

**LAPORAN KINERJA
INSTANSI PEMERINTAH
(LKj IP)**

**DINAS KETENAGAKERJAAN KABUPATEN
BATANG
TAHUN 2020**



**PEMERINTAH KABUPATEN BATANG
DINAS KETENAGAKERJAAN
Jl. Dr. Sutomo No. 14 Batang**

KATA PENGANTAR

Dengan mengucapkan puji syukur Kehadirat Tuhan Yang Maha Esa atas Rahmat dan Karunianya, kami telah dapat menyelesaikan penyusunan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKj IP) Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Batang Tahun 2020.

LKj IP OPD Tahun 2020 merupakan bentuk komitmen nyata Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Batang dalam mengimplementasikan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) sebagaimana yang diamanatkan dalam Peraturan Presiden RI Nomor 29 Tahun 2014 tentang Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah dan Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja dan Pelaporan Kinerja Instansi dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah.

LKj IP adalah wujud pertanggungjawaban pejabat publik kepada masyarakat tentang kinerja lembaga pemerintah selama satu tahun anggaran. Proses kinerja Dinas Ketenagakerjaan telah diukur, dievaluasi, dianalisis dan dijabarkan dalam bentuk LKj IP.

Tujuan penyusunan LKj IP untuk menggambarkan penerapan Rencana Strategis (Renstra) dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsi organisasi di masing-masing OPD serta untuk mengetahui tingkat keberhasilan capaian sasaran saat ini sebagai bahan evaluasi dalam meningkatkan kualitas capaian kinerja pada masa yang akan datang. Melalui penyusunan LKjIP juga dapat memberikan gambaran penerapan prinsip-prinsip *good governance*, yaitu dalam rangka terwujudnya transparansi dan akuntabilitas di lingkungan pemerintah.

Demikian LKj IP ini kami susun semoga dapat digunakan sebagai bahan bagi pihak-pihak yang berkepentingan, khususnya untuk peningkatan kinerja di masa mendatang.

Batang, Januari 2021
Kepala Dinas Ketenagakerjaan
Kabupaten Batang

SUPRAPTO, S.Sos, M.Si
NIP. 19660925 199710 1 002

DAFTAR ISI

Halaman Judul	i
Kata Pengantar	ii
Daftar Isi	iii
Daftar Tabel	iv
Daftar gambar	v
Ikhtisar Eksekutif	vi
BAB I PENDAHULUAN	
A. Kedudukan	1
B. Tugas Pokok dan Fungsi	1
C. Struktur Organisasi	2
D. Aspek Strategis Organisasi	4
BAB II PERENCANAAN KINERJA	
A. Visi dan Misi	6
B. Tujuan dan Sasaran	8
C. Perjanjian Kinerja Tahun 2020	11
BAB III AKUNTABILITAS KINERJA	
A. Analisis dan Capaian Kinerja	12
B. Realisasi Anggaran	27
BAB IV PENUTUP	
A. Simpulan	31
B. Rencana Aksi Peningkatan Kinerja	31

LAMPIRAN :

Lampiran I Perjanjian Kinerja

Lampiran II Indikator Kinerja Utama

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Misi, Tujuan dan Sasaran.....	9
Tabel 2.2 Indikator Kinerja Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Batang Tahun 2020	10
Tabel 2.3 Perjanjian Kinerja Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Batang Tahun 2020	11
Tabel 3.1 Analisis Target dan Realisasi Kinerja Sasaran Strategis Dinas Ketenagakerjaan Tahun 2020.....	12
Tabel 3.2 Capaian Kinerja Sasaran Strategis 1 Tahun 2020.....	13
Tabel 3.3 Perbandingan Realisasi dan Capaian Kinerja Sasaran Strategis 1 dari Tahun 2017-2020.....	14
Tabel 3.4 Perbandingan Realisasi Kinerja Sasaran Strategis 1 Tahun 2020 dengan Target Kinerja Akhir Renstra Tahun 2017-2022.....	15
Tabel 3.5 Program dan Kegiatan Tahun 2020 yang mendukung pencapaian kinerja Sasaran 1.....	17
Tabel 3.6 Capaian Kinerja Sasaran Strategis 2 Tahun 2020.....	18
Tabel 3.7 Perbandingan Realisasi dan Capaian Kinerja Sasaran Strategis 2 dari Tahun 2017-2020.....	19
Tabel 3.8 Perbandingan Realisasi Kinerja Sasaran Strategis 2 Tahun 2020 dengan Target Kinerja Akhir Renstra Tahun 2017-2022.....	20
Tabel 3.9 Program dan Kegiatan Tahun 2020 yang mendukung pencapaian kinerja Sasaran 2.....	22
Tabel 3.10 Capaian Kinerja Sasaran Strategis 3 Tahun 2020.....	23
Tabel 3.11 Perbandingan Realisasi dan Capaian Kinerja Sasaran Strategis 3 dari Tahun 2017-2020.....	24
Tabel 3.12 Perbandingan Realisasi Kinerja Sasaran Strategis 3 Tahun 2020 dengan Target Kinerja Akhir Renstra Tahun 2017-2022.....	25
Tabel 3.13 Program dan Kegiatan Tahun 2020 yang mendukung pencapaian kinerja Sasaran 3.....	26
Tabel 3.14 Realisasi Anggaran Tahun 2020.....	27

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1	Bagan Organisasi Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Batang	3
------------	---	---

IKHTISAR EKSEKUTIF

Visi pembangunan daerah dalam RPJMD adalah visi Kepala daerah dan wakil kepala daerah terpilih yang disampaikan pada waktu pemilihan kepala daerah (pilkada). Visi Kepala daerah dan wakil kepala daerah terpilih menggambarkan arah pembangunan atau kondisi masa depan daerah yang ingin dicapai dalam masa jabatan selama 5 (lima) tahun sesuai misi yang diemban. Visi adalah cita-cita atau kondisi ideal masa depan (desired future) daerah yang ingin dicapai dalam masa jabatan selama 5 tahun.

Dari keempat misi Kepala Daerah Kabupaten Batang yang tertuang dalam RPJMD, Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Batang mendukung pencapaian misi ke-2 yaitu Meningkatkan kualitas pembangunan sumber daya manusia seutuhnya melalui optimalisasi gerakan pemberdayaan masyarakat di berbagai bidang secara terpadu.

Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LkjIP) merupakan bentuk pertanggungjawaban kinerja kepada publik atas pengelolaan anggaran dan pelaksanaan program/kegiatan dalam rangka mencapai visi dan misi Bupati serta mencapai sasaran , program dan kegiatan Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Batang sebagaimana telah diamanatkan pada Rencana Strategis, Rencana Kinerja dan Perjanjian Kinerja.

Dalam menjalankan tugas dan fungsinya, Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Batang memiliki 3 sasaran strategis adalah 1. Meningkatnya kesempatan kerja bagi masyarakat pencari kerja 2. Meningkatkan kualitas dan produktivitas tenaga kerja 3. Meningkatnya penempatan penyelenggaraan transmigrasi. Dari ketiga sasaran strategis tersebut pada tahun 2020 ada 7 indikator kinerja, terdapat 3 indikator kinerja yang tercapai dan 4 indikator kinerja yang belum tercapai. Pada sasaran pertama ada 1 indikator kinerja yang tercapai dan 2 indikator kinerja yang tidak tercapai. Pada sasaran yang kedua 2 indikator telah tercapai. Pada sasaran ketiga 2 indikator kinerja tidak tercapai. Untuk Sasaran yang sudah tercapai tentunya akan tetap dipertahankan , sedangkan untuk sasaran yang belum tercapai akan disiasati dengan beberapa strategi sehingga diharapkan pada akhir periode Renstra, seluruh sasaran strategis dapat tercapai sesuai target yang direncanakan.

Kata Kunci : Sasaran, Kinerja, Capaian

BAB I

PENDAHULUAN

A. KEDUDUKAN

Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Batang merupakan unit kerja dari Pemerintah Kabupaten Batang yang dibentuk berdasarkan Peraturan Bupati Batang Nomor 31 Tahun 2018. Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Batang adalah unsur pelaksana urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan dan transmigrasi yang berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab langsung kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah.

B. TUGAS POKOK DAN FUNGSI

Berdasarkan Peraturan Bupati Batang Nomor 31 Tahun 2018 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Dinas Ketenagakerjaan, tugas pokok Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Batang adalah membantu Bupati melaksanakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan dan transmigrasi. Dalam melaksanakan tugas pokok, Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Batang menyelenggarakan fungsi :

1. Perumusan kebijakan teknis di bidang ketenagakerjaan dan transmigrasi;
2. Penyelenggaraan urusan Pemerintahan bidang pelayanan umum bidang ketenagakerjaan dan transmigrasi;
3. Penyelenggaraan upaya peningkatan pelayanan publik di bidang ketenagakerjaan dan transmigrasi;
4. Pembinaan, fasilitasi, dan pelaksanaan tugas di bidang Ketenagakerjaan dan transmigrasi;
5. Monitoring, evaluasi dan pelaporan terhadap pelaksanaan tugas-tugas di bidang ketenagakerjaan dan transmigrasi;
6. Fasilitasi penyelenggaraan ketransmigrasian;
7. Pembinaan terhadap UPTD dalam lingkup Dinas Ketenagakerjaan;
8. Penyelenggaraan ketatausahaan Dinas Ketenagakerjaan; dan
9. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Bupati sesuai dengan tugas dan

fungsinya.

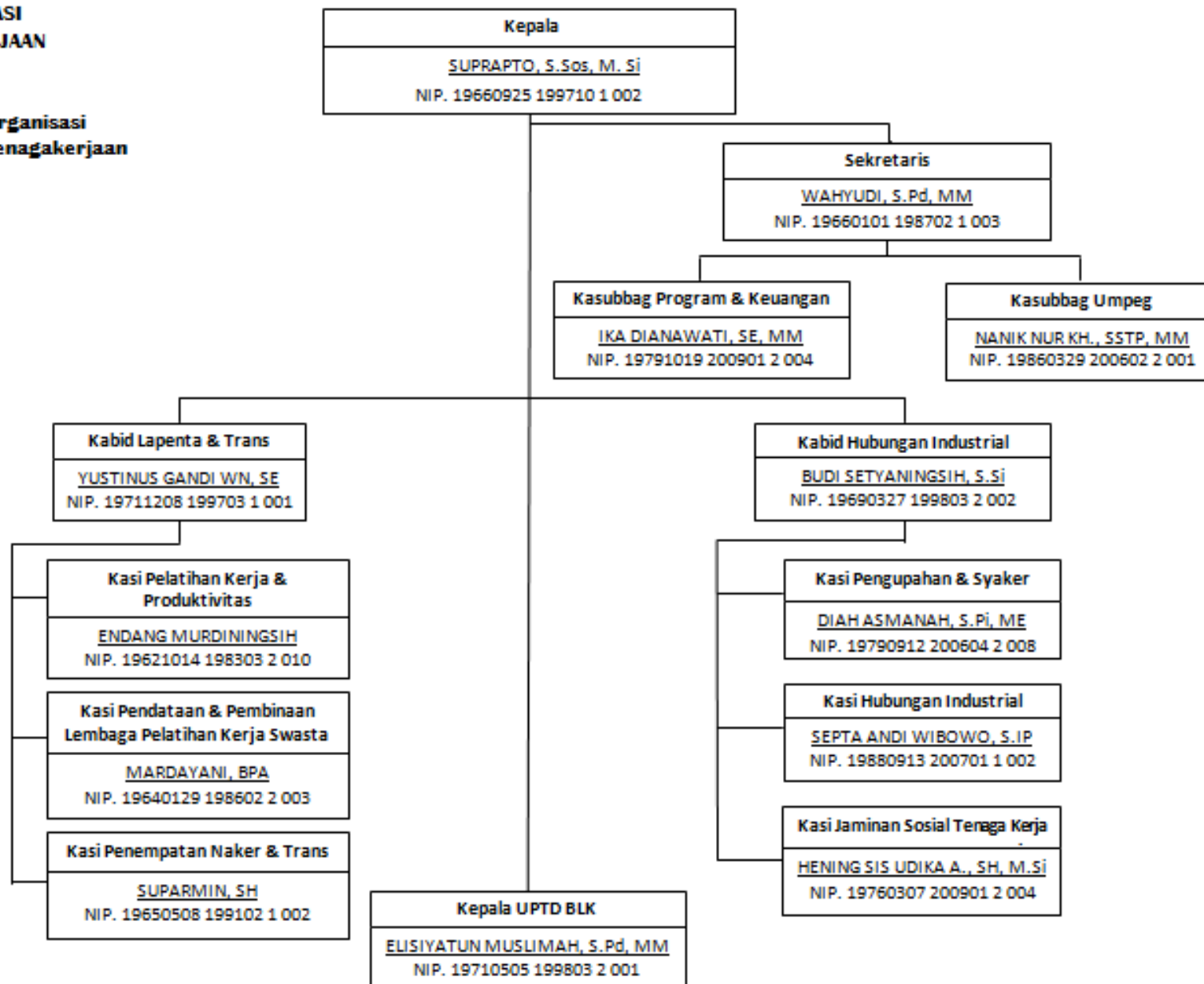
C. STRUKTUR ORGANISASI

Susunan organisasi Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Batang terdiri dari:

1. Kepala Dinas
2. Sekretariat, terdiri atas:
 - a. Sub Bagian Program dan Keuangan; dan
 - b. Sub Bagian Umum dan Kepegawaian
3. Bidang Pelatihan, Penempatan Tenaga Kerja dan Transmigrasi, terdiri atas:
 - a. Seksi Pelatihan Kerja dan Produktivitas;
 - b. Seksi Pendataan, Pembinaan Lembaga Pelatihan Kerja dan Penempatan Tenaga Kerja Swasta; dan
 - c. Seksi Penempatan Tenaga Kerja dan Transmigrasi.
4. Bidang Hubungan Industrial dan Syarat Kerja, terdiri atas:
 - a. Seksi Pengupahan dan Syarat Kerja;
 - b. Seksi Hubungan Industrial; dan
 - c. Seksi Jaminan Sosial Tenaga Kerja.
5. UPTD
6. Kelompok Jabatan Fungsional

**STRUKTUR ORGANISASI
DINAS KETENAGAKERJAAN
KABUPATEN BATANG**

**Gambar 1.1 Bagan Organisasi
Dinas Ketenagakerjaan**



D. ASPEK STRATEGIS ORGANISASI

Aspek strategis merupakan aspek yang menjadi visi, misi, dan tujuan organisasi sehingga diperoleh kejelasan tentang nilai-nilai dalam organisasi. Analisis lingkungan baik intern maupun ekstern sangat penting bagi kelangsungan organisasi. Dengan mengetahui kondisi di dalam maupun luar organisasi akan dapat diketahui kekuatan, kelemahan, peluang dan ancaman. Dalam tahun 2020 faktor lingkungan yang berpengaruh besar terhadap pelaksanaan tugas dan fungsi Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Batang adalah Sumber Daya Manusia, sarana dan prasarana, serta sumber daya keuangan. SDM yang ada pada Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Batang sebanyak 43 pegawai terdiri dari 18 PNS dan 25 Tenaga Kontrak. Sebagai Dinas baru, Dinas Ketenagakerjaan sangat terbatas jumlah sarana dan prasarana yang tersedia. Kondisi keuangan pada Dinas Ketenagakerjaan yang terbatas juga menjadi faktor internal yang sangat mempengaruhi pelaksanaan tugas dan fungsi Dinas Ketenagakerjaan. Faktor dari luar yang dominan adalah belum adanya kebijakan yang jelas di bidang Ketenagakerjaan, Sarana dan prasarana yang kurang memadai, semakin ketatnya daya saing antar daerah, serta kurangnya pemahaman masyarakat mengenai ketenagakerjaan. Adanya pandemi covid-19 saat ini juga merupakan salah satu faktor dari luar yang sangat mempengaruhi pelaksanaan tugas dan fungsi Dinas Ketenagakerjaan.

Melalui metode analisis SWOT yakni memperhitungkan kekuatan (strengths), kelemahan (weaknesses), peluang (opportunities) dan tantangan / kendala (threats), Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Batang telah mengidentifikasi faktor-faktor penentu keberhasilan (key success factors) yang merupakan salah satu faktor penting dalam perencanaan strategis, yaitu :

1. Tersedianya sumber daya manusia yang berdisiplin
2. Ketersediaan pendanaan yang memadai untuk berjalannya program dan kegiatan pada Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Batang
3. Sarana prasarana yang memadai
4. Manajemen dan profesionalisme dalam pelaksanaan perencanaan, pelaksanaan, pengawasan pembangunan infrastruktur
5. Monitoring dan pengendalian

Strengths atau kekuatan, adalah kemampuan yang dimiliki organisasi dalam hal ini Dinas

Ketenagakerjaan. Weaknesses, adalah kelemahan yang ada dalam Dinas Ketenagakerjaan. Opportunities, adalah peluang yang dimiliki oleh Dinas Ketenagakerjaan dalam hal ini peluang dalam pengembangan tugas dan fungsi Dinas Ketenagakerjaan. Threats, adalah kendala yang dihadapi Dinas Ketenagakerjaan dalam melaksanakan tugas dan fungsinya. Metode analisis SWOT tersebut diharapkan dapat menjadi kendali dalam pelaksanaan tugas dan fungsi Dinas Ketenagakerjaan, sehingga dapat tercapai Good Government dan program-program Pemerintah.

BAB II

PERENCANAAN DAN PERJANJIAN KINERJA

A. VISI DAN MISI

Merujuk pada Pemendagri Nomor 86 Tahun 2017 bahwa Visi pembangunan daerah dalam RPJMD adalah visi Kepala daerah dan wakil kepala daerah terpilih yang disampaikan pada waktu pemilihan kepala daerah (pilkada). Visi Kepala daerah dan wakil kepala daerah terpilih menggambarkan arah pembangunan atau kondisi masa depan daerah yang ingin dicapai dalam masa jabatan selama 5 (lima) tahun sesuai misi yang diemban. Visi adalah cita-cita atau kondisi ideal masa depan (*desired future*) daerah yang ingin dicapai dalam masa jabatan selama 5 tahun.

Visi Pembangunan Jangka Menengah Kabupaten Batang Tahun 2017-2022 yaitu:

“TERWUJUDNYA KABUPATEN BATANG YANG HARMONIS, ENERGIK, BERDAYA SAING, AGAMIS, TENTERAM DAN SEJAHTERA PADA TAHUN 2022”

Makna yang terkandung dalam visi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. *Batang yang Harmonis*

Batang yang Harmonis memiliki arti pemerintahan berjalan selaras dengan aspirasi masyarakat (aspiratif); Penguatan Aparatur Sipil Negara (ASN) dimana pegawai yang ada sebagai aset daerah yang harus dikembangkan dan didayagunakan; Pembangunan Batang yang menjaga keselarasan dan sinergitas dengan pembangunan nasional dan pembangunan provinsi Jawa Tengah; Penguatan kerjasama (pusat dan antar daerah) serta dengan seluruh stakeholders dalam membangun Batang bersama sama.

2. *Batang yang Energik*

Batang yang Energik memiliki arti fokus pada pembangunan manusia Batang seutuhnya, ketersediaan layanan kesehatan prima dan paripurna, pelayanan pendidikan dasar, Pengembangan pendidikan vokasi berbasis potensi lokal Batang, serta stimulus bagi masyarakat untuk mengolah seluruh potensi yang ada sehingga bernilai ekonomi tinggi dan lestari agar dapat mengangkat taraf hidup masyarakat.

3. *Batang yang Berdaya Saing*

Batang yang Berdaya Saing artinya Batang yang terus tumbuh dan berkembang mengungguli daerah lain, Batang yang Pro Investasi serta integrasi pengembangan

agrobisnis lestari dan pariwisata (*edu tourims and religi tourism*) dengan tetap menerapkan prinsip pembangunan berkelanjutan.

4. Batang yang Agamis

Batang yang Agamis artinya masyarakat Batang yang taat mengamalkan ajaran agamanya masing-masing, dimana pemerintah daerah menjamin kebebasan seluruh masyarakat untuk menjalankan peribadatan sesuai dengan agamanya dengan tertib dimana pemerintah daerah memfasilitasi pembinaan dan pengembangan pengamalan keagamaan secara proporsional.

5. Batang yang Tenteram

Batang yang Tenteram artinya kehidupan masyarakat Batang yang damai, aman tenteram dan sentosa, serta terciptanya kerukunan seluruh masyarakat dimana kriminalitas yang terus turun; Pengembangan sistem manajemen bencana daerah secara terpadu sebagai mekanisme *early warning* sistem penanggulangan bencana.

6. Batang yang Sejahtera

Batang yang Sejahtera sebagai *ultimate goal* dari berbagai aspek pembangunan yang ada, yang artinya masyarakat Batang yang sejahtera lahir batin dimana *income per capita*, daya beli keluarga (atas sandang, pangan dan papan) masyarakat mengalami peningkatan, serta terpenuhinya hak atas pendidikan, terpenuhinya hak atas kesehatan dan terfasilitasinya kebutuhan aktualisasi diri setiap masyarakat Batang.

Misi adalah rumusan umum mengenai upaya-upaya yang akan dilaksanakan untuk mewujudkan visi. Rumusan misi yang baik membantu lebih jelas penggambaran visi yang ingin dicapai dan menguraikan upaya-upaya apa yang harus dilakukan (Permendagri No. 86 Tahun 2017).

Merujuk pada dokumen pencalonan Visi Misi Bupati dan Wakil Bupati Batang Tahun 2017-2022 telah termuat Misi Pemerintah Kabupaten Batang yaitu :

1. Meningkatkan kualitas pelayanan publik dengan tata kelola berbasis smart city yang didukung pengembangan kerjasama
2. Meningkatkan kualitas pembangunan sumber daya manusia seutuhnya melalui optimalisasi gerakan pemberdayaan masyarakat di berbagai bidang secara terpadu
3. Meningkatkan pengembangan perekonomian daerah secara berkelanjutan didukung infrastruktur dan kawasan berkualitas yang ramah lingkungan dengan tetap menerapkan prinsip-prinsip pembangunan berkelanjutan

4. Meningkatkan keamanan, ketentraman, dan kerukunan (kondusifitas daerah) bagi pelaksanaan pembangunan didukung dengan pengamalan ajaran keagamaan dan nilai-nilai budaya luhur.

Untuk mewujudkan misi yang telah diuraikan di atas, akan ditempuh melalui pelaksanaan urusan Pemerintahan Daerah yang terdiri dari urusan wajib dan urusan pilihan. Berdasarkan tugas pokok dan fungsinya, Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Batang dalam pelaksanaan kegiatan mendukung tercapainya misi Kepala Daerah :

Misi ke-2 (kedua) yaitu : Meningkatkan kualitas pembangunan sumber daya manusia seutuhnya melalui optimalisasi gerakan pemberdayaan masyarakat di berbagai bidang secara terpadu

B. TUJUAN DAN SASARAN

Tujuan merupakan penjabaran/implementasi dari pernyataan misi. Dengan adanya tujuan akan memberikan arah yang lebih jelas untuk mencapai sasaran yang dituju. Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Batang menetapkan sejumlah tujuan yang relevan untuk setiap misi, yaitu :

Misi kedua ”Meningkatkan kualitas pembangunan sumber daya manusia seutuhnya melalui optimalisasi gerakan pemberdayaan masyarakat di berbagai bidang secara terpadu” dijabarkan dalam tujuan:

1. Meningkatkan jumlah nilai investasi dan lapangan kerja baru bagi masyarakat Batang
2. Meningkatnya kecakapan dan kemandirian pemuda dalam berusaha
3. Meningkatkan kesejahteraan transmigrasi dan masyarakat sekitarnya, peningkatan dan pemerataan pembangunan daerah, serta memperkuat persatuan dan kesatuan bangsa

Tabel 2.1
Misi Tujuan dan Sasaran
Dinas Ketenagakerjaan Kabupataen Batang

No	Tujuan	Sasaran
MISI KEDUA: Meningkatkan kualitas pembangunan sumber daya manusia seutuhnya melalui optimalisasi gerakan pemberdayaan masyarakat di berbagai bidang secara terpadu		
1	Meningkatkan jumlah nilai investasi dan lapangan kerja baru bagi masyarakat Batang	Meningkatnya kesempatan kerja bagi masyarakat pencari kerja
2	Meningkatnya kecakapan dan kemandirian pemuda dalam berusaha	Meningkatkan kualitas dan produktivitas tenaga kerja
3	Meningkatkan kesejahteraan transmigrasi dan masyarakat sekitarnya, peningkatan dan pemerataan pembangunan daerah, serta memperkuat persatuan dan kesatuan bangsa	Meningkatnya penempatan penyelenggaraan transmigrasi

Untuk mencapai tujuan sebagaimana diungkapkan di atas, langkah selanjutnya menetapkan sasaran yang akan dicapai . Sasaran merupakan penjabaran dari tujuan secara terukur, yaitu sesuatu yang akan dicapai atau kondisi yang ingin diwujudkan dalam jangka pendek yaitu dalam kegiatan operasional. Adapun sasaran yang ingin dicapai oleh Dinas Ketenagakerjaan adalah:

1. Meningkatnya kesempatan kerja bagi masyarakat pencari kerja
2. Meningkatnya kualitas dan produktivitas tenaga kerja
3. Meningkatnya penempatan penyelenggaraan transmigrasi

Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Batang dalam rangka mendukung visi misi Bupati dan Wakil Bupati terpilih, misi yang kedua yaitu meningkatkan kualitas pembangunan sumber daya manusia seutuhnya melalui optimalisasi gerakan pemberdayaan masyarakat di berbagai bidang secara terpadu, dengan tujuan meningkatkan kemampuan pemuda berwirausaha dalam mengelola potensi lokal serta pengembangan industri kreatif, dengan sasaran meningkatkan kecakapan dan kemandirian pemuda dalam

berwirausaha, adapun indikatornya persentase pemuda berwirausaha, maka Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Batang sesuai dengan tugas dan fungsinya akan melaksanakan hal-hal sebagai berikut :

1. Dalam rangka meningkatkan kecakapan dan kemandirian pemuda dalam berwirausaha, Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Batang akan menyelenggarakan pelatihan-pelatihan bagi pemuda di Kabupaten Batang untuk mendukung misi tersebut. Dengan adanya pelatihan yang diselenggarakan Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Batang diharapkan akan meningkatkan kecakapan dan kemandirian pemuda di Kabupaten Batang dalam berwirausaha.
2. Untuk menyelenggarakan pelatihan tersebut, telah direncanakan jenis pelatihan apa saja yang akan diselenggarakan pada Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Batang baik yang dilaksanakan secara langsung oleh dinas maupun yang diselenggarakan di BLK.
3. Pelaksanaan rekrutmen calon peserta pelatihan dilaksanakan melalui online dan manual, dalam pelaksanaan rekrutmen calon peserta dapat dilaksanakan sesuai dengan persyaratan yang sudah ditentukan, sehingga didapatkan peserta pelatihan yang benar-benar siap untuk dilatih dan siap melaksanakan perubahan, sehingga akan tercipta pemuda berwirausaha.

Visi dan Misi Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Batang periode Tahun 2017 – 2022 tersebut dijabarkan lebih operasional ke dalam 3 (tiga) tujuan dan 3 (tiga) sasaran, yang akan dicapai melalui penetapan kebijakan dan pelaksanaan 7 (tujuh) program serta 29 (dua puluh sembilan) kegiatan. Indikator Kinerja Dinas Ketenagakerjaan dapat dilihat dalam tabel berikut :

Tabel 2.2

Indikator Kinerja Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Batang Tahun 2020

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja
1.	Meningkatnya kesempatan kerja bagi masyarakat pencari kerja	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tingkat kesempatan kerja 2. Tingkat Pengangguran Terbuka 3. Jumlah pencari kerja yang ditempatkan
2.	Meningkatkan kualitas dan produktivitas tenaga kerja	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tingkat wirausaha baru 2. Angka sengketa pengusaha-pekerja per tahun (per 1000)
3.	Meningkatnya penempatan penyelenggaraan transmigrasi	<ol style="list-style-type: none"> 1. Jumlah Kepala Keluarga yang mengikuti transmigrasi 2. Jumlah warga yang mengikuti transmigrasi

C. PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2020

Sebagai penjabaran lebih lanjut dari rencana strategis tahun 2020, ditetapkan perjanjian kinerja tiap tahunnya. Penetapan kinerja ini merupakan janji terhadap target kinerja yang harus dicapai dalam satu tahun pelaksanaan yang menunjukkan nilai kuantitatif yang melekat pada setiap indikator kinerja, baik pada tingkat sasaran strategis, dan merupakan pembanding bagi proses pengukuran keberhasilan organisasi yang dilakukan akhir periode pelaksanaan.

Perjanjian kinerja tahun 2020 serta indikator kinerja dan targetnya adalah sebagai berikut :

Tabel 2.3

Perjanjian Kinerja Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Batang Tahun 2020

No 1	Sasaran 2	Indikator Kinerja 3	Satuan 4	target 5
1.1.1	Meningkatnya kesempatan kerja bagi masyarakat pencari kerja	1. Tingkat kesempatan kerja 2. Tingkat Pengangguran Terbuka 3. Jumlah pencari kerja yang ditempatkan	% % %	94,31% 3,61% 28,02%
1.1.2	Meningkatkan kualitas dan produktivitas tenaga kerja	1. Tingkat wirausaha baru 2. Angka sengketa pengusaha-pekerja per tahun (per 1000)	% perusahaan	20 3
1.1.3	Meningkatnya penempatan penyelenggaraan transmigrasi	1. Jumlah Kepala Keluarga yang mengikuti transmigrasi 2. Jumlah warga yang mengikuti transmigrasi	KK orang	5 KK 20

BAB III

AKUNTABILITAS KINERJA

A. ANALISIS DAN CAPAIAN KINERJA

Sesuai dengan Perjanjian Kinerja Tahun 2020, implementasi strategis Tahun 2020 mencakup pelaksanaan 30 kegiatan dalam 7 program untuk mendukung 3 sasaran strategis. Capaian kinerja (performance results) selama tahun 2020 dapat diikhtisarkan sebagai berikut :

Tabel 3.1

Analisis Target dan Realisasi Kinerja Sasaran Strategis Dinas Ketenagakerjan
Tahun 2020

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Satuan	Tahun 2020		
				Target	Realisasi	Capaian
1	Meningkatnya kesempatan kerja bagi masyarakat pencari kerja	Tingkat kesempatan kerja	%	94,31	93,08	98,69
		Tingkat Pengangguran Terbuka	%	3,61	6,93	191,96
		Jumlah Pencari Kerja yang ditempatkan	%	28,02	46,61	166,3
2	Meningkatkan kualitas dan produktivitas tenaga kerja	Tingkat wirausaha baru	%	20	20	100
		Angka sengketa pengusaha-pekerja per tahun (per 1000)	orang	3	2	66,66
3	Meningkatnya penempatan penyelenggaraan transmigrasi	Jumlah Kepala Keluarga yang mengikuti transmigrasi	KK	5	0	0
		Jumlah warga yang mengikuti transmigrasi	orang	20	0	0

Sebagaimana yang telah diuraikan sebelumnya, dari 3 sasaran strategis yang ditetapkan dalam Perjanjian Kinerja tahun 2020, hanya ada sasaran strategis yang

mencapai 100% yaitu sasaran strategis meningkatkan kualitas dan produktivitas tenaga kerja dengan indikator tingkat wirausaha baru. Ada banyak faktor yang mendukung tidak terealisasinya sasaran strategis yang telah ditetapkan oleh Dinas Ketenagakerjaan. Capaian untuk masing-masing sasaran tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Sasaran pertama untuk tahun 2020, yaitu Meningkatkan kesempatan kerja bagi masyarakat pencari kerja.

a. Perbandingan antara target dan realisasi kinerja Tahun 2020

Tabel 3.2

Capaian Kinerja Sasaran Strategis 1 Tahun 2020

Sasaran	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	% Capaian
Meningkatnya kesempatan kerja bagi masyarakat pencari kerja	Tingkat Kesempatan Kerja	94,31	93,08	98,69
	Tingkat Pengangguran Terbuka	3,61	6,93	191,96
	Jumlah Pencari Kerja yang ditempatkan	28,02	46,61	166,3

Sasaran strategis 1 bertujuan untuk meningkatkan jumlah nilai investasi dan lapangan kerja baru bagi masyarakat Batang dengan indikator sasaran strategis Tingkat kesempatan kerja tercapai 93,08% dengan target 94,31% (**belum tercapai**), Tingkat pengangguran terbuka tercapai 6,93% dengan target 3,61% (**belum tercapai**), dan Jumlah pencari kerja yang ditempatkan tercapai 46,61% dengan target 28,02% (**tercapai**)

b. Perbandingan realisasi kinerja serta capaian kinerja Tahun 2020 dengan tahun lalu dan beberapa tahun terakhir

Berdasarkan pengukuran kinerja di atas, berikut perkembangan realisasi dan capaian kinerja sasaran strategis 1 dari tahun 2017 sampai dengan tahun 2020

Tabel 3.3

Perbandingan Realisasi dan Capaian Kinerja Sasaran Strategis 1 dari
Tahun 2017-2020

Indikator Kinerja	Tahun 2017		Tahun 2018		Tahun 2019		Tahun 2020	
	Realisasi	Capaian	Realisasi	Capaian	Realisasi	Capaian	Realisasi	Capaian
Tingkat kesempatan kerja	94,18	98,58	95,77	101,56	95,84	101,64	93,08	98,69
Tingkat Pengangguran Terbuka	5,82	67,62	4,23	106,54	4,16	110,63	6,93	191,96
Jumlah Pencari Kerja yang ditempatkan	60,09	248,30	44,98	177,05	21,66	81,18	46,61	192,56

Jika dilihat dari tabel di atas, untuk realisasi indikator tingkat kesempatan kerja dari tahun 2017 ke tahun 2018 mengalami peningkatan, begitu pula dengan capaiannya. Kemudian untuk Tahun 2019 dan tahun 2020 mengalami penurunan untuk realisasi dan capaiannya. Indikator yang kedua yaitu Tingkat Pengangguran Terbuka dari Tahun 2017 sampai dengan Tahun 2020 jumlah realisasi selalu mengalami penurunan, namun capaian kinerjanya dari tahun ke tahun selalu mengalami peningkatan. Namun khusus untuk indikator tingkat pengangguran terbuka, jika nilai realisasi dan capaiannya tinggi itu artinya kinerja tidak tercapai. Indikator ketiga yaitu Jumlah pencari kerja yang ditempatkan, jika dilihat dari tabel di atas realisasi dan capaian dari tahun 2017-2019 selalu mengalami penurunan. Namun pada Tahun 2020 realisasi dan capaiannya mengalami kenaikan lagi dibanding dengan realisasi dan capaian pada Tahun 2019.

- c. Perbandingan realisasi kinerja sampai dengan tahun 2020 dengan target jangka menengah yang terdapat dalam dokumen perencanaan strategis organisasi (target kinerja akhir Renstra Tahun 2017-2022)

Tabel 3.4

Perbandingan Realisasi Kinerja Sasaran Strategis 1 Tahun 2020 dengan
Target kinerja Akhir Renstra Tahun 2017-2022

Sasaran	Indikator Kinerja	Realisasi	Target Akhir Renstra	% Capaian Terhadap Target Akhir
Meningkatnya kesempatan kerja bagi masyarakat pencari kerja	Tingkat Kesempatan Kerja	93,08	96,63	96,32
	Tingkat Pengangguran Terbuka	6,93	3,23	214,5
	Jumlah Pencari Kerja yang ditempatkan	46,61	30,89	150,89

Jika dibandingkan target kinerja pada akhir periode akhir Renstra, untuk indikator tingkat kesempatan kerja, capaian kinerja dianggap akan tercapai. Diharapkan pada Tahun 2022 target tersebut bisa tercapai dengan meningkatkan jumlah lapangan pekerjaan.

Untuk indikator yang kedua yaitu Tingkat Pengangguran Terbuka, jika dibandingkan target kinerja pada akhir periode akhir renstra, capaian kinerja belum tercapai karena realisasinya tinggi untuk Tahun 2020.

Indikator yang ketiga yaitu Jumlah pencari kerja yang ditempatkan, jika dibandingkan target kinerja pada akhir periode akhir renstra, capain kinerja dianggap akan tercapai. Diharapkan pada Tahun 2022 target tersebut bisa tercapai dengan adanya pelatihan dan meningkatkan jumlah lapangan pekerjaan.

- d. Analisis penyebab keberhasilan/ kegagalan atau peningkatan/ penurunan kinerja

Keberhasilan tercapainya sasaran strategis **“Meningkatnya kesempatan kerja bagi masyarakat pencari kerja”** dipengaruhi oleh:

- Kondisi lapangan pekerjaan yang ada di Kabupaten Batang
- Terpenuhi atau tidaknya kebutuhan pasar kerja oleh pencari kerja
- Tinggi dan rendahnya keahlian dan ketrampilan yang dimiliki tenaga kerja di Kabupaten Batang
- Motivasi yang dimiliki oleh tenaga kerja di Kabupaten Batang

- e. Analisis atas efisiensi penggunaan sumber daya

Efisiensi penggunaan sumber daya yang dilakukan untuk mencapai sasaran strategis tersebut menggunakan anggaran untuk aktivitas kegiatan yang benar-benar berpengaruh terhadap capaian target sehingga dapat mengurangi penggunaan anggaran. Untuk pencapaian sasaran ini terdapat efisiensi sebesar 36,98% atau sebesar 324.510.500 dari anggaran sebesar 515.000.000. Efisiensi anggaran ini antara lain dikarenakan ada pandemi COVID-19 sehingga koordinasi dan konsultasi banyak dilaksanakan secara daring. Efisiensi sumber daya banyak dipengaruhi dengan adanya pandemi COVID-19 sehingga banyak koordinasi kegiatan terutama yang terkait dengan program ini dilaksanakan dengan metode daring yang mempengaruhi dalam penggunaan anggaran untuk perjalanan dinas. Namun pada Perubahan anggaran terdapat kegiatan baru yang mendukung sasaran yang pertama ini, yaitu kegiatan padat karya dengan anggaran sebesar 1.130.000.000 terealisasi sebesar 1.113.423.800. Kegiatan padat karya ini, dalam rangka meningkatkan kesejahteraan masyarakat terdampak COVID-19.

- f. Analisis program dan kegiatan yang mendukung keberhasilan pencapaian kinerja serta rencana tindak lanjut

Sasaran ini didukung oleh program peningkatan kesempatan kerja. Jika

dibandingkan dengan Tahun 2019, program tersebut mengalami penurunan akibat pandemi COVID-19. Untuk lebih lengkapnya, program dan kegiatan yang mendukung pencapaian kinerja sasaran 1 adalah sebagai berikut :

Tabel 3,5

Program dan Kegiatan Tahun 2020 yang mendukung Pencapaian Kinerja
Sasaran 1

PROGRAM	KEGIATAN
Program Peningkatan Kesempatan Kerja	Penyebarluasan informasi bursa tenaga kerja, Job market fair
	Penyiapan tenaga kerja siap pakai
	Pemberian fasilitasi dan mendorong sistem pendanaan pelatihan berbasis masyarakat
	Padat Karya

Penjelasan pelaksanaan program dan kegiatan pendukung sasaran 1 adalah sebagai berikut :

a. Program Peningkatan Kesempatan Kerja

Indikator kinerja dalam program peningkatan kesempatan kerja yaitu jumlah pencari kerja yang ditempatkan. Pada Tahun 2020 indikator program telah tercapai yaitu dari target sebesar 28,02% terealisasi sebesar 46,61% sehingga tingkat capaian sebesar 166,3%.

Meskipun pada tahun 2020 ini target indikator program ini telah tercapai, sebagai tindak lanjut pelaksanaan pada tahun-tahun selanjutnya adalah meningkatkan kualitas dan kuantitas pelatihan yang ada di Dinas Ketenagakerjaan sehingga bisa secara periodik meningkatkan jumlah pencari kerja yang ditempatkan. Hubungan yang baik dengan Perusahaan dan pihak ketiga sebagai sektor perekrut tenaga kerja juga terus ditingkatkan. Sosialisasi intensif ke masyarakat tentang ketenagakerjaan juga terus ditingkatkan. Melakukan inventarisasi secara menyeluruh

terhadap jumlah pencari kerja yang ada di Kabupaten Batang dan kebutuhan tenaga kerja yang ada di perusahaan.

2. Sasaran Strategis kedua untuk Tahun 2020 : Meningkatkan kualitas dan produktivitas tenaga kerja

a. Perbandingan antara target dan realisasi kinerja Tahun 2020

Tabel 3,6

Capaian Kinerja Sasaran Strategis 2 Tahun 2020

Sasaran	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	% Capaian
Meningkatkan kualitas dan produktivitas tenaga kerja	Tingkat wirausaha baru	20	20	100
	Angka sengketa pengusaha-pekerja per tahun (per 1000)	3	2	66,66

Sasaran strategis 2 bertujuan untuk meningkatnya kecakapan dan kemandirian pemuda dalam berusaha dengan indikator sasaran strategis Tingkat wirausaha baru tercapai 20% dengan target 20% (**tercapai**), Angka sengketa pengusaha-pekerja per tahun (per 1000) tercapai 2 orang dengan target 3 orang (**tercapai**).

b. Perbandingan realisasi kinerja serta capaian kinerja Tahun 2020 dengan tahun lalu dan beberapa tahun terakhir

Berdasarkan pengukuran kinerja di atas, berikut perkembangan realisasi dan capaian kinerja sasaran strategis 2 dari 2017 sampai dengan tahun 2020

Tabel 3.7

Perbandingan Realisasi dan Capaian Kinerja Sasaran Strategis 2 dari
Tahun 2017-2020

Indikator Kinerja	Tahun 2017		Tahun 2018		Tahun 2019		Tahun 2020	
	Realisasi	Capaian	Realisasi	Capaian	Realisasi	Capaian	Realisasi	Capaian
Tingkat Wirausaha Baru	11,46	76,4	45,42	267	47	235	50	250
Angka sengketa pengusaha-pekerja per tahun (per 1000)	3	75	9	300	2	66,67	2	66,67

Jika dilihat dari tabel di atas, untuk realisasi indikator tingkat wirausaha baru dari tahun 2017 ke tahun 2018 mengalami peningkatan baik realisasi maupun capaiannya. Kemudian di Tahun 2019 untuk realisasi mengalami kenaikan namun capaian mengalami penurunan dibandingkan dengan alur kenaikan realisasi dan capaian di tahun 2017 dan 2018. Pada Tahun 2020 realisasi dan capaian mengalami kenaikan jika dibandingkan dengan alur kenaikan tahun-tahun sebelumnya. Indikator yang kedua yaitu angka sengketa pengusaha-pekerja per tahun (per 1000), jika dilihat dari tabel di atas realisasi dan capaian dari Tahun 2017 sampai dengan tahun 2018 mengalami kenaikan, kemudian pada tahun 2019 dan tahun 2020 realisasi dan capaian mengalami penurunan.

- c. Perbandingan realisasi kinerja sampai dengan tahun 2020 dengan target jangka menengah yang terdapat dalam dokumen perencanaan strategis organisasi (target kinerja akhir Renstra Tahun 2017-2022)

Tabel 3.8

Perbandingan Realisasi Kinerja Sasaran Strategis 2 Tahun 2020 dengan
Target kinerja Akhir Renstra Tahun 2017-2022

Sasaran	Indikator Kinerja	Realisasi	Target Akhir Renstra	% Capaian Terhadap Target Akhir
Meningkatkan Kualitas dan Produktivitas Tenaga Kerja	Tingkat Wirausaha Baru	20	30	66,6
	Angka sengketa pengusaha-pekerja per tahun (per 1000)	2	4	50

Jika dibandingkan target kinerja pada akhir periode akhir Renstra, untuk indikator tingkat wirausaha baru, capaian kinerja dianggap akan tercapai. Diharapkan pada Tahun 2022 target tersebut bisa tercapai dengan meningkatkan jumlah wirausaha baru.

Untuk indikator yang kedua yaitu Angka sengketa pengusaha-pekerja per tahun (per 1000), jika dibandingkan target kinerja pada akhir periode akhir renstra, capaian kinerja akan tercapai melalui peningkatan pembinaan terhadap pengusaha dan pekerja secara rutin/periodik sehingga angka sengketa akan menurun.

- d. Analisis penyebab keberhasilan/ kegagalan atau peningkatan/ penurunan kinerja

Keberhasilan tercapainya sasaran strategis **“Meningkatkan kualitas dan produktivitas tenaga kerja”** dipengaruhi oleh:

- Tingkat upah dan sistem bonus
- Pendidikan, keahlian dan ketrampilan para pekerja
- Usia pekerja
- Pengadaan barang
- Cuaca
- Jarak material
- Hubungan sosial/kerjasama dan komunikasi

e. Analisis atas efisiensi penggunaan sumber daya

Program pendukung sasaran ini adalah Program Peningkatan Kualitas dan Produktivitas Tenaga Kerja. Pencapaian sasaran ini terdapat efisiensi sebesar 43,49% atau sebesar 519.737.212 dari anggaran sebesar 919.879.012 terealisasi sebesar 395.964.239. Efisiensi ini antara lain dikarenakan ada pandemic COVID-19 sehingga koordinasi dan konsultasi banyak dilaksanakan secara daring. Efisiensi sumber daya banyak dipengaruhi dengan adanya pandemic COVID-19 sehingga banyak koordinasi kegiatan terutama yang terkait dengan tata ruang dilaksanakan dengan metode daring yang mempengaruhi dalam penggunaan anggaran untuk perjalanan dinas luar daerah. Sama dengan program pendukung sasaran yang pertama, pada program ini juga terdapat kegiatan baru yang mendukung sasaran yang pertama ini, yaitu kegiatan penyusunan data base tenaga kerja daerah. Kegiatan ini mendapatkan anggaran sebesar 100.000.000 dengan realisasi sebesar 99.996.900 atau sebesar 99,99%.

f. Analisis program dan kegiatan yang mendukung keberhasilan pencapaian kinerja

Pencapaian kinerja indikator sasaran ini didukung oleh beberapa program yaitu:

Tabel 3.9

Program dan Kegiatan Tahun 2020 yang mendukung Pencapaian Kinerja
Sasaran 2

PROGRAM	KEGIATAN
Program Peningkatan Kualitas dan Produktivitas Tenaga Kerja	Penyusunan database tenaga kerja daerah pendidikan dan pelatihan ketrampilan bagi pencari kerja
	Monitoring evaluasi dan pelaporan
	Penguatan ekonomi masyarakat di lingkungan industri hasil tembakau dalam rangka pengentasan kemiskinan, mengurangi pengangguran dan mendorong pertumbuhan ekonomi daerah (DBHCT)
Program Perlindungan dan Pengembangan Lembaga Ketenagakerjaan	Fasilitasi penyelesaian prosedur pemberian perlindungan hukum dan jaminan sosial ketenagakerjaan
	Sosialisasi berbagai peraturan pelaksanaan tentang ketenagakerjaan
	Pengendalian dan pembinaan lembaga penyalur tenaga kerja
	Fasilitasi penyelesaian prosedur, penyelesaian perselisihan hubungan industrial
	Monitoring, Evaluasi dan Pelaporan

Penjelasan pelaksanaan program dan kegiatan pendukung sasaran 2 adalah sebagai berikut :

a. Program Peningkatan Kualitas dan Produktivitas Tenaga Kerja

Indikator kinerja dalam program peningkatan kualitas dan produktivitas tenaga kerja adalah rasio pemuda berwirausaha. Pada tahun 2020 indikator ini belum tercapai sesuai dengan rencana dikarenakan adanya pandemi COVID-19.

Sebagai tindak lanjut pelaksanaan pada tahun-tahun selanjutnya, untuk meningkatkan kesesuaian penyelenggaraan program ini perlu ditempuh dengan usaha keras, sehingga dapat meningkatkan kualitas dan produktivitas tenaga kerja di Kabupaten Batang.

3. Sasaran Strategis ketiga Meningkatnya penempatan penyelenggaraan transmigrasi

a. Perbandingan antara target dan realisasi kinerja Tahun 2020

Tabel 3.10

Capaian Kinerja Sasaran Strategis 3 Tahun 2020

Sasaran	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	% Capaian
Meningkatnya penempatan penyelenggaraan transmigrasi	Jumlah Kepala Keluarga yang mengikuti transmigrasi	5	0	0
	Jumlah warga yang mengikuti transmigrasi	20	0	0

Sasaran strategis 3 bertujuan untuk Meningkatkan kesejahteraan transmigrasi dan masyarakat sekitarnya, peningkatan dan pemerataan pembangunan daerah, serta memperkuat persatuan dan kesatuan bangsa dengan indikator sasaran strategis Jumlah Kepala Keluarga yang mengikuti transmigrasi tercapai 0 KK dengan target 5 KK (tidak

tercapai), Jumlah warga yang mengikuti transmigrasi tercapai 0 orang dengan target 20 orang (**tidak tercapai**).

- b. Perbandingan realisasi kinerja serta capaian kinerja Tahun 2020 dengan tahun lalu dan beberapa tahun terakhir

Berdasarkan pengukuran kinerja di atas, berikut perkembangan realisasi dan capaian kinerja sasaran strategis 3 dari 2017 sampai dengan tahun 2020

Tabel 3.11

Perbandingan Realisasi dan Capaian Kinerja Sasaran Strategis 3 dari
Tahun 2017-2020

Indikator Kinerja	Tahun 2017		Tahun 2018		Tahun 2019		Tahun 2020	
	Realisasi	Capaian	Realisasi	Capaian	Realisasi	Capaian	Realisasi	Capaian
Jumlah Kepala Keluarga yang mengikuti transmigrasi	5 KK	50%	4 KK	80%	5 KK	100%	0	0
Jumlah warga yang mengikuti transmigrasi	18 orang	90	16	80	18	90	0	0

Jika dilihat dari tabel di atas, untuk indikator kinerja jumlah kepala keluarga yang mengikuti transmigrasi realisasinya mengalami naik turun dari tahun ke tahun, dan untuk capaiannya mengalami kenaikan dari tahun 2017 sampai dengan tahun 2019. Namun pada tahun 2020 realisasi dan capaian tidak ada.

- c. Perbandingan realisasi kinerja sampai dengan tahun 2020 dengan target jangka menengah yang terdapat dalam dokumen perencanaan strategis organisasi (target kinerja akhir Renstra Tahun 2017-2022)

Tabel 3.12

Perbandingan Realisasi Kinerja Sasaran Strategis 3 Tahun 2020 dengan
Target kinerja Akhir Renstra Tahun 2017-2022

Sasaran	Indikator Kinerja	Realisasi	Target Akhir Renstra	% Capaian Terhadap Target Akhir
Meningkatnya penempatan penyelenggaraan transmigrasi	Jumlah Kepala Keluarga yang mengikuti transmigrasi	0	5 KK	0
	Jumlah warga yang mengikuti transmigrasi	0	20 orang	0

Jika dibandingkan target kinerja pada akhir periode akhir Renstra, untuk indikator kepala keluarga yang mengikuti transmigrasi dan indikator jumlah warga yang mengikuti transmigrasi, capaian kinerja dianggap akan tercapai, karena pada Tahun 2021 terdapat anggaran pendukung program ini. Meskipun kita tidak mengetahui kapan pandemi COVID-19 ini akan berakhir. Diharapkan pada Tahun 2021 target tersebut bisa tercapai dengan meningkatkan jumlah Kepala Keluarga dan jumlah warga yang mengikuti transmigrasi, begitu pula diharapkan untuk tahun 2022.

d. Analisis penyebab keberhasilan/ kegagalan atau peningkatan/ penurunan kinerja

Keberhasilan tercapainya sasaran strategis **“Meningkatnya penempatan penyelenggaraan transmigrasi”** dipengaruhi oleh:

- Kualitas lahan, kemampuan air, luas lahan, teknologi, informasi yang berhubungan dengan praktik pertanian, input, karakteristik transmigran, dan lokasi penempatan utamanya daya dukung wilayah,
- Tumbuhnya kawasan padat penduduk di beberapa wilayah saja

- Kurangnya pemerataan ekonomi dan persebaran penduduk di beberapa wilayah
- Adanya lapangan pekerjaan yang dijanjikan Pemerintah bagi penduduk yang ingin bertransmigrasi

e. Analisis atas efisiensi penggunaan sumber daya

Pada sasaran ini program pendukungnya adalah Program pengembangan wilayah transmigrasi. Pada program ini terdapat efisiensi anggaran hampir 100% yaitu dari anggaran penetapan sebesar 70.000.000 menjadi 1.000.000. Pada Tahun 2020 program transmigrasi ditiadakan secara Nasional akibat pandemi COVID-19.

f. Analisis program dan kegiatan yang mendukung keberhasilan pencapaian kinerja serta rencana tindak lanjut

Tabel 3.13

Program dan Kegiatan Tahun 2020 yang mendukung Pencapaian Kinerja
Sasaran 3

PROGRAM	KEGIATAN
Program Pengembangan Wilayah Transmigrasi	Peningkatan kerjasama antar wilayah, antar pelaku dan antar sektor dalam rangka pengembangan kawasan transmigrasi

Penjelasan pelaksanaan program dan kegiatan pendukung sasaran 3 adalah sebagai berikut :

a. Program Pengembangan Wilayah Transmigrasi

Indikator kinerja dalam program pengembangan wilayah transmigrasi yaitu tingkat kepedulian kepala keluarga transmigrasi. Pada Tahun 2020 indikator program tidak tercapai yaitu dari target sebesar 15% terealisasi sebesar 0% sehingga tingkat capaian sebesar 0%.

B. REALISASI ANGGARAN

Laporan Realisasi Pelaksanaan Anggaran Rutin, dan Pembangunan Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Batang untuk tahun anggaran 2020 meliputi pokok-pokok sebagai berikut :

1. Realisasi Anggaran Belanja Rutin, yang terdiri dari 17 kegiatan
2. Realisasi Anggaran Belanja Pembangunan, yang terdiri dari 13 kegiatan, yaitu 11 kegiatan dari anggaran penetapan dan 2 kegiatan baru di anggaran perubahan.

Realisasi Penyerapan Anggaran Tahun 2020 dapat dilihat dalam tabel berikut ini :

Tabel 3.14
Realisasi Anggaran Tahun 2020

No	Sasaran dan Program	Pagu Anggaran (Rp)	Realisasi (Rp)	%
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
I	Program Pelayanan Administrasi Perkantoran, dengan kegiatan :	419.158.000	408.277.492	97,40
	a. Penyediaan jasa surat menyurat	1.440.000	1.440.000	100
	b. Penyediaan jasa komunikasi, sumber daya air dan listrik	54.000.000	48.647.064	90,09
	c. Penyediaan jasa pemeliharaan dan perizinan kendaraan dinas/operasional	4.600.000	2.832.250	61,57
	d. Penyediaan jasa kebersihan kantor	81.400.000	81.139.948	99,68
	e. Penyediaan alat tulis kantor	14.900.000	14.900.000	100
	f. Penyediaan barang cetakan dan penggandaan	11.500.000	11.500.000	100
	g. Penyediaan komponen Instalasi listrik/penerangan bangunan kantor	4.000.000	4.000.000	100
	h. Penyediaan bahan bacaan dan peraturan perundang-undangan	2.800.000	2.800.000	100

No	Sasaran dan Program	Pagu Anggaran (Rp)	Realisasi (Rp)	%
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
	i. Penyediaan makanan dan minuman	16.668.000	16.642.000	99,84
	j. Rapat-rapat koordinasi dan konsultasi ke luar daerah	42.000.000	41.981.324	99,96
	k. Penyediaan Jasa Pengamanan Kantor	134.400.000	131.009.929	97,48
	l. Kegiatan Pengelolaan Keuangan SKPD	51.450.000	51.384.977	99,87
II	Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur. Dengan kegiatan :	1.134.300.000	781.408.496	68,89
	a. Pembangunan Gedung Kantor	1.025.000.000	672.125.496	65,57
	b. Pemeliharaan rutin/berkala gedung kantor	21.000.000	21.000.000	100
	c. Pemeliharaan rutin/berkala kendaraan dinas/operasional	76.300.000	76.283.000	99,98
	d. Pemeliharaan rutin/berkala perlengkapan gedung kantor	12.000.000	12.000.000	100
III	Program Peningkatan Pengembangan Sistem Pelaporan Capaian Kinerja dan Keuangan, dengan kegiatan :	3.000.000	3.000.000	100
	a. Penyusunan Laporan capaian kinerja dan ikhtisar realisasi kinerja SKPD	3.000.000	3.000.000	100
IV	Program Peningkatan Kualitas dan Produktivitas Tenaga Kerja, dengan kegiatan :	400.141.800	395.964.239	98,96
	a. Penyusunan Data base Tenaga Kerja Daerah	100.000.000	99.996.900	100

No	Sasaran dan Program	Pagu Anggaran (Rp)	Realisasi (Rp)	%
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
	b. Pendidikan dan Pelatihan keterampilan bagi pencari kerja	54.800.800	52.761.800	96,28
	c. Monitoring evaluasi dan Pelaporan	9.741.000	9.736.700	99,96
	d. Penguatan Ekonomi Masyarakat dilingkungan industri Hasil Tembakau dalam rangka pengentasan kemiskinan, mengurangi pengangguran dan mendorong pertumbuhan ekonomi daerah (DBHCT)	235.600,000	233.468.839	99,10
	e. Pelatihan Keterampilan Kerja Masyarakat di Lingkungan Industri Hasil Tembakau atau Daerah Penghasil Bahan Baku Industri Hasil Tembakau (DBHCT)	0	0	0
V	Program Peningkatan Kesempatan Kerja, dengan kegiatan :	1.320.489.500	1.303.458.206	98,71
	a. Penyebarluasan Informasi Bursa Tenaga Kerja, Job Market Fair	132.018.800	131.693.739	99,75
	b. Penyiapan Tenaga Kerja Siap Pakai	58.470.700	58.340.667	99,78
	c. Padat Karya	1.130.000.000	1.113.423.800	98,53

No	Sasaran dan Program	Pagu Anggaran (Rp)	Realisasi (Rp)	%
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
VI	Program Perlindungan dan Pengembangan Lembaga Ketenagakerjaan. Dengan kegiatan :	123.598.424	123.301.654	99,76
	a. Fasilitasi Penyelesaian Prosedur Pemberian Perlindungan Hukum dan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan	13.849.524	13.843.000	99,95
	b. Sosialisasi Berbagai Peraturan Pelaksanaan tentang Ketenagakerjaan	13.007.200	12.857.200	98,85
	c. Pengendalian dan Pembinaan Lembaga Penyalur Tenaga Kerja	29.277.700	29.202.477	99,74
	d. Fasilitasi Penyelesaian Prosedur, Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial	42.874.000	42.874.000	100
	e. Monitoring, Evaluasi dan Pelaporan	24.590.000	24.524.977	99,74
VII	Program Pengembangan Wilayah Transmigrasi, dengan kegiatan :	1.000.000	1.000.000	100
	a. Peningkatan kerjasama antar wilayah, antar pelaku dan antar sektor dalam rangka pengembangan kawasan transmigrasi	1.000.000	1.000.000	100

BAB 1V

PENUTUP

A. SIMPULAN

Berdasarkan uraian pencapaian kinerja yang telah dikemukakan pada Bab sebelumnya dapat disimpulkan bahwa nilai pencapaian kinerja Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Batang untuk tahun 2020 dilihat dari perjanjian kinerja sasaran adalah :

Dari jumlah 3 (tiga) sasaran yang harus dicapai dalam tahun 2020, yang terdiri dari 7 indikator ternyata hanya 3 (tiga) indikator yang tercapai sisanya sebanyak 4 (empat) indikator masih diperlukan upaya perbaikan/penyempurnaan dalam bentuk kegiatan-kegiatan yang mendukung pencapaian sasaran tersebut.

Untuk sasaran yang dikategorikan belum berhasil, kendala yang dihadapi antara lain :

- a. Rasionalisasi anggaran dampak covid-19
- b. Minimalisir aktivitas kegiatan akibat covid-19
- c. Lingkungan kerja
- d. Job description dan tanggung jawab
- e. Sarana dan Prasarana
- f. Sumber Daya Manusia

B. RENCANA AKSI PENINGKATAN KINERJA

Beberapa langkah yang perlu dilakukan untuk mengatasi kendala-kendala dalam pencapaian tujuan antara lain:

1. Tingkat pengangguran terbuka yang meningkat di Tahun 2020 :
 - a. Penanaman jiwa wirausaha di sekolah merupakan salah satu contoh cara mengatasi pengangguran.
 - b. Menyelenggarakan bursa tenaga kerja
 - c. Memberikan pelatihan kerja

- d. Meningkatkan mutu pendidikan
 - e. Meningkatkan jiwa kewirausahaan
 - f. Informasi lowongan kerja
 - g. Meningkatkan jumlah anggaran kegiatan pendukung kesempatan kerja
 - h. Tidak terdapatnya peraturan ketenagakerjaan terkait hubungan industrial yang baru dan pola pembinaan dengan mengundang perusahaan dan pekerja yang kurang efektif :
2. Tidak terdapatnya peraturan ketenagakerjaan terkait hubungan industrial yang baru dan pola pembinaan dengan mengundang perusahaan dan pekerja yang kurang efektif :
 - a. Pemberdayaan LKS Tripartit Kabupaten Batang
 - b. Pembinaan hubungan industrial di perusahaan
 - c. Peringatan hari buruh May day
 - d. Pembinaan dan monitoring Hubungan Industrial di lembaga penyalur tenaga kerja
 3. Ketidakjujuran perusahaan dalam melaporkan kepesertaan dalam bentuk optimalisasi monev :
 - a. Mengawal pelaporan kepesertaan dalam bentuk optimalisasi monev
 4. Tidak tertib dan tidak patuhnya pembayaran iuran tunggakan dan denda :
 - a. Melakukan pendampingan bersama dengan instansi terkait
 5. Minimnya anggaran dan APBD Kabupaten :
 - a. Mengusulkan kenaikan anggaran pada APBD Kabupaten
 6. Ada beberapa perusahaan yang belum sepenuhnya menyediakan fasilitas kesejahteraan pekerja di perusahaan :
 - a. Optimalisasi pembinaan ke perusahaan
 7. Tidak adanya sanksi di peraturan perundang-undangan bagi perusahaan yang tidak sepenuhnya menyediakan fasilitas kesejahteraan pekerja di perusahaan :

- a. Meningkatkan arti pentingnya penyediaan fasilitas kesejahteraan bagi pekerja dengan mengikutsertakan pengusaha dalam berbagai acara dialog dan sosialisasi
- 8. Sangat banyaknya peratran baru di bidang ketenagakerjaan yang dinamis sesuai dengan perkembangan dunia usaha :
 - a. Sosialisasi dan dialog khusus pada perubahan aturan kenaikan manfaat pada BPJS
- 9. Beragamnya cara pemahaman dalam membuat persepsi tentang peraturan ketenagakerjaan :
 - a. Forum group diskusi dialog dan sosialisasi untuk menyatukan persepsi
- 10. Kemudahan prosedur pencairan klaim manfaat BPJS Ketenagakerjaan :
 - a. Menyederhanakan prosedur surat pengesahan untuk syarat pencairan klaim manfaat
- 11. Adanya perusahaan yang tidak iuran dan menunggu sehingga klaim manfaat tidak didapatkan pekerja :
 - a. Melakukan pembinaan berjenjang secara intensif
- 12. Peserta PB enggan keluar dan ingin tetap dibayarkan iurannya oleh Pemerintah :
 - a. Menghimbau agar mau keluar dari PB dan iurannya dibayar oleh perusahaan pemberi kerja
- 13. Penyebarluasan informasi tentang kenaikan manfaat dan perbaikan layanan jaminan kesehatan :
 - a. Optimalisasi sosialisasi, dialog dan monitoring
- 14. Berubah-ubahnya Peraturan Presiden tentang jaminan sosial sehingga ada beberapa pasal dalam perbup harus disesuaikan dengan peraturan lebih tinggi yang terbit sesudah perbup diundangkan ;
 - a. Mengawal penerapan Perbup di perusahaan-perusahaan
- 15. Terbatasnya sarana dan prasarana serta terbatasnya jumlah SDM pengelola :
 - a. Pelatihan ketrampilan bagi pencaker berbasis kompetensi

- b. Wokshop pengembangan pelatihan berbasis potensi dan peluang daerah

16. Program transmigrasi yang menurun capaiannya di tahun 2020

1. Meningkatkan jumlah anggaran kegiatan pendukung pengembangan transmigrasi yang berazaskan manfaat
2. Memberikan informasi secara periodik kepada masyarakat tentang manfaat transmigrasi
3. Meningkatkan kualitas lahan, kemampuan air, luas lahan, teknologi, informasi yang berhubungan dengan praktik pertanian, input, karakteristik transmigran, dan lokasi penempatan utamanya daya dukung wilayah,
4. Mengurangi kawasan padat penduduk di beberapa wilayah
5. Pemerataan ekonomi dan persebaran penduduk di beberapa wilayah
6. Adanya lapangan pekerjaan yang dijanjikan Pemerintah bagi penduduk yang ingin bertransmigrasi

Berdasarkan pencapaian kinerja yang telah diuraikan di atas, Dinas Ketenagakerjaan kabupaten Batang pada tahun selanjutnya dalam upaya mendukung peningkatan kinerja merencanakan program/kegiatan, antara lain:

1. Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah

- a. Kegiatan Administrasi Keuangan, terdiri dari sub kegiatan :
 - Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN
 - Penyediaan Administrasi Pelaksanaan Tugas ASN
 - Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD
- b. Kegiatan Administrasi Umum, terdiri dari sub kegiatan :
 - Penyediaan Jasa Surat Menyurat
 - Penyediaan Jasa Komunikasi Sumber Daya Air dan Listrik
 - Penyediaan Jasa Pemeliharaan dan Perizinan Kendaraan Dinas/ Operasional
 - Penyediaan Jasa Administrasi Keuangan
 - Penyediaan Jasa Kebersihan Kantor

- Penyediaan Alat Tulis Kantor
- Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan
- Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor
- Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang Undangan
- Penyediaan Makanan dan Minuman
- Rapat-rapat Koordinasi dan Konsultasi ke Luar Daerah
- Pemeliharaan Rutin/ Berkala Gedung Kantor
- Pemeliharaan Rutin/ Berkala Kendaraan Dinas/ Operasional
- Pemeliharaan Rutin/ Berkala Perlengkapan Gedung Kantor

2. Program Pelatihan dan Produktivitas Tenaga Kerja

- a. Pelaksanaan Pelatihan Berdasarkan Unit Kompetensi, terdiri dari sub kegiatan :
 - Proses Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Ketrampilan Bagi Pencari Kerja Berdasarkan Klaster Kompetensi
- b. Pembinaan Lembaga Pelatihan Kerja Swasta, terdiri dari sub kegiatan :
 - Pembinaan Lembaga Pelatihan Kerja Swasta
- c. Konsultasi Produktivitas pada Perusahaan Kecil, terdiri dari sub kegiatan:
 - Pelaksanaan Konsultasi Produktivitas kepada Perusahaan Kecil

3. Program Pembangunan Kawasan Transmigrasi

- a. Penataan Persebaran Penduduk yang berasal dari 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota, terdiri dari sub kegiatan:
 - Pemindahan dan Penempatan Transmigran yang berasal dari 1 (satu) Daerah Kabupaten/ Kota

4. Program Penempatan Tenaga Kerja

- a. Pelayanan Antar Kerja di Daerah Kabupaten/Kota, terdiri dari sub kegiatan :
 - Pelayanan Antar Kerja

5. Program Hubungan Industrial

- a. Pengesahan Peraturan Perusahaan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama untuk Perusahaan yang hanya Beroperasi dalam 1 (satu) Daerah Kabupaten/ Kota, terdiri dari sub kegiatan :
 - Pengesahan Peraturan Perusahaan bagi Perusahaan
 - Penyelenggaraan Pendataan dan Informasi Sarana Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja
- b. Pencegahan dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja dan Penutupan Perusahaan di Daerah Kabupaten/ Kota, terdiri dari sub kegiatan:
 - Pencegahan Perselisihan Hubungan Industrial Mogok Kerja, dan Penutupan Perusahaan yang berakibat /Berdampak pada Kepentingan di 1 (satu) Daerah Kabupaten/ Kota

LAMPIRAN

1. PERJANJIAN KINERJA

2. INDIKATOR KINERJA UTAMA (IKU)



PEMERINTAH KABUPATEN BATANG DINAS KETENAGAKERJAAN

Alamat : Jl. Dr. Sutomo No. 14 Batang, Telp. (0285) 3970767
Website : www.disnaker.batangkab.go.id, Email : disnaker@batangkab.go.id

PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2020 DINAS KETENAGAKERJAAN KABUPATEN BATANG

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

Nama : **Drs. TULYONO, M. Si**
Jabatan : Kepala Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Batang
Selanjutnya disebut Pihak Pertama
Nama : **Dr. WIHAJI, S.Ag, M.Pd**
Jabatan : Bupati Batang

Selaku atasan langsung **Pihak Pertama**, selanjutnya disebut **Pihak Kedua**

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

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

PIHAK KEDUA
BUPATI BATANG

Batang, 2 Januari 2020
PIHAK PERTAMA
KEPALA DINAS KETENAGAKERJAAN KABUPATEN
BATANG

Dr. WIHAJI, S. Ag, M.Pd

Drs. TULYONO, M. Si

PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2020
DINAS KETENAGAKERJAAN KABUPATEN BATANG

NO	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	TARGET
(1)	(2)	(3)	(4)
1.	Meningkatnya kesempatan kerja bagi masyarakat pencari kerja	1. Tingkat Kesempatan Kerja	94,31%
		2. Tingkat Pengangguran Terbuka	3,61%
2.	Meningkatkan kualitas dan produktivitas tenaga kerja	1. Tingkat Wirausaha Baru	20%
		2. Angka sengketa pengusaha-pekerja per tahun	3
3.	Meningkatnya penempatan penyelenggaraan transmigrasi	1. Jumlah Kepala Keluarga yang mengikuti transmigrasi	5 KK
		2. Jumlah warga yang mengikuti transmigrasi	20 orang

	Program	Anggaran	Keterangan
I.	Program Pelayanan Administrasi Perkantoran	477.240.000,00	APBD
II.	Program Peningkatan Sarana Dan Prasarana Aparatur	125.000.000,00	APBD
III.	Program Peningkatan Pengembangan Sistem Pelaporan Capaian Kinerja Dan Keuangan	2.000.000,00	APBD
IV.	Program peningkatan kualitas dan produktivitas tenaga kerja	919.879.012,00	APBD
V.	Program peningkatan kesempatan kerja	515.000.000,00	APBD & DID
VI.	Program perlindungan dan pengembangan lembaga ketenagakerjaan	605.000.000,00	APBD
VII.	Program Pengembangan Wilayah Transmigrasi	70.000.000,00	APBD

TOTAL

2.714.119.012,00 APBD

(Dua Milyar Tujuh Ratus Empat Belas Juta Seratus Sembilan Belas Ribu Dua Belas Rupiah)

PIHAK KEDUA
BUPATI BATANG

Batang, 2 Januari 2020
PIHAK PERTAMA
Kepala Dinas Ketenagakerjaan
Kabupaten Batang

Dr. WIHAJI, S. Ag, M.Pd

Drs. TULYONO, M. Si



PEMERINTAH KABUPATEN BATANG DINAS KETENAGAKERJAAN

Alamat : Jl. Dr. Sutomo No. 14 Batang, Telp. (0285) 3970767
Website : www.disnaker.batangkab.go.id, Email : disnaker@batangkab.go.id

PERJANJIAN KINERJA PERUBAHAN ANGGARAN TAHUN 2020 DINAS KETENAGAKERJAAN KABUPATEN BATANG

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

Nama : **SUPRPTO, S.Sos, M.Si**
Jabatan : Kepala Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Batang
Selanjutnya disebut Pihak Pertama
Nama : **Dr. WIHAJI, S.Ag, M.Pd**
Jabatan : Bupati Batang

Selaku atasan langsung **Pihak Pertama**, selanjutnya disebut **Pihak Kedua**

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

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

PIHAK KEDUA
BUPATI BATANG

Batang, 23 November 2020
PIHAK PERTAMA
KEPALA DINAS KETENAGAKERJAAN KABUPATEN
BATANG

Dr. WIHAJI, S. Ag, M.Pd

SUPRPTO, S.Sos, M.Si
Pembina Tingkat I
NIP. 19660925 199710 1 002

PERJANJIAN KINERJA PERUBAHAN ANGGARAN TAHUN 2020
DINAS KETENAGAKERJAAN KABUPATEN BATANG

NO	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	TARGET
(1)	(2)	(3)	(4)
1.	Meningkatnya kesempatan kerja bagi masyarakat pencari kerja	1. Tingkat Kesempatan Kerja 2. Tingkat Pengangguran Terbuka	94,31% 3,61 %
2.	Meningkatkan kualitas dan produktivitas tenaga kerja	1. Tingkat wirausaha baru	20 %
3.	Meningkatnya penempatan penyelenggaraan transmigrasi	1. Jumlah Kepala Keluarga yang mengikuti transmigrasi	5 KK
		2. Jumlah warga yang mengikuti transmigrasi	20 Orang

	Program	Aggaran	Keterangan
I.	Program Pelayanan Administrasi Perkantoran	419.158.000,00	APBD
II.	Program Peningkatan Sarana Dan Prasarana Aparatur	1.134.300.000,00	APBD
III.	Program Peningkatan Pengembangan Sistem Pelaporan Capaian Kinerja Dan Keuangan	3.000.000,00	APBD
IV.	Program peningkatan kualitas dan produktivitas tenaga kerja	400.141.800,00	APBD
V.	Program peningkatan kesempatan kerja	1.320.489.500,00	APBD & DID
VI.	Program perlindungan dan pengembangan lembaga ketenagakerjaan	123.598.424,00	APBD
VII.	Program Pengembangan Wilayah Transmigrasi	1.000.000,00	APBD

TOTAL

3.401.687.724,00 APBD

(Tiga Milyar Empat Ratus Satu Juta Enam Ratus Delapan Puluh Tujuh Ribu Tujuh Ratus Dua Puluh Empat Rupiah)

PIHAK KEDUA
BUPATI BATANG

Batang, 23 November 2020
PIHAK PERTAMA
Kepala Dinas Ketenagakerjaan
Kabupaten Batang

Dr. WIHAJI, S. Ag, M.Pd

SUPRAPTO, S.Sos, M.Si

**INDIKATOR KINERJA UTAMA
DINAS KETENAGAKERJAAN KABUPATEN BATANG TAHUN 2020**

Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Formulasi Perhitungan	Target					
			2017	2018	2019	2020	2021	2022
Meningkatnya jumlah nilai investasi dan lapangan kerja baru bagi masyarakat	TPT (Tingkat Pengangguran Terbuka)	$\frac{\text{Jumlah Penduduk Bekerja}}{\text{Jumlah Angkatan Kerja}} \times 100\%$	4,17	3,97	3,76	3,61	3,50	3,23