5.542.498.195	89.07
1	Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Jumlah dokumen perencanaan, penganggaran, dan evaluasi kinerja perangkat daerah	53.331.500	47.715.340	89.47
2	Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	Jumlah dokumen administrasi keuangan	4.713.183.000	4.096.251.079	86.91
3	Administrasi Barang Milik Daerah pada Perangkat Daerah	Jumlah laporan administrasi barang milik daerah	37.200.000	37.200.000	100
4	Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah	Jumlah layanan administrasi kepegawaian perangkat daerah	72.320.000	72.037.350	99.61
5	Administrasi Umum Perangkat Daerah	Jumlah pendukung administrasi umum perangkat daerah	246.124.300	238.282.709	96.81





NO	PROGRAM / KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA	ANGGARAN (Rp.)	REALISASI (Rp.)	% CAPAIAN
6	Pengadaan Barang Milik Daerah	Jumlah Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	34.000.000	33.932.000	99.80
7	Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Jumlah jasa penunjang urusan pemerintahan daerah	842.750.000	800.972.775	95.04
8	Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Jumlah paket pemeliharaan barang milik daerah penunjang urusan pemerintahan daerah	223.664.200	216.106.942	96.62
JUMLAH TOTAL			7.580.289.000	6.816.248.777	89.92

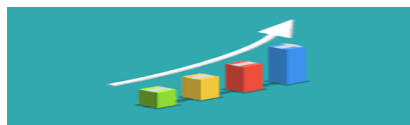
Realisasi Belanja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pati per 31 Desember 2024 yang digunakan untuk mendukung pelaksanaan program kegiatan sehingga dapat mencapai visi, misi, tujuan, sasaran strategis, indikator kinerja dan pencapaian kinerja yang optimal dengan pagu anggaran sebesar Rp. 7.580.289.000,- dengan realisasi sebesar Rp. 6.816.248.77,- (89,92 %).





Tabel Perbandingan Pencapaian Kinerja dan Anggaran Tujuan dan Sasaran

NO	TUJUAN / SASARAN / PROGRAM / KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA	TARGET	REALISASI	% CAPAIAN KINERJA	ANGGARAN (Rp)	REALISASI (Rp)	% CAPAIAN	TINGKAT EFISIENSI
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)
A	Terjaganya stabilitas elastisitas kesempatan kerja	Indeks Elastisitas Kesempatan Kerja	1,4 Angka	1,15 Angka	121,74	277.604.000	269.092.765	96,93	EFISIEN
1	Meningkatnya lapangan kerja formal dan informal	Pertumbuhan Penempatan Tenaga Kerja	50 %	6,67 %	13,34	195.724.000	187.306.515	95,70	EFISIEN
	Program Penempatan Tenaga Kerja	Persentase Tenaga Kerja yang terserap	70 %	46,12 %	65,89	195.724.000	187.306.515	95,70	EFISIEN
	Pelayanan Antar kerja di Daerah Kabupaten / Kota	Jumlah tenaga kerja yang ditempatkan	5500 Orang	5869 Orang	106,71	140.435.000	133.439.735	95,02	EFISIEN
	Penerbitan Izin Lembaga Penempatan Tenaga Kerja Swasta (LPTKS) dalam 1 (Satu) Daerah Kabupaten / Kota	Jumlah tenaga kerja yang ditempatkan lewat LPTKS	100 Orang	981 Orang	981	18.190.000	17.837.500	98,06	EFISIEN
2	Meningkatnya kondusivitas hubungan industrial	Persentase peningkatan penyelesaian hubungan industrial	5500 Orang	6048 Orang	109,96	19.219.000	18.921.750	98,45	EFISIEN
	Program Hubungan Industrial	Rasio Perselisihan antara pengusaha dan pekerja	100 Orang	981 Orang	981	17.880.000	17.107.530.	95,68	EFISIEN
	Pencegahan Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja, dan Penutupan Perusahaan yang Berakibat / Berdampak pada Kepentingan di 1 (satu) Daerah Kabupaten / Kota	Persentase peningkatan jumlah Peraturan Perusahaan dan Perjanjian Kerja Bersama	100 %	100 %	100	81.880.000	81.786.250	99,89	EFISIEN
	Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja, dan Penutupan Perusahaan yang Berakibat / Berdampak pada Kepentingan di 1 (satu) Daerah Kabupaten / Kota	Jumlah perselisihan yang terjadi	1 Angka	1 Angka	100	81.880.000	81.786.250	99,89	EFISIEN





NO	TUJUAN / SASARAN / PROGRAM / KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA	TARGET	REALISASI	% CAPAIAN KINERJA	ANGGARAN (Rp)	REALISASI (Rp)	% CAPAIAN	TINGKAT EFISIENSI
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)
B	Meningkatnya partisipasi angkatan kerja	Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK)	69,30 %	76,75 %	110,75	1.080.112.000	1.004.657.817	93.01	EFISIEN
1	Meningkatnya Kapasitas SDM pada Angkatan Kerja	Peningkatan produktivitas tenaga kerja daerah	Rp. 46,5 Juta / Orang	Rp. 43,41 Juta /Orang	93,35	1.080.112.000	1.004.657.817	93.01	EFISIEN
	Program Perencanaan Tenaga Kerja	Rasio realisasi / target yang ditetapkan di RTK	0,94 Angka	0,94 Angka	100	40.312.000	38.856.550	96.39	EFISIEN
	Penyusunan Rencana Tenaga Kerja (RTK)	Jumlah RTK yang tersusun	1 Dokumen	1 Dokumen	100	40.312.000	38.856.550	96.39	EFISIEN
	Program Pelatihan Kerja dan Produktivitas Tenaga Kerja	Persentase Kapasitas SDM pada Angkatan Kerja	35 %	78,5 %	224,29	1.039.800.000	965.801.267	92.88	EFISIEN
	Pelaksanaan Pelatihan berdasarkan Unit Kompetensi	Jumlah tenaga kerja yang lulus ujian kompetensi	48 Orang	449 Orang	935,42	933.000.000	863.739.837	92.58	EFISIEN
	Pembinaan Lembaga Pelatihan Kerja Swasta	Jumlah tenaga kerja yang lulus ujian kompetensi (LPKS)	100 Orang	237 Orang	237	38.800.000	37.399.200	96.39	EFISIEN
	Perizinan dan Pendaftaran Lembaga Pelatihan Kerja	Jumlah lembaga pelatihan kerja swasta yang terakreditasi	1 Lembaga	2 Lembaga	200	10.000.00	9.922.500	99,23	EFISIEN
	Konsultansi Produktivitas pada Perusahaan Kecil	Jumlah perusahaan kecil yang produktivitasnya meningkat	6 Perusahaan	6 Perusahaan	100	40.000.000	37.931.730	94,83	EFISIEN
	Pengukuran Produktivitas Tingkat Daerah Kabupaten / Kota	Persentase peningkatan produktivitas tenaga kerja	2 %	2 %	100	18.000.000	16.808.000	93,38	EFISIEN
	Terwujudnya pelayanan penunjang urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten / Kota	Persentase urusan penunjang pemerintahan yang terselesaikan	100 %	100 %	100	6.222.573.000	5.542.498.195	89.07	EFISIEN





NO	TUJUAN / SASARAN / PROGRAM / KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA	TARGET	REALISASI	% CAPAIAN KINERJA	ANGGARAN (Rp)	REALISASI (Rp)	% CAPAIAN	TINGKAT EFISIENSI
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)
C	Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten / Kota	Persentase urusan penunjang pemerintahan yang terselesaikan	100 %	100 %	100	6.222.573.000	5.542.498.195	89.07	EFISIEN
	Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Jumlah dokumen perencanaan, penganggaran, dan evaluasi kinerja perangkat daerah	6 Dokumen	6 Dokumen	100	53.331.500	47.715.340	89.47	EFISIEN
	Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	Jumlah dokumen administrasi keuangan	32 Dokumen	32 Dokumen	100	4.713.183.000	4.096.251.079	86.91	EFISIEN
	Administrasi Barang Milik Daerah pada Perangkat Daerah	Jumlah laporan administrasi barang milik daerah	4 Laporan	4 Laporan	100	37.200.000	37.200.000	100	EFISIEN
	Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah	Jumlah layanan administrasi kepegawaian perangkat daerah	2 Jenis Layanan	2 Jenis Layanan	100	72.320.000	72.037.350	99.61	EFISIEN
	Administrasi Umum Perangkat Daerah	Jumlah pendukung administrasi umum perangkat daerah	7 Jenis layanan	7 Jenis layanan	100	246.124.300	238.282.709	96.81	EFISIEN
	Pengadaan Barang Milik Daerah	Jumlah Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	4 Paket	4 Paket	100	34.000.000	33.932.000	99.80	EFISIEN
	Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Jumlah jasa penunjang urusan pemerintahan daerah	7 Jenis layanan	7 Jenis layanan	100	842.750.000	800.972.775	95.04	EFISIEN
	Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Jumlah paket pemeliharaan barang milik daerah penunjang urusan pemerintahan daerah	6 Paket	6 Paket	100	223.664.200	216.106.942	96.62	EFISIEN



BAB IV

P E N U T U P

Tersusunnya Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKj-IP) Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pati Tahun 2024, 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 2024, 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 2024**

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

Nama : BAMBANG AGUS YUNianto, SH, MM

Jabatan : Kepala Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pati

Selanjutnya disebut pihak pertama

Nama : HENGGAR BUDI ANGGORO

Jabatan : Pj. 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.



Pihak Kedua,

HENGGAR BUDI ANGGORO, ST. MT

Pati, 22 Januari 2024



Pihak Pertama,

BAMBANG AGUS YUNianto, SH. MM





PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2024
DINAS TENAGA KERJA KABUPATEN PATI

NO	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	TARGET
(1)	(2)	(3)	(4)
A	Terjaganya stabilitas elastisitas kesempatan kerja	Indeks elastisitas kesempatan kerja	1,40 Angka
1	Meningkatnya lapangan kerja formal dan informal	Pertumbuhan penempatan tenaga kerja	50 %
2	Meningkatnya kondusivitas hubungan industrial	Persentase peningkatan penyelesaian hubungan industrial	100 %
B	Meningkatnya partisipasi angkatan kerja	Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK)	69,30 %
1	Meningkatnya kapasitas SDM pada angkatan kerja	Peningkatan produktivitas tenaga kerja daerah	Rp. 46 ,5 Juta/Orang





	PROGRAM	ANGGARAN	KETERANGAN
1	Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten / Kota	Rp. 6.028.135.000	APBD KAB
2	Program Perencanaan Tenaga Kerja	Rp. 30.000.000	APBD KAB
3	Program Pelatihan Kerja dan Produktivitas Tenaga Kerja	Rp. 159.800.000	APBD KAB
4	Program Penempatan Tenaga Kerja	Rp. 230.724.000	APBD KAB
5	Program Hubungan Industrial	Rp. 81.880.000	APBD KAB

Pati, 22 Januari 2024

Pj. BUPATI PATI,

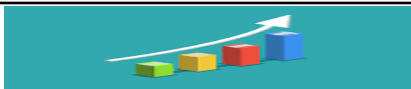


HENGGAR BUDI ANGGORO, ST. MT

KEPALA DINAS TENAGA KERJA



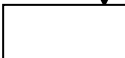

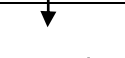




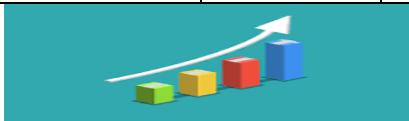
BAMBANG AGUS YUNianto, SH, MM





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 pada <https://sakup.patikab.go.id/>

The image displays two views of the SAKIP 4 application. The left view is the public website at <https://sakup.patikab.go.id/>, featuring the SAKIP logo, navigation links (Home, Informasi, SAKIP, Predikat Nilai, Infografis, Download), and a prominent banner for 'Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah'. Below the banner, there is a 'Selengkapnya' button and a 'Predikat Nilai' section. The right view is the admin dashboard at <https://sakup.patikab.go.id/adminpanel/dashboard>, showing a sidebar with options like Dashboard, Pengukuran Kinerja, and Perjanjian Kinerja. The main dashboard area displays 'Dashboard' with a search bar, a 'Periode RPJMD Aktif' section showing 'RPD 2022-2027' and 'Tahun Aktif 2024', and a 'Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah' section.





SAKIP 4

Search here...

Dinas Tenaga Kerja
Pengguna

Dashboard

Pengukuran Kinerja

Tujuan Renstra

Sasaran Renstra

Program Renstra

Kegiatan Renstra

Sub Kegiatan Renstra

Perjanjian Kinerja

Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah

Sakip

© All Rights Reserved

Made with by Bagian Organisasi

Data Pengukuran Sub Kegiatan Renstra

Perangkat Daerah *

Dinas Tenaga Kerja - 2.07.3.32.0.00.01.0000

Tujuan Renstra *

URUSAN PEMERINTAHAN BIDANG TENAGA KERJA - Meningkatkan partisipasi angkatan kerja

Sasaran Renstra *

Meningkatnya kapasitas SDM pada angkatan kerja

Program Renstra *

PROGRAM PERENCANAAN TENAGA KERJA

Kegiatan Renstra *

Penyusunan Rencana Tenaga Kerja (RTK)

Tampilkan

Download

Search:

No ⁺	Sub Kegiatan	Indikator	Satuan	Target	Realisasi Triwulan				Persentase Capaian Target	Aksi
					1 ⁺	2 ⁺	3 ⁺	4 ⁺		
1	Penyusunan Rencana Tenaga Kerja Makro	Jumlah Dokumen Rencana Tenaga Kerja Makro	Dokumen	1				1	100.00%	<div>Formula</div> <div>Realisasi</div>
2	Fasilitas Penyusunan Rencana Tenaga Kerja Mikro	Jumlah SDM Perusahaan yang mampu menyusun RTK Mikro	Orang	5				5	100.00%	<div>Formula</div> <div>Realisasi</div>

Showing 1 to 2 of 2 entries

SAKIP 4

Search here...

Dinas Tenaga Kerja
Pengguna

Dashboard

Pengukuran Kinerja

Tujuan Renstra

Sasaran Renstra

Program Renstra

Kegiatan Renstra

Sub Kegiatan Renstra

Perjanjian Kinerja

Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah

Sakip

© All Rights Reserved

Made with by Bagian Organisasi

Kegiatan Renstra *

Penyusunan Rencana Tenaga Kerja (RTK)

Tampilkan

Download

Search:


No ⁺	Sub Kegiatan	Indikator	Satuan	Target	Realisasi Triwulan				Persentase Capaian Target	Aksi
					1 ⁺	2 ⁺	3 ⁺	4 ⁺		
1	Penyusunan Rencana Tenaga Kerja Makro	Jumlah Dokumen Rencana Tenaga Kerja Makro	Dokumen	1				1	100.00%	<div>Formula</div> <div>Realisasi</div>
2	Fasilitas Penyusunan Rencana Tenaga Kerja Mikro	Jumlah SDM Perusahaan yang mampu menyusun RTK Mikro	Orang	5				5	100.00%	<div>Formula</div> <div>Realisasi</div>

Showing 1 to 2 of 2 entries

Copyright © Sakip v





**SAKIP 4**

Dashboard

Pengukuran Kinerja


Perjanjian Kinerja

Perjanjian Kinerja

Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah

Sakip

© All Rights Reserved

Made with  by Bagian Organisasi

Tahun *

2025

Tanggal *

Masukan Tanggal

Nama Bupati *

HENGGAR BUDI ANGGORO, S.T, M.T.

Jabatan Bupati *

PJ BUPATI PATI

SKPD *

Dinas Tenaga Kerja - 2.07.3.32.0.00.01.0000

Nama Kepala SKPD *


BAMBANG AGUS YUNianto, SH, MM

Jabatan Kepala SKPD *


Masukan Jabatan Kepala SKPD

Data Sasaran Strategis



Tujuan Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target
A. Meningkatnya partisipasi angkatan kerja	Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK)	69.45
A.1. Meningkatnya kapasitas SDM pada angkatan kerja	Peningkatan produktivitas tenaga kerja daerah	47
B. Terjaganya stabilitas, elastisitas kesempatan kerja	Indeks Elastisitas Kesempatan Kerja	1.15
B.1. Meningkatnya Lapangan Kerja Formal dan Infomal	Pertumbuhan Penempatan Tenaga Kerja	50

Dinas Tenaga Kerja

Pengguna



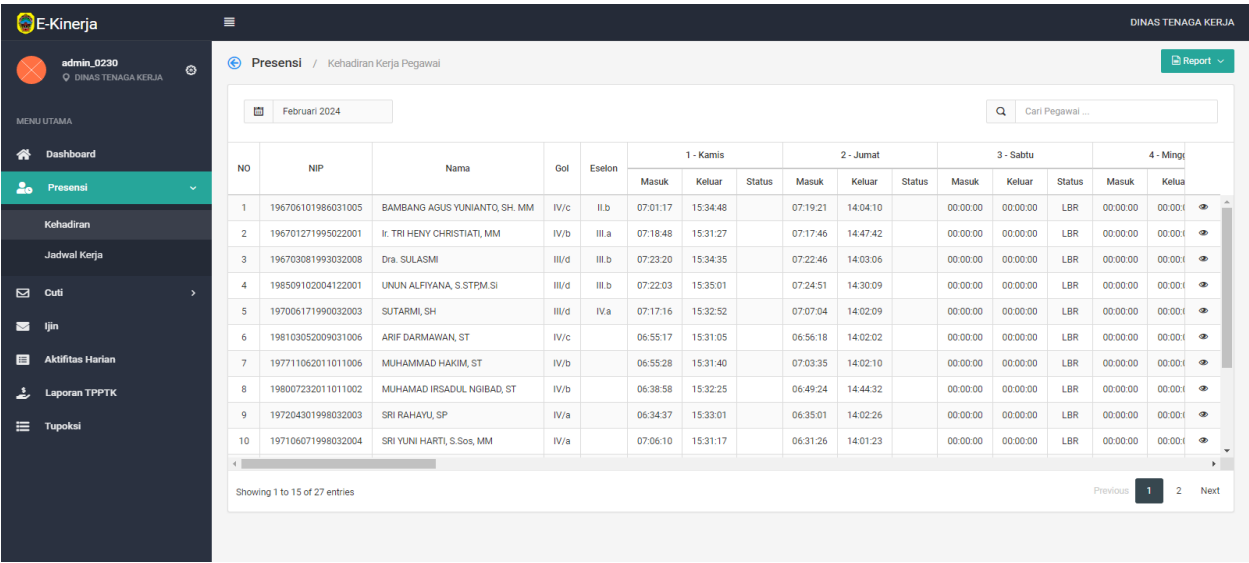
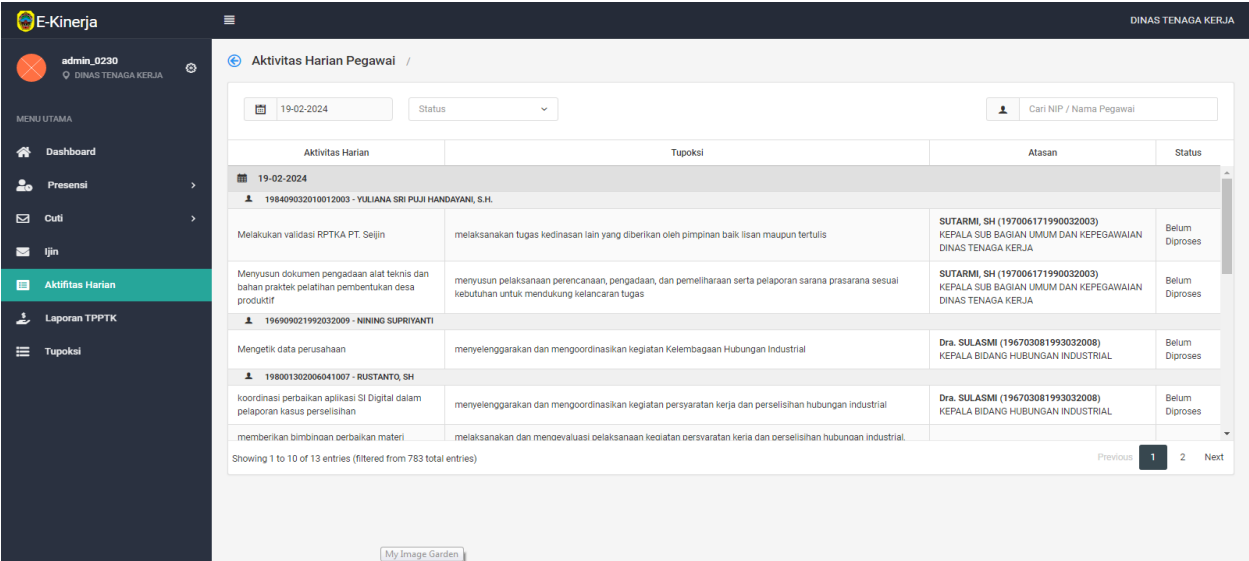
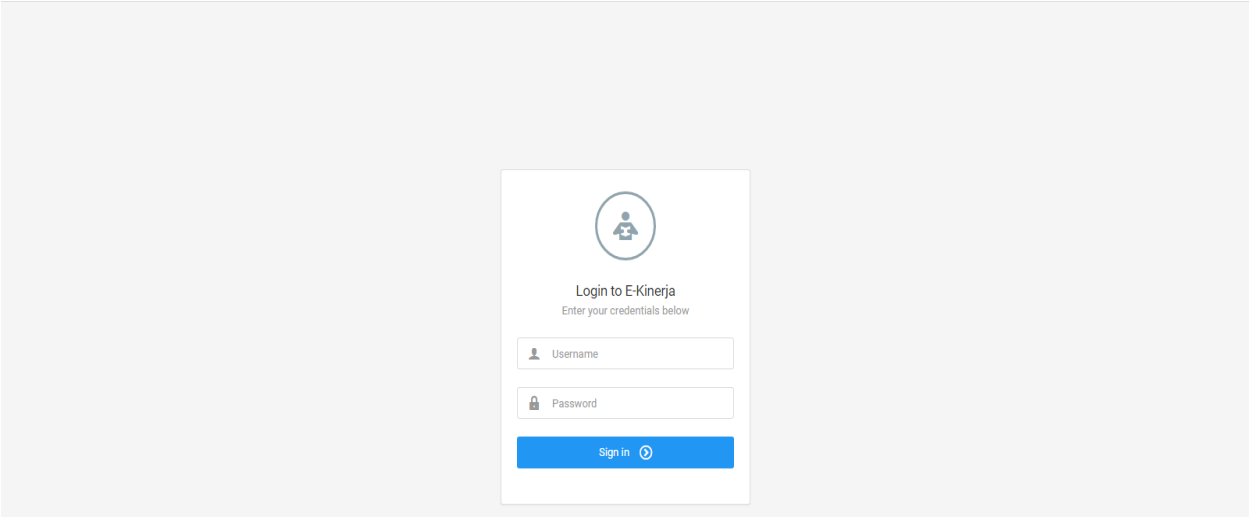
Tambah







Penggunaan Aplikasi E-Kinerja dalam Pemantauan Kedisiplinan dan Kinerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja Kab. Pati





kinerja.bkn.go.id/login

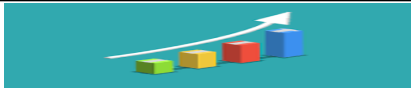
☆

All Bookmarks



silahkan login dengan user MyASN

Login

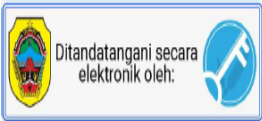




RENCANA KINERJA TAHUNAN (RKT)
DINAS TENAGA KERJA KABUPATEN PATI
TAHUN 2024

NO	TUJUAN SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	TARGET
1	Terjaganya stabilitas elastisitas kesempatan kerja	Indeks Elastisitas Kesempatan Kerja	1.4 Angka
	Meningkatnya lapangan kerja formal dan informal	Pertumbuhan penempatan tenaga kerja	50 Persen
	Meningkatnya kondusivitas hubungan industrial	Persentase peningkatan penyelesaian hubungan industrial	100 Persen
2	Meningkatnya partisipasi angkatan kerja	Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK)	69,30 Persen
	Meningkatnya kapasitas sumber daya manusia pada angkatan kerja	Peningkatan produktivitas tenaga kerja daerah	Rp. 46,5 Juta/Orang

KEPALA DINAS TENAGA KERJA
KABUPATEN PATI



BAMBANG AGUS YUNianto, SH.MM
PEMBINA TINGKAT I
NIP. 19670610 198603 1 005

