

**LAPORAN KINERJA
INSTANSI PEMERINTAH
(LKjIP)**

**DINAS KETENAGAKERJAAN KABUPATEN
BATANG
TAHUN 2021**



**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 (LKjIP) Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Batang Tahun 2021.

LKjIP OPD Tahun 2021 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.

LKjIP adalah wujud pertanggung jawaban pejabat public kepada masyarakat tentang kinerja lembaga pemerintah selama satu tahun anggaran. Proses kinerja Dinas Ketenagakerjaan telah diukur, dievaluasi, dianalisis dan dijabarkan dalam bentuk LKjIP.

Tujuan penyusunan LKjIP 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 LKjIP ini kami susun semoga dapat digunakan sebagai bahan bagi pihak-pihak yang berkepentingan, khususnya untuk peningkatan kinerja di masa mendatang.

Batang, Januari 2022

Kepala Dinas Ketenagakerjaan

Kabupaten Batang



SURAPTO, 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	vi
Ikhtisar Eksekutif	vii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Kedudukan	1
B. Tugas Pokok dan Fungsi	1
C. Struktur Organisasi	2
D. Aspek Strategis Organisasi	15
BAB II PERENCANAAN DAN PERJANJIAN KINERJA	
A. Visi dan Misi	17
B. Tujuan dan Sasaran	19
C. Perjanjian Kinerja Tahun 2021	22
BAB III AKUNTABILITAS KINERJA	
A. Analisis dan Capaian Kinerja	24
B. Realisasi Anggaran	45
BAB IV PENUTUP	
A. Simpulan	49
B. Rencana Aksi Peningkatan Kinerja	49

LAMPIRAN :

Lampiran I Perjanjian Kinerja

Lampiran II Indikator Kinerja Utama

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Misi, Tujuan dan Sasaran.....	20
Tabel 2.2 Indikator Kinerja Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Batang Tahun 2021	22
Tabel 2.3 Perjanjian Kinerja Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Batang Tahun 2021	23
Tabel 3.1 Analisis Target dan Realisasi Kinerja Sasaran Strategis Dinas Ketenagakerjaan Tahun 2021.....	24
Tabel 3.2 Capaian Kinerja Sasaran Strategis 1 Tahun 2021.....	25
Tabel 3.3 Perbandingan Realisasi dan Capaian Kinerja Sasaran Strategis 1 dari Tahun 2017-2021.....	26
Tabel 3.4 Perbandingan Realisasi Kinerja Sasaran Strategis 1 Tahun 2021 dengan Target Kinerja Akhir Renstra Tahun 2017-2022.....	26
Tabel 3.5 Program dan Kegiatan Tahun 2021 yang mendukung pencapaian kinerja Sasaran 1.....	29
Tabel 3.6 Capaian Kinerja Sasaran Strategis 2 Tahun 2021.....	29
Tabel 3.7 Perbandingan Realisasi dan Capaian Kinerja Sasaran Strategis 2 dari Tahun 2017-2021.....	30
Tabel 3.8 Perbandingan Realisasi Kinerja Sasaran Strategis 2 Tahun 2021 dengan Target Kinerja Akhir Renstra Tahun 2017-2022.....	31
Tabel 3.9 Program dan Kegiatan Tahun 2021 yang mendukung pencapaian kinerja Sasaran 2.....	33
Tabel 3.10 Capaian Kinerja Sasaran Strategis 3 Tahun 2021.....	34
Tabel 3.11 Perbandingan Realisasi dan Capaian Kinerja Sasaran Strategis 3 dari Tahun 2017-2021.....	34
Tabel 3.12 Perbandingan Realisasi Kinerja Sasaran Strategis 3 Tahun 2021 dengan Target Kinerja Akhir Renstra Tahun 2017-2022.....	35
Tabel 3.13 Program dan Kegiatan Tahun 2021 yang mendukung pencapaian kinerja Sasaran 3.....	36
Tabel 3.14 Capaian Kinerja Sasaran Strategis 4 Tahun 2021	37
Tabel 3.15 Perbandingan Realisasi dan Capaian Kinerja Sasaran Strategis 4 dari Tahun 2017-2021.....	38
Tabel 3.16 Perbandingan Realisasi Kinerja Sasaran Strategis 4 Tahun 2021 dengan Target Kinerja Akhir Renstra Tahun 2017-2022.....	39
Tabel 3.17 Program dan Kegiatan Tahun 2021 yang mendukung pencapaian kinerja	41

Sasaran 4	
Tabel 3.18 Capaian Kinerja Sasaran Strategis 5 Tahun 2021	42
Tabel 3.19 Perbandingan Realisasi dan Capaian Kinerja Sasaran Strategis 5 dari Tahun 2017-2021.....	42
Tabel 3.20 Perbandingan Realisasi Kinerja Sasaran Strategis 5 Tahun 2021 dengan Target Kinerja Akhir Renstra Tahun 2017-2022.....	43
Tabel 3.21 Program dan Kegiatan Tahun 2021 yang mendukung pencapaian kinerja Sasaran 5.....	44
Tabel 3.22 Realisasi Anggaran Tahun 2020.....	45

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1	Bagan Organisasi Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Batang	14
------------	---	----

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-1 yaitu Meningkatkan kualitas pelayanan publik dengan tata kelola Pemerintahan berbasis Smart City yang didukung pengembangan kerjasama dan misi ke-3 yaitu Meningkatkan Pengembangan Perekonomian Daerah secara berkelanjutan didukung infrastruktur dan kawasan berkualitas dan ramah lingkungan dengan tetap menerapkan prinsip-prinsip pembangunan berkelanjutan.

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 5 sasaran strategis adalah 1. Meningkatkan Kinerja dan Akuntabilitas Dinas Ketenagakerjaan 2. Meluasnya Kesempatan Kerja Bagi Masyarakat 3. Meningkatnya Kualitas dan Produktivitas Tenaga Kerja 4. Meningkatnya kualitas Hubungan Industrial dan Kualitas Jaminan Sosial Tenaga Kerja 5. Meningkatnya penempatan transmigran yang berkualitas dan meningkatnya kemandirian transmigrasi . Dari kelima sasaran strategis tersebut pada tahun 2021 ada 6 indikator kinerja, terdapat 3 indikator kinerja yang tercapai dan 3 indikator kinerja yang belum tercapai. Pada sasaran pertama indikator kinerja tidak tercapai. Pada sasaran yang kedua 1 indikator telah tercapai dan 1 indikator yang lain belum tercapai. Pada sasaran ketiga dan keempat indikator kinerja telah tercapai. Dan untuk sasaran yang kelima indikator tidak tercapai. Untuk Sasaran yang sudah tercapai tentunya akan tetap dipertahankan , sedangkan untuk sasaran yang belum tercapai akan diatasi 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 bertanggungjawab 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 Kerjadan 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

Penjelasan mengenai susunan organisai Dinas Ketenagakerjaan dapat diuraikan sebagai berikut :

- **Kepala Dinas** mempunyai tugas melaksanakan tugas dan fungsi Dinas Ketenagakerjaan
- **Sekretariat** mempunyai tugas menyelenggaraan urusam administrasi umum, perlengkapan, kerumahtangaan, kelembagaan, hukum, kehumasan, keprotokolan, kepegawaian, keuangan, dan program di Lingkungan Dinas Ketenagakerjaan
- **Sekretariat** mempunyai fungsi :
 - a. Pelaksanaan penyusunan dan pengembangan kebijakan teknis dan

program kerja pada sekretariat

- b. Pengkoordinasian dan penyiapan bahan penyusunan perencanaan dan program ke masing-masing bidang secara terpadu
- c. Pelaksanaan upaya peningkatan pelayanan publik di bidang kesekretariatan
- d. Pengelolaan dan pengendalian administrasi umum
- e. Pelaksanaan urusan kerumahtanggaan dan perlengkapan
- f. Pelaksanaan urusan organisasi, tatalaksana dan kehumasan
- g. Pelayanan teknis administratif kepada Kepala Dinas dan semua satuan unit ke lingkungan Dinas Ketenagakerjaan
- h. Pelaksanaan monitoring, evaluasi dan laporan pelaksanaan tugas kesekretariatan dan dinas
- i. Pelaksanaan tugas kedinasan lain yang diberikan oleh atasan

➤ **Sub Bagian Program dan Keuangan**, mempunyai tugas :

- a. Menyiapkan bahan penyusunan perencanaan dan program kerja pada Sub Bagian Program dan Keuangan
- b. Menyiapkan bahan koordinasi penyusunan program kegiatan
- c. Menyusun bahan dan melaksanakan upaya peningkatan pelayanan publik di Sub Bagian Program dan Keuangan
- d. Menghimpun data dan menyiapkan bahan dalam rangka penyusunan program dan anggaran kegiatan
- e. Menyusun rencana anggaran kegiatan Dinas Ketenagakerjaan bersama subbagian/subbid
- f. Menghimpun dan menyiapkan peraturan perundang-undangan yang menjadi dasar pelaksanaan program kerja dan kegiatan
- g. Mengumpulkan, mengolah, dan melakukan sistematika data untuk bahan penyusunan program dan kegiatan secara terintegrasi dengan bidang
- h. Menyusun program dan rencana kegiatan Dinas Ketenagakerjaan

- i. Menyiapkan bahan penyusunan laporan penyelenggaraan tugas pemerintahan di bidang ketenagakerjaan dan transmigrasi
- j. Melaksanakan administrasi pengelolaan keuangan termasuk pemberian gaji pegawai dan hak-haknya
- k. Melaksanakan verifikasi pengelolaan anggaran belanja Dinas Ketenagakerjaan
- l. Menyusun laporan pertanggungjawaban atas pengelolaan keuangan secara berkala sesuai peraturan perundang-undangan
- m. Melaksanakan monitoring, evaluasi dan menyusun laporan penyelenggaraan kegiatan pada Sub Bagian Program dan Keuangan
- n. Melaksanakan tugas kedinasan lain yang diberikan oleh atasan

➤ **Sub Bagian Umum dan Kepegawaian**, mempunyai tugas :

- a. Menyiapkan bahan penyusunan perencanaan dan program kerja pada Sub Bagian Umum dan Kepegawaian
- b. Menyiapkan bahan koordinasi penyusunan program kegiatan
- c. Menyusun bahan dan melaksanakan upaya peningkatan pelayanan publik di Sub Bagian Umum dan Kepegawaian
- d. Menghimpun dan menyiapkan peraturan perundang-undangan yang menjadi dasar pelaksanaan program kerja dan kegiatan
- e. Melaksanakan pengelolaan urusan surat menyurat, pengetikan, penggandaan dan tata usaha kearsipan
- f. Menyelenggarakan pelayanan administrasi, kehumasan dan keprotokolan
- g. Melaksanakan urusan rumah tangga, keamanan kantor dan penyelenggaraan rapat dinas
- h. Merencanakan kebutuhan sarana dan prasarana dinas
- i. Melaksanakan pengelolaan inventarisasi dan pemeliharaan barang dinas
- j. Melaksanakan pengelolaan urusan organisasi dan tata laksana
- k. Melaksanakan pengelolaan urusan kepegawaian

- l. Melaksanakan monitoring, evaluasi dan menyusun laporan pelaksanaan tugas Sub Bagian Umum dan Kepegawaian
- m. Melaksanakan tugas kedinasan lain yang diberikan oleh atasan

➤ **Bidang Pelatihan, Penempatan Tenaga Kerja dan Transmigrasi** mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas Kepala Dinas yang meliputi melaksanakan pembinaan sumber daya manusia/ tenaga kerja, melaksanakan pengelolaan, melaksanakan pembinaan sumber daya manusia / tenaga kerja, melaksanakan pengelolaan, melaksanakan pembinaan dan penyelenggaraan pelatihan tenaga kerja, meningkatkan produktivitas tenaga kerja serta menyusun pengolahan dan penganalisisan data pencari kerja dan data lowongan kerja dan penempatan tenaga kerja baik di dalam negeri maupun luar negeri serta transmigrasi

➤ **Bidang Pelatihan, Penempatan Tenaga Kerja dan Transmigrasi** mempunyai fungsi :

- a. Pelaksanaan penyusunan dan pengembangan kebijakan teknis perencanaan dan program kerja pada Bidang Pelatihan, Penempatan Tenaga Kerja dan Transmigrasi
- b. Pelaksanaan upaya peningkatan pelayanan publik di Bidang Pelatihan, penempatan Tenaga Kerja dan Transmigrasi
- c. Pelaksanaan perencanaan, pembinaan, pengembangan, pemberdayaan, pemantauan dan pengendalian pelaksanaan kegiatan pelatihan kerja dan produktivitas
- d. Pelaksanaan perencanaan, pembinaan, pengembangan, pemberdayaan, pemantauan dan pengendalian pelaksanaan kegiatan pendataan dan pembinaan lembaga pelatihan kerja dan penempatan tenaga kerja swasta
- e. Pelaksanaan perencanaan, pembinaan, pengembangan, pemberdayaan, pemantauan dan pengendalian pelaksanaan kegiatan penempatan tenaga kerja dan transmigrasi
- f. Pelaksanaan monitoring, evaluasi dan laporan pelaksanaan tugas pada Bidang Pelatihan, Penempatan Tenaga Kerja dan Transmigrasi
- g. Pelaksanaan tugas kedinasan lain yang diberikan oleh atasan

➤ **Seksi Pelatihan Kerja dan Produktivitas**, mempunyai tugas :

- a. Menyiapkan bahan penyusunan perencanaan, program kerja pada Seksi Pelatihan Kerja dan Produktivitas
- b. Menyiapkan bahan koordinasi penyusunan program kegiatan
- c. Menyusun bahan dan melaksanakan upaya peningkatan pelayanan publik di seksi pelatihan kerja dan produktivitas
- d. Melaksanaakn inventarisasi kebutuhan pelatihan
- e. Melaksanakan pembinaan dan menyelenggarakan pelatihan kerja
- f. Melaksanakan pelatihan dan pengukuran produktivitas tenaga kerja
- g. Melaksanakan bimbingan, penyuluhan dan pemberian sertifikasi tenaga kerja
- h. Melaksanakan pengecekan serta pengesahan kontrak/ perjanjian magang dalam negeri
- i. Melaksanakan persiapan standarisasi dan test kualifikasi ketrampilan
- j. Melaksanakan pendaftaran dan fasilitasi pemagangan pembentukan Tenaga Kerja Mandiri
- k. Menyelenggarakan program perluasan kerja melalui bimbingan Usaha Mandiri dan Sektor Informal
- l. Menyelenggarakan program pemberian kerja sementara melalui padat karya
- m. Melaksanakan monitoring, evaluasi dan menyusun laporan pelaksanaan tugas pada Seksi Pelatihan Kerja dan Produktivitas
- n. Melaksanakan tugas kedinasan lain yang diberikan oleh atasan

➤ **Seksi Pendataan, Pembinaan Lembaga Pelatihan Kerja dan Penempatan Tenaga Kerja Swasta**, mempunyai tugas :

- a. Menyiapkan bahan penyusunan perencanaan, program kerja pada Seksi Pendataan, Pembinaan Lembaga Pelatihan Kerja dan Penempatan Tenaga Kerja Swasta
- b. Menyiapkan bahan koordinasi penyusunan program kegiatan

- c. Menyusun bahan dan melaksanakan upaya peningkatan pelayanan publik di Seksi Pendataan, Pembinaan Lembaga Pelatihan Kerja dan Penempatan Tenaga Kerja Swasta
- d. Merencanakan pelaksanaan sosialisai regulasi bidang pelatihan kerja kepada lembaga pelatihan kerja swasta
- e. Menyelenggarakan perizinnan/ pendaftaran lembaga pelatihan kerja
- f. Melaksanakan pembinaan terhadap lembaga pelatihan kerja swasta
- g. Melaksanakan pengawasan pelaksanaan uji ketrampilan pada lembaga pelatihan kerja swasta
- h. Melaksanakan inventarisasi kebutuhan pelatihan kerja bagi sumber daya manusia lembaga pelatihan kerja swasta
- i. Melaksanakan penyusunan materi/kurikulum pelatihan kerja
- j. Melaksanakan pengawasan, pemantauan dan evaluasi lembaga pelatihan kerja swasta
- k. Melaksanakan inventarisasi regulasi bidang peatihan kerja yang akan disebarluaskan kepada lembaga pelatihan kerja swasta
- l. Melaksanakan identifikasi dan inventarisasi kebutuhan sumber daya manusia dalam pemberian izin Lembaga Pelatihan Kerja Swasta
- m. Menyusun standar sarana dan prasarana Lembaga Pelatihan Kerja Swasta
- n. Menyiapkan bahan pemberian tanda daftar lembaga pelatihan kerja pemerintah dan lembaga pelatihan kerja di perusahaan
- o. Menyiapkan bahan pemberian ijin operasional lembaga Penempatan Tenaga Kerja Swasta dan Bursa Kerja Khusus
- p. Menyiapkan bahan penerbitan rekoendasi ijin pendirian Kantor Cabang Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Swasta
- q. Menyiapkan bahan penerbityan ijin operasional Kantor Unit Pelaksana Penyuluhan dan Pendaftaran Calon Tenaga Kerja Indonesia
- r. Menyiapkan bahan penerbitan Ijin Penggunaan Tempat Penampungan Calon TKI

- s. Melaksanakan pemantauan dan pembinaan terhadap Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Swasta yang berada di wilayah Kabupaten
- t. Melaksanakan monitoring, evaluasi dan menyusun laporan pelaksanaan tugas pada Seksi Pendataan, Pembinaan Lembaga Pelatihan Kerja Swasta
- u. Melaksanakan tugas kedinasan lain yang diberikan oleh atasan

➤ **Seksi Penempatan Tenaga Kerja dan Transmigrasi**, mempunyai tugas :

- a. Menyiapkan bahan penyusunan perencanaan, program kerja pada Seksi Penempatan Tenaga Kerja dan Transmigrasi
- b. Menyiapkan bahan koordinasi penyusunan program kegiatan
- c. Menyusun bahan dan melaksanakan upaya peningkatan pelayanan publik di Seksi Penempatan Tenaga Kerja dan Transmigrasi
- d. Melaksanakan pendaftaran pencari kerja dan lowongan kerja
- e. Melaksanakan penyusunan, pengolahan dan penganalisisan data pencari kerja dan data lowongan kerja
- f. Menyebarkan dan memberikan pelayanan Informasi Pasar Kerja dan Bimbingan Jabatan kepada pencari kerja dan pengguna tenaga kerja
- g. Menyiapkan bahan dan pemberian rekomendasi kepada swasta dalam penyelenggaraan pameran bursa kerja/Job Fair
- h. Melaksanakan penyuluhan. Rekrutmen, seleksi dan penempatan tenaga kerja lokal melalui mekanisme Antar Kerja Lokal, Antar Kerja Antar Daerah serta Antar Kerja Antar Negara
- i. Melaksanakan fasilitasi penempatan bagi pencari kerja khusus (Penyandang Cacat, lansia, dan perempuan)
- j. Melaksanakan pembinaan dan pengawasan pelaksanaan rekrutmen calon tenaga kerja di wilayah Kabupaten
- k. Menyiapkan bahan penerbitan rekomendasi paspor Tenaga Kerja Indonesia berdasarkan asal/ alamat Calon Tenaga Kerja Indonesia
- l. Melaksanakan sosialisasi tentang prosedur, tata cara, serta substansi

- perjanjian kerja penempatan tenaga kerja ke luar daerah dan luar negeri
- m. Melaksanakan pengecekan dan pengesahan perjanjian penempatan tenaga kerja ke Indonesia ke luar negeri
 - n. Melaksanakan pengecekan dan pengesahan perjanjian penempatan tenaga kerja Indonesia ke Luar Negeri
 - o. Melaksanakan pembinaan, pengawasan dan monitoring penempatan maupun perlindungan Tenaga Kerja Indonesia
 - p. Menyiapkan rekomendasi perpanjangan izin mempekerjakan tenaga asing untuk tenaga kerja asing yang lokasi kerjanya dalam wilayah Daerah serta melaksanakan monitoring dan evaluasi penggunaan Tenaga Kerja Asing yang lokasi kerjanya dalam wilayah Daerah
 - q. Melaksanakan pembinaan pejabat fungsional dan penilaian angka kredit jabatan fungsional
 - r. Membantu penyelesaian permasalahan penempatan Tenaga Kerja Indonesia bersama pihak terkait
 - s. Menyusun rancangan perpindahan transmigran dari Kabupaten/ Kota ke Provinsi (Daerah asal) dan ke satuan permukiman
 - t. Memfasilitasi penyelesaian permasalahan eksodus transmigran
 - u. Melaksanakan monitoring, evaluasi dan menyusun laporan pelaksanaan tugas pada seksi Penempatan Tenaga Kerja dan Transmigrasi
 - v. Melaksanakan tugas kedinasan lain yang diberikan oleh atasan
- **Bidang Hubungan Industrial dan Syarat Kerja** mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas Kepala Dinas dalam menyusun, menyiapkan, melaksanakan, mengkoordinasikan, memfasilitasi, mengatur, memantau dan mengevaluasi serta melaporkan kegiatan hubungan industrial, pengupahan dan syarat kerja.
 - **Bidang Hubungan Industrial dan Syarat Kerja** mempunyai fungsi :
 - a. Pelaksanaan penyusunan dan pengembangan kebijakan teknis perencanaan dan program kerja pada Bidang Hubungan Industrial dan Syarat Kerja
 - b. Pelaksanaan upaya peningkatan pelayanan publik di Bidang Hubungan Industrial dan Syarat Kerja

- c. Pelaksanaan perencanaan, pembinaan, pengembangan, pemberdayaan, pemantauan dan pengendalian pelaksanaan kegiatan pengupahan dan syarat kerja
- d. Pelaksanaan perencanaan, pembinaan, pengembangan, pemberdayaan, pemantauan dan pengendalian pelaksanaan kegiatan hubungan industrial
- e. Pelaksanaan perencanaan, pembinaan, pengembangan, pemberdayaan, pemantauan dan pengendalian pelaksanaan kegiatan jaminan sosial tenaga kerja
- f. Pelaksanaan monitoring, evaluasi dan laporan pelaksanaan tugas pada Bidang Hubungan Industrial dan Syarat Kerja
- g. Pelaksanaan tugas kedinasan lain yang diberikan oleh atasan
- **Seksi Pengupahan dan Syarat Kerja**, mempunyai tugas :
 - a. Menyiapkan bahan penyusunan perencanaan, program kerja pada Seksi Pengupahan dan Syarat Kerja
 - b. Menyiapkan bahan koordinasi penyusunan program kegiatan
 - c. Menyusun bahan dan melaksanakan upaya peningkatan pelayanan publik di Seksi Pengupahan dan Syarat Kerja
 - d. Menyiapkan bahan pengembangan sistem pengupahan dan jaminan sosial tenaga kerja
 - e. Melaksanakan bimbingan aplikasi dan struktur sakala upah bagi pekerja di perusahaan
 - f. Menyiapkan bahan penetapan upah minium Kabupaten dan sektoral
 - g. Melaksanakan sosialisasi dan pemantauan pelaksanaan pengupahan Upah Minimum Kabupaten di Perusahaan
 - h. Menyiapkan bahan dalam rangka membentuk kelembagaan di perusahaan melalui perjanjian kerja, peraturan perusahaan, peraturan kerja bersama dan lembaga kerjasama bipartit
 - i. Melaksanakan fasilitas pembuatan serta pengesahan peraturan perusahaan
 - j. Melaksanakan fasilitas pembuatan dan pendaftaran perjanjian kerja bersama
 - k. Melaksanakan fasilitas pembuatan dan pencatatan perjanjian kerja/ kontrak kerja
 - l. Melaksanakan rekomendasi penerbitan izin operasional perusahaan

- penyedia jasa pekerja/ buruh yang berdomisili di wilayah daerah
- m. Melaksanakan pencatatan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu pada perusahaan yang skala berlakunya dalam 1 (satu) wilayah daerah
 - n. Melaksanakan pemantauan pelaksanaan pemberian Tunjangan Hari Raya keagamaan bagi pekerjaan di Perusahaan
 - o. Melaksanakan pembinaan dan pengesahan Outsourcing (pelimpahan pekerjaan pada pihak ketiga)
 - p. Melaksanakan penyuluhan, pembinaan dan peningkatan kepesertaan program jaminan sosial tenaga kerja bagi pekerja sektor non formal dan sektor formal
 - q. Melaksanakan pembinaan dan perlindungan hak bagi pekerja perusahaan yang mengalami Pemutusan hubungan Kerja
 - r. Melaksanakan evaluasi dan menyusun laporan pelaksanaan tugas pada Seksi Pengupahan dan Syarat Kerja dan melaksanakan tugas kedinasan lain yang diberikan oleh atasan

➤ **Seksi Hubungan Industrial**, mempunyai tugas :

- a. Menyiapkan bahan penyusunan perencanaan, program kerja pada Seksi Hubungan Industrial
- b. Menyiapkan bahan koordinasi penyusunan program kegiatan
- c. Menyusun bahan dan melaksanakan upaya peningkatan pelayanan publik di Seksi Hubungan Industrial
- d. Melaksanakan pencegahan penyelesaian kasus perselisihan hubungan industrial dengan memberikan saran/ anjuran kepada pihak yang berselisih ke arah terwujudnya persetujuan bersama terhindarnya Pemutusan Hubungan Kerja dan Pemogokan Kerja
- e. Melaksanakan koordinasi hubungan industrial melalui lembaga kerjasama Tripartit dan Dewan Pengupahan Kabupaten
- f. Melaksanakan pembinaan Jaminan Sosial dalam permasalahan hubungan industrial
- g. Melaksanakan pembinaan kepada pengusaha dan pekerja demi terwujudnya sarana hubungan industrial di perusahaan
- h. Melaksanakan pembinaan Serikat Pekerja/ Serikat Buruh di perusahaan
- i. Melaksanakan pembinaan dan pencatatan Lembaga kerjasama Bipartit di perusahaan
- j. Melaksanakan pembinaan dan pencatatan organisasi pengusaha dan

melaporkan ke Bupati

- k. Melaksanakan verifikasi keanggotaan serikat pekerja/ serikat buruh di perusahaan
- l. Melaksanakan penyusunan dan pengusulan formasi serta melakukan pembinaan mediator, konsoliator, arbiter
- m. Melaksanakan pembinaan sumberdaya manusia dan lembaga penyelesaian perselisihan di luar pengadilan
- n. Melaksanakan pendaftaran dan seleksi calon hakim Ad-Hoc pengadilan Hubungan Industrial
- o. Melaksanakan monitoring, evaluasi dan menyusun laporan pelaksanaan tugas pada Seksi Hubungan Industrial
- p. Melaksanakan tugas kedinasan lain yang diberikan oleh atasan

➤ **Seksi Hubungan Industrial**, mempunyai tugas :

- a. Melaksanakan pembinaan dan pencatatan organisasi pengusaha dan melaporkan ke Bupati
- b. Melaksanakan verifikasi keanggotaan serikat pekerja/ serikat buruh di perusahaan
- c. Melaksanakan penyusunan dan pengusulan formasi serta melakukan pembinaan mediator, konsoliator, arbiter
- d. Melaksanakan pembinaan sumberdaya manusia dan lembaga penyelesaian perselisihan di luar pengadilan
- e. Melaksanakan pendaftaran dan seleksi calon hakim Ad-Hoc pengadilan Hubungan Industrial
- f. Melaksanakan monitoring, evaluasi dan menyusun laporan pelaksanaan tugas pada Seksi Hubungan Industrial
- g. Melaksanakan tugas kedinasan lain yang diberikan oleh atasan

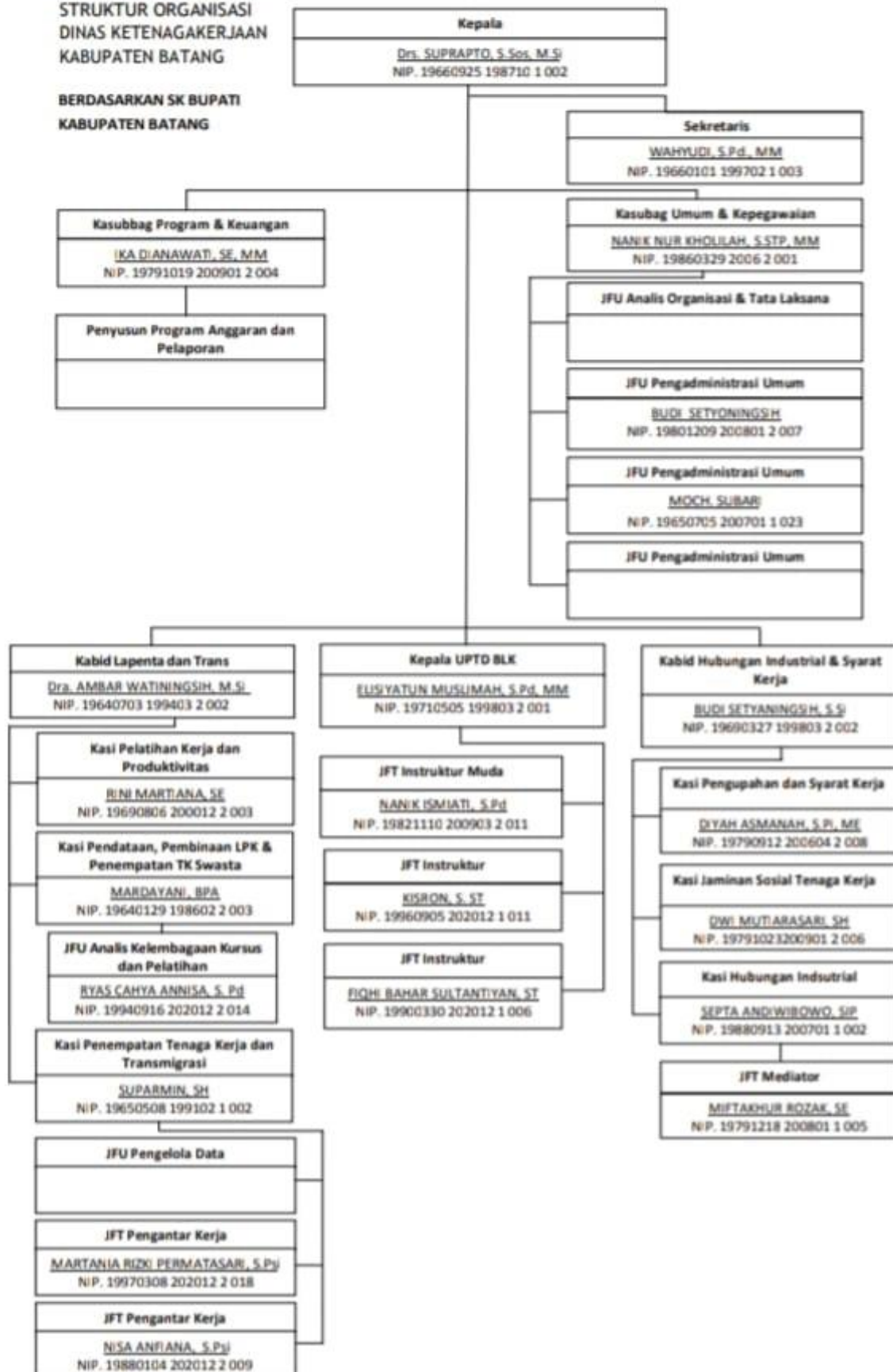
➤ **Seksi Jaminan Sosial Tenaga Kerja**, mempunyai tugas :

- a. Menyiapkan bahan penyusunan perencanaan, program kerja pada Seksi Jaminan Sosial Tenaga Kerja
- b. Menyiapkan bahan koordinasi penyusunan program kegiatan Seksi Jaminan Sosial Tenaga Kerja
- c. Menyusun bahan dan melaksanakan upaya peningkatan pelayanan publik di Seksi Jaminan Sosial Tenaga Kerja
- d. Menyiapkan bahan pengembangan jaminan sosial tenaga kerja
- e. Menyiapkan bahan pengembangan jaminan sosial tenaga kerja

- f. Melaksanakan pembinaan penyelenggaraan fasilitas dan kesejahteraan pekerja di perusahaan
 - g. Menyiapkan bahan pengembangan jaminan sosial tenaga kerja
 - h. Melaksanakan pembinaan penyelenggaraan fasilitas dan kesejahteraan pekerja di perusahaan
 - i. Menyiapkan bahan perencanaan dan pelaksanaan pembinaan kepesertaan jaminan sosial tenaga kerja di wilayah Daerah
 - j. Melaksanakan tugas kedinasan lain yang diberikan oleh atasan
- Struktur Organisasi Dinas Ketenagakerjaan Tahun 2021 dapat dilihat pada bagan berikut ini :

**STRUKTUR ORGANISASI
DINAS KETENAGAKERJAAN
KABUPATEN BATANG**

**BERDASARKAN SK BUPATI
KABUPATEN BATANG**



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. Pada tahun 2021 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 47 pegawai terdiri dari 22 PNS dan 25 Tenaga Kontrak. Sebagai Dinas yang tergolong 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 :

Misike-1 (kesatu) yaitu : Meningkatkan kualitas pelayanan publik dengan tata kelola berbasis smart city yang didukung pengembangan kerjasama

Misike-3 (ketiga) yaitu : Meningkatkan pengembangan perekonomian daerah secara berkelanjutan didukung infrastruktur dan kawasan berkualitas yang ramah lingkungan dengan tetap menerapkan prinsip-prinsip pembangunan berkelanjutan

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 kesatu”Meningkatkan kualitas pelayanan publik dengan tata kelola berbasis smart city yang didukung pengembangan kerjasama” dijabarkan dalam tujuan:

Meningkatkan Kualitas Layanan Ketenagakerjaan

Misi ketiga”Meningkatkan pengembangan perekonomian daerah secara berkelanjutan didukung infrastruktur dan kawasan berkualitas yang ramah lingkungan dengan tetap menerapkan prinsip-prinsip pembangunan berkelanjutan” dijabarkan dalam tujuan:

Mewujudkan transmigran yang mandiri dan berkualitas di pemukiman transmigrasi yang layak huni, layak usaha, layak berkembang dan layak lingkungan

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. Meningkatkan kinerja dan akuntabilitas Dinas Ketenagakerjaan
2. Meluasnya Kesempatan Kerja Bagi Masyarakat
3. Meningkatkan Kualitas dan Produktivitas Tenaga Kerja

4. Meningkatnya Kualitas Hubungan Industrial dan Kualitas Jaminan Sosial Tenaga Kerja
5. Meningkatnya penempatan transmigran yang berkualitas dan Meningkatnya Kemandirian Transmigran

Tabel 2.1
Misi Tujuan dan Sasaran
Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Batang

No	Tujuan	Sasaran
MISI KESATU: Meningkatkan kualitas pelayanan publik dengan tata kelola berbasis smart city yang didukung pengembangan kerjasama		
1	Meningkatnya Kualitas Layanan Ketenagakerjaan	Meningkatnya kinerja dan akuntabilitas Dinas Ketenagakerjaan
		Meluasnya Kesempatan Kerja Bagi Masyarakat
		Meningkatnya Kualitas dan Produktivitas Tenaga Kerja
		Meningkatnya Kualitas Hubungan Industrial dan Kualitas Jaminan Sosial Tenaga Kerja
2	Mewujudkan transmigran yang mandiri dan berkualitas di pemukiman transmigrasi yang layak huni, layak usaha, layak berkembang dan layak lingkungan	Meningkatnya penempatan transmigran yang berkualitas dan Meningkatnya Kemandirian Transmigran

Adapun penjabaran tujuan yang ingin dicapai oleh Dinas Ketenagakerjaan adalah:

1. Meningkatnya Kualitas Layanan Ketenagakerjaan

Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Batang dalam rangka mendukung visi misi Bupati dan Wakil Bupati terpilih, misi yang kesatu yaitu Meningkatkan kualitas pelayanan publik dengan tata kelola berbasis smart city yang didukung pengembangan kerjasama dengan cara mengintegrasikan teknologi informasi dan komunikasi

beserta teknologi internet dengan cara yang aman untuk mengelola layanan ketenagakerjaan. Sebagai upaya meningkatkan kesempatan kerja masyarakat, Dinas Ketenagakerjaan telah menciptakan inovasi-inovasi baru diantaranya :

- a. Pengembangan Sistem informasi Pasar Kerja Kabupaten batang Berbasis Website (Batang Career) yang telah dilaunching pada bulan Juni Tahun 2021
- b. Sistem Informasi Data Hubungan Industrial (SIDAHI)
- c. Sistem Seleksi Online Peserta Pelatihan di Era Pandemi (SI-LENI)

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.

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. 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.

2. Mewujudkan transmigran yang mandiri dan berkualitas di pemukiman transmigrasi yang layak huni, layak usaha, layak berkembang dan layak lingkungan

Tujuan Perangkat Daerah yang kedua ini sangat mendukung Program Nasional, namun juga mendukung misi Bupati yang ke-3. Adapun dalam mencapai tujuan yang kedua ini Dinas Ketenagakerjaan menjembatani kegiatan transmigrasi.

Dalam rangka mendukung misi ke-1 dan misi ke-3 tersebut, dijabarkan lebih operasional ke dalam 2 (dua) tujuan dan 5 (lima) sasaran, yang akan dicapai melalui penetapan kebijakan dan pelaksanaan 5 (lima) program, 12 (dua belas) kegiatan dan 24 (dua puluh empat) sub kegiatan. Indikator Kinerja Dinas Ketenagakerjaan dapat dilihat dalam tabel berikut :

Tabel 2.2

Indikator Kinerja Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Batang Tahun 2021

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja
1.	Meningkatkan kinerja dan akuntabilitas Dinas Ketenagakerjaan	Nilai SAKIP Disnaker
2.	Meluasnya Kesempatan Kerja Bagi Masyarakat	Tingkat Kesempatan Kerja
		Prosentase Pencari Pekerjaan yang mendapat pekerjaan
3.	Meningkatnya Kualitas dan Produktivitas Tenaga Kerja	Rasio Ketergantungan
4.	Meningkatnya Kualitas Hubungan Industrial dan Kualitas Jaminan Sosial Tenaga Kerja	Persentase Perusahaan yang menerapkan tata kelola kerja yang layak
5.	Meningkatnya penempatan transmigran yang berkualitas dan meningkatnya kemandirian transmigran	Persentase penempatan transmigran yang telah mendapat pelatihan

C. PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2021

Sebagai penjabaran lebih lanjut dari rencana strategis tahun 2021, 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 pembandingan bagi proses pengukuran keberhasilan organisasi yang dilakukan akhir periode pelaksanaan.

Perjanjian kinerja tahun 2021 serta indikator kinerja dan targetnya adalah sebagai berikut :

Tabel 2.3

Perjanjian Kinerja Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Batang Tahun 2021

No	Sasaran	Indikator Kinerja	Satuan	target
1	2	3	4	5
1.1.1	Meningkatkan kinerja dan akuntabilitas Dinas Ketenagakerjaan	Nilai SAKIP Disnaker	Nilai	60
1.1.2	Meluasnya Kesempatan Kerja Bagi Masyarakat	Tingkat Kesempatan Kerja	%	94,99%
		Prosentase Pencari Pekerjaan yang mendapat pekerjaan	%	22%
1.1.3	Meningkatnya Kualitas dan Produktivitas Tenaga Kerja	Rasio Ketergantungan	%	41%
1.1.4	Meningkatnya Kualitas Hubungan Industrial dan Kualitas Jaminan Sosial Tenaga Kerja	Persentase Perusahaan yang menerapkan tata kelola kerja yang layak	%	11,79%
1.1.5	Meningkatnya penempatan transmigran yang berkualitas dan meningkatnya kemandirian transmigran	Persentase penempatan transmigran yang telah mendapat pelatihan	%	100%

BAB III

AKUNTABILITAS KINERJA

A. ANALISIS DAN CAPAIAN KINERJA

Sesuai dengan Perjanjian Kinerja Tahun 2021, implementasi strategis Tahun 2021 mencakup pelaksanaan 12 kegiatan, 24 sub kegiatan dalam 5 program untuk mendukung 5 sasaran strategis. Capaian kinerja (performance results) selama tahun 2021 dapat diikhtisarkan sebagai berikut :

Tabel 3.1

Analisis Target dan Realisasi Kinerja Sasaran Strategis Dinas Ketenagakerjaan
Tahun 2021

No	SasaranStrategis	Indikator Kinerja	Satuan	Tahun 2021		
				Target	Realisasi	Capaian
1	Meningkatkan kinerja dan akuntabilitas Dinas Ketenagakerjaan	Nilai SAKIP Disnaker	nilai	60	56,63	94,38%
2	Meluasnya Kesempatan Kerja Bagi Masyarakat	Tingkat Kesempatan Kerja	%	94,99%	93,07%	97,9%
		Prosentase Pencari Pekerjaan yang mendapat pekerjaan	%	22%	26,54%	120,63%
3	Meningkatnya Kualitas dan Produktivitas Tenaga Kerja	Rasio Ketergantungan	%	41%	49,02%	119,5%
4	Meningkatnya Kualitas Hubungan Industrial dan Kualitas Jaminan Sosial Tenaga Kerja	Persentase Perusahaan yang menerapkan tata kelola kerja yang layak	%	11,79%	31,02%	263,104%
5	Meningkatnya penempatan transmigran yang berkualitas dan meningkatnya kemandirian transmigran	Persentase penempatan transmigran yang telah mendapat pelatihan	%	100%	0	0

Sebagaimana yang telah diuraikan sebelumnya, dari 5 sasaran strategis yang ditetapkan dalam Perjanjian Kinerja tahun 2021, ada 3 sasaran strategis yang tercapai lebih dari 100% yaitu **sasaran strategis** Meluasnya Kesempatan Kerja Bagi Masyarakat dengan

indikator Prosentase Pencari Pekerjaan yang mendapat pekerjaan, **sasaran strategis** Meningkatnya Kualitas dan Produktivitas Tenaga Kerja dengan indikator Rasio Ketergantungan dan **sasaran strategis** Meningkatnya Kualitas Hubungan Industrial dan Kualitas Jaminan Sosial Tenaga Kerja dengan indicator Persentase Perusahaan yang menerapkan tata kelola kerja yang layak. Ada banyak faktor yang mendukung terealisasi dan 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 2021, yaitu Meningkatkan kinerja dan akuntabilitas Dinas Ketenagakerjaan

a. Perbandingan antara target dan realisasi kinerja Tahun 2021

Tabel 3.2

Capaian Kinerja Sasaran Strategis 1 Tahun 2021

Sasaran	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	% Capaian
Meningkatkan kinerja dan akuntabilitas Dinas Ketenagakerjaan	Nilai SAKIP Disnaker	60	56,63	94,38%

Sasaran strategis 1 yaitu Meningkatkan Kinerja dan Akuntabilitas Dinas Ketenagakerjaan dengan indikator sasaran Nilai SAKIP Disnaker tercapai 56,63 dengan target 60 (**tidak tercapai**).

b. Perbandingan realisasi kinerja serta capaian kinerja Tahun 2021 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 2021

Tabel 3.3

Perbandingan Realisasi dan Capaian Kinerja Sasaran Strategis 1 dari Tahun
2017-2021

IndikatorKinerja	Tahun 2017		Tahun 2018		Tahun 2019		Tahun 2020		Tahun 2021	
	Realisasi	Capaian	Realisasi	Capaian	Realisasi	Capaian	Realisasi	Capaian	Realisasi	Capaian
Nilai SAKIP Disnaker	-	-	-	-	-	-	-	-	56,63	94,38

Dinas Ketenagakerjaan berdiri Bulan Oktober Tahun 2018. Pada Tahun 2017 sampai dengan Bulan Oktober Tahun 2018 masih bergabung dengan DPMPTSP dan Naker. Jika dilihat dari tabel di atas, untuk realisasi indikator Nilai SAKIP Disnaker, nilai SAKIP yang keluar di Tahun 2019 tidak ada, karena pada Tahun 2019 Dinas Ketenagakerjaan tidak menjadi sampling. Dinas Ketenagakerjaan termasuk Dinas baru yang terpisah dari DPMPTSP dan Naker. Nilai SAKIP Tahun 2020 yang keluar pada Tahun 2021 terealisasi 56,63 dari target 60. Ada beberapa factor penyebab, diantaranya Renstra Dinas Ketenagakerjaan masih bergabung dengan DPMPTSP dan Naker sehingga sedikit mengalami kesulitan dalam membuat laporan kinerja dan mengimplementasikan kegiatan pada Dinas Ketenagakerjaan.

- c. Perbandingan realisasi kinerja sampai dengan tahun 2021 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 2021 dengan
Target kinerja Akhir Renstra Tahun 2017-2022

Sasaran	Indikator Kinerja	Realisasi	Target Akhir Renstra	% Capaian Terhadap Target Akhir
Meningkatkan kinerja dan akuntabilitas Dinas Ketenagakerjaan	Nilai SAKIP Disnaker	56,63	60	94,38%

Jika dibandingkan target kinerja pada akhir periode akhir Renstra, untuk indikator Nilai SAKIP Disnaker belum tercapai. Diharapkan pada Tahun 2022 target tersebut bisa tercapai dengan meningkatkan kualitas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) dan implementasinya.

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

Keberhasilan tercapainya sasaran strategis “Meningkatkan kinerja dan akuntabilitas Dinas Ketenagakerjaan” dipengaruhi oleh:

1. Perencanaan Kinerja Tahunan

- **Kualitas Perencanaan Kinerja**

Rencana Aksi atas kinerja belum seluruhnya mencantumkan target secara periodik atas kinerja

- **Implementasi Perencanaan Kinerja Tahunan**

- Belum diperoleh bukti dukung yang cukup untuk menentukan target kinerja yang diperjanjikan telah digunakan untuk mengukur keberhasilan
- Memonitoring dilakukan terbatas pada penyerahan atau pengumpulan hasil pengukuran capaian kinerja
- Pemanfaatan PK terbatas pada pelaporan atau dokumentasi semata tanpa ada tindakan nyata selanjutnya

2. Pengukuran kinerja

Pengukuran kinerja atas Rencana Aksi belum digunakan untuk pengendalian dan pemantauan kinerja secara berkala.

3. Pelaporan Kinerja

- Belum seluruh Laporan Kinerja Perangkat Daerah menyajikan informasi pencapaian sasaran yang berorientasi outcome
- Belum seluruh laporan Kinerja Perangkat Daerah menyajikan informasi tentang analisis efisiensi penggunaan sumber daya
- Laporan Kinerja Perangkat Daerah belum dimanfaatkan sebagai dasar perbaikan perencanaan kinerja, menilai dan memperbaiki

pelaksanaan program dan kegiatan organisasi, serta belum digunakan untuk peningkatan kinerja

4. Evaluasi Internal

- Pemenuhan Evaluasi, belum dilaksanakan evaluasi terhadap rencana aksi atau kinerja
- Kualitas Evaluasi, pemantauan Rencana Aksi dilaksanakan dalam rangka mengendalikan kinerja belum dilaksanakan
- Pemantauan Evaluasi

5. Pencapaian Sasaran / Kinerja

- Kinerja yang dilaporkan (Output)
- Kinerja yang dilaporkan (Outcome)

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 tidak terdapat efisiensi anggaran. Anggaran penetapan Tahun 2021 sebesar 2.000.000 dan pada Perubahan Anggaran jumlah masih tetap.

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

Sasaran ini didukung oleh Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/ Kota, kegiatan Perencanaan Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah, sub kegiatan Koordinasi dan Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD. Jika dibandingkan dengan Tahun 2020, anggaran kegiatan pendukung sasaran dan program tersebut mengalami penurunan, program dan kegiatan yang mendukung pencapaian kinerja sasaran 1 adalah sebagai berikut :

Tabel 3,5

Program dan Kegiatan Tahun 2021 yang mendukung Pencapaian Kinerja
Sasaran 1

PROGRAM	KEGIATAN / SUB KEGIATAN
Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/ Kota	Perencanaan Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah
	Koordinasi dan Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD

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

a. Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/ Kota

Sasaran strategis yang pertama ini didukung oleh Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota, kegiatan Perencanaan Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah, sub kegiatan Koordinasi dan Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD. Jika dilihat dari realisasi anggaran kegiatan, pada Tahun 2021 tercapai 100%.

2. Sasaran Strategis kedua untuk Tahun 2021 : Meluasnya Kesempatan Kerja Bagi Masyarakat

a. Perbandingan antara target dan realisasi kinerja Tahun 2021

Tabel 3.6

Capaian Kinerja Sasaran Strategis 2 Tahun 2021

Sasaran	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	% Capaian
Meluasnya Kesempatan Kerja Bagi Masyarakat	Tingkat Kesempatan Kerja	94,99%	93,07%	97,97%
	Prosentase Pencari Pekerjaan yang mendapat pekerjaan	22%	26,54%	120,63%

Sasaran strategis 2 bertujuan untuk Meningkatkan Kualitas Layanan Ketenagakerjaan dengan indikator sasaran strategis Tingkat Kesempatan Kerja terealisasi 93,07% dengan target 94,99% (**tidak tercapai**), indikator prosentase pencari pekerjaan yang mendapat pekerjaan terealisasi 26,54% dengan target 22% (**tercapai**)

- b. Perbandingan realisasi kinerja serta capaian kinerja Tahun 2021 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 2021

Tabel 3.7

Perbandingan Realisasi dan Capaian Kinerja Sasaran Strategis 2 dari Tahun 2017-2021

Indikator Kinerja	Tahun 2017		Tahun 2018		Tahun 2019		Tahun 2020		Tahun 2021	
	Realisasi	Capaian	Realisasi	Capaian	Realisasi	Capaian	Realisasi	Capaian	Realisasi	Capaian
Tingkat Kesempatan Kerja		94,18/ 95,53 x 100%		95,77/ 94,29 x100%		95,84/94,29 x100%		93,08/ 94,31 x100%		93,07/ 94,99 x 100%
	94,18	98,5%	95,77	101,56	95,84	101,64	93,08	98,69	93,07	97,97
Prosentase Pencari Pekerjaan yang mendapat pekerjaan		60,09/ 21x 100%		44,98/ 21,3x 100%		21,66/ 21,5 x 100%		46,61/ 21,8 x 100%		26,54/ 22 x 100%
	60,09	286,1%	44,98	211,17%	21,66	100,74%	46,61	213,8%	26,54	120,63%

Jika dilihat dari tabel di atas realisasi indikator tingkat kesempatan kerja dari Tahun 2017 sampai dengan tahun 2019 mengalami peningkatan baik realisasi maupun capaiannya. Kemudian di Tahun 2020 dan Tahun 2021 mengalami penurunan capaian kinerja.

- c. Perbandingan realisasi kinerja sampai dengan tahun 2021 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 2021 dengan
Target kinerja Akhir Renstra Tahun 2017-2022

Sasaran	Indikator Kinerja	Realisasi	Target Akhir Renstra	% Capaian Terhadap Target Akhir
Meluasnya Kesempatan Kerja Bagi Masyarakat	Tingkat Kesempatan Kerja	93,07	96,63	96,31
	Prosentase Pencari Pekerjaan yang mendapat pekerjaan	26,54	22,3%	119,01

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 adanya KITB.

Untuk indikator yang kedua yaitu prosentase pencari pekerjaan yang mendapat pekerjaan, jika dibandingkan target kinerja pada akhir periode akhir Renstra, capaian kinerja akan tercapai melalui implementasi tupoksi Dinas Ketenagakerjaan diantaranya dengan :

1. Memberikan Pelatihan Kerja
 2. Tidak membedakan Pencari Kerja
 3. Meningkatkan kesadaran masyarakat tentang jiwa kewirausahaan
 4. Meningkatkan informasi lowongan pekerjaan
 5. Memperbaiki kondisi ekonomi makro
 6. Meningkatkan mutu Pendidikan dan pelatihan
 7. Transmigrasi
- d. Analisis penyebab keberhasilan/kegagalan atau peningkatan/ penurunan kinerja

Keberhasilan tercapainya sasaran strategis **“Meluasnya Kesempatan Kerja Bagi Masyarakat”** dipengaruhi oleh:

1. Adanya kesempatan kerja yang tersedia (demand for labor)
2. Tingkat Pendidikan, keahlian dan ketrampilan
3. Usia tenaga kerja dan jumlah Angkatan kerja yang tersedia
4. Besarnya permintaan total masyarakat
5. Jumlah investasi yang dilakukan perseorangan dan badan usahaswasta
6. Kebijakan pajak dan kemampuan Pemerintah dalam melaksanakan pembangunan ketenagakerjaan
7. Ekspor dan impor
8. Kertasama dengan Negara lain, untuk kesempatan kerja di Luar Negeri

Terbukanya kesempatan kerja merupakan salah satu indikator terjadinya pembangunan ekonomi. Jika ketersediaan kesempatan kerja tidak seimbang dengan peningkatan penduduk usia kerja maka akan menimbulkan permasalahan yang disebut pengangguran

e. Analisis atas efisiensi penggunaan sumber daya

Program pendukung sasaran ini adalah Program Penempatan Tenaga Kerja dan Program Pembangunan Kawasan Transmigrasi. Pencapaian sasaran ini, untuk program Penempatan Tenaga Kerja mengalami peningkatan anggaran dari anggaran penetapanse jumlah 176.700.000, di anggaran perubahan naik menjadi 268.343.000 terealisasi sebesar 268.041.865. Penambahan anggaran pada program ini untuk memenuhi kualitas inovasi pengembangan system informasi pasar kerja Kabupaten Batang berbasis Website (Batang Career), diharapkan bisa mencapai sasaran kedua ini.

Program kedua pendukung sasaran ini adalah Program Pembangunan Kawasan Transmigrasi. Terdapat efisiensi sebesar 100% dari anggaran penetapan sebesar 42.000.000 menjadi 0 pada anggaran perubahan. Faktor penyebab efisiensi ini adalah pandemi covid-19, sehingga program transmigrasi ditiadakan secara nasional.

f. Analisis program dan kegiatan yang mendukung keberhasilan pencapaian kinerja

Pencapaian kinerja indicator sasaran ini didukung oleh beberapa program yaitu:

Tabel 3.9

Program dan Kegiatan Tahun 2021 yang mendukung Pencapaian Kinerja
Sasaran 2

PROGRAM	KEGIATAN / SUB KEGIATAN
Program Penempatan Tenaga Kerja	Pelayanan Antar Kerja di Daerah Kabupaten/ Kota
	Pelayanan Antar Kerja
Program Pembangunan Kawasan Transmigrasi	Penataan Persebaran Penduduk yang Berasal dari 1 (satu) Daerah Kabupaten/ Kota
	Pelaksanaan Penataan Penduduk Setempat Sekitar Lokasi Kawasan Transmigrasi

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

a. Program Penempatan Tenaga Kerja

Indikator kinerja program penempatan tenaga kerja adalah jumlah pencari kerja yang ditempatkan. Pada Tahun 2021 indikator ini tercapai 100% dari target 26,54 terealisasi 26,54

b. Program Pembangunan Kawasan Transmigrasi

Indikator kinerja program ini adalah tingkat kepedulian kepala keluarga transmigrasi. Pada Tahun 2021 program transmigrasi ditiadakan secara Nasional karena adanya pandemic covid-19. Untuk tingkat kepedulian masyarakat terhadap program transmigrasi mungkin banyak, tetapi terbentur ketiadaan program tersebut.

3. Sasaran Strategis ketiga Meningkatnya Kualitas dan Produktivitas Tenaga Kerja

a. Perbandingan antara target dan realisasi kinerja Tahun 2021

Tabel 3.10

Capaian Kinerja Sasaran Strategis 3 Tahun 2021

Sasaran	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	% Capaian
Meningkatnya Kualitas dan Produktivitas Tenaga Kerja	Rasio Ketergantungan	41%	49,02	119,56

Sasaran strategis 3 bertujuan untuk Meningkatkan Kualitas Layanan Ketenagakerjaan dengan indikator sasaran strategis Rasio Ketergantungan tercapai 49,02 % dengan target 41% (**tercapai**)

b. Perbandingan realisasi kinerja serta capaian kinerja Tahun 2021 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 2021

Tabel 3.11

Perbandingan Realisasi dan Capaian Kinerja Sasaran Strategis 3 dari Tahun 2017-2021

Indikator Kinerja	Tahun 2017		Tahun 2018		Tahun 2019		Tahun 2020		Tahun 2021	
	Realisasi	Capaian	Realisasi	Capaian	Realisasi	Capaian	Realisasi	Capaian	Realisasi	Capaian
Rasio Ketergantungan	-	- / 31,77 x 100%		45,02 / 31,27 x 100%		58,80 / 30,70 x 100%		44,99 / 30,74 x 100%		49,02 / 29,55 x 100%
		0	45,02	143,97	58,80	191,53	44,99	146,35	49,02	165,88

Jika dilihat dari tabel di atas, untuk indikator Rasio Ketergantungan dari Tahun 2017 sampai dengan Tahun 2019 mengalami kenaikan baik realisasi maupun capaiannya. Kemudian pada Tahun 2020 baik realisasi dan capaian mengalami penurunan meskipun pada Tahun 2021 mengalami kenaikan lagi dengan capaian lebih kecil dari Tahun 2019.

c. Perbandingan realisasi kinerja sampai dengan tahun 2021 dengan target jangka menengah yang terdapat dalam dokumen perencanaan strategi

sorganisasi (target kinerja akhir Renstra Tahun 2017-2022)

Tabel 3.12

Perbandingan Realisasi Kinerja Sasaran Strategis 3 Tahun 2021 dengan
Target kinerja Akhir Renstra Tahun 2017-2022

Sasaran	Indikator Kinerja	Realisasi	Target Akhir Renstra	% Capaian Terhadap Target Akhir
Meningkatnya Kualitas dan Produktivitas Tenaga Kerja	Rasio Ketergantungan	49,02	40	122,55

Jika dibandingkan target kinerja pada akhir periode akhir Renstra, untuk indikator Rasio Ketergantungan, capaian kinerja dianggap akan tercapai, diprediksi jumlah penduduk usia kerja menurun.

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

Keberhasilan tercapainya sasaran strategis **“Meningkatnya Kualitas dan Produktivitas Tenaga Kerja”** dipengaruhi oleh:

1. Sikap Kerja

Sikap kerja merupakan kesediaan untuk bekerja bergiliran, dapat menerima tambahan tugas, bekerja dalam satu tim

2. Tingkat Ketrampilan

Tingkat ketrampilan ditentukan oleh pendidikan formal dan informal, adanya pelatihan dalam manajemen dan supervise dan ketrampilan dalam teknik industri. Karyawan yang mempunyai pendidikan dan mempunyai pelatihan tentu akan berpotensi untuk meningkatkan produktivitas kerja

3. Hubungan antara tenaga kerja dan pimpinan organisasi

Hubungan antara tenaga kerja dan pimpinan organisasi yang

tercermin dalam usaha bersama antara pimpinan organisasi dan tenaga kerja untuk meningkatkan produktivitas melalui lingkaran pengawasan mutu dan penilaian mengenai kerja unggul

4. Manajemen produktivitas

Manajemen produktivitas adalah manajemen yang efisien mengenai sumber dan sistem kerja untuk mencapai produktivitas

5. Efisiensi tenaga kerja kewiraswastaan

Kewiraswastaan tercermin dalam pengambilan resiko, kreativitas dalam berusaha dan berada di jalur yang benar dalam berusaha

e. Analisis atas efisiensi penggunaan sumber daya

Pada sasaran ini program pendukungnya adalah Program Pelatihan Kerja dan Produktivitas Tenaga Kerja. Pada program ini terdapat efisiensi anggaran sebesar 16,44% dari anggaran penetapan sebesar 953.839.000 menjadi 797.054.950 pada anggaran perubahan. Efisiensi terjadi karena adanya refocusing anggaran akibat covid-19.

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

Tabel 3.13

Program dan Kegiatan Tahun 2021 yang mendukung Pencapaian Kinerja
Sasaran 3

PROGRAM	KEGIATAN
Program Pelatihan Kerja dan Produktivitas Tenaga Kerja	Pelaksanaan Pelatihan Berdasarkan Unit Kompetensi
	Proses Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Ketrampilan bagi Pencari Kerja berdasarkan klaster kompetensi (APBD)
	Pembinaan Lembaga Pelatihan Kerja Swasta
	Pembinaan Lembaga Pelatihan Kerja

	Swasta
	Konsultasi Produktivitas pada Perusahaan Kecil
	Pelaksanaan Konsultasi Produktivitas kepada Perusahaan Kecil

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

a. Program Pelatihan Kerja dan Produktivitas Tenaga Kerja

Indikator kinerja dalam Program Pelatihan Kerja dan Produktivitas Tenaga Kerja adalah Rasio Pemuda Berwirausaha. Pada Tahun 2021 indicator ini telah tercapai.

4. Sasaran Strategis keempat Meningkatnya Kualitas Hubungan Industrial dan Kualitas Jaminan Sosial Tenaga Kerja

a. Perbandingan antara target dan realisasi kinerja Tahun 2021

Tabel 3.14

Capaian Kinerja Sasaran Strategis 4 Tahun 2021

Sasaran	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	% Capaian
Meningkatnya Kualitas Hubungan Industrial dan Kualitas Jaminan Sosial Tenaga Kerja	Persentase Perusahaan yang menerapkan tata kelola kerja yang layak	11,79%	31,02%	263,10%

Sasaran strategis 4 bertujuan untuk Meningkatkan Kualitas Layanan Ketenagakerjaan dengan indikator sasaran strategis persentase perusahaan yang menerapkan tata kelola kerja yang layak terealisasi 31,02% dengan target 11,79 % (**tercapai**)

- b. Perbandingan realisasi kinerja serta capaian kinerja Tahun 2021 dengan tahun lalu dan beberapa tahun terakhir

Berdasarkan pengukuran kinerja di atas, berikut perkembangan realisasi dan capaian kinerja sasaran strategis 4 dari 2017 sampai dengan tahun 2021

Tabel 3.15

Perbandingan Realisasi dan Capaian Kinerja Sasaran Strategis 4 dari
Tahun 2017-2021

Indikator Kinerja	Tahun 2017		Tahun 2018		Tahun 2019		Tahun 2020		Tahun 2021	
	Realisasi	Capaian	Realisasi	Capaian	Realisasi	Capaian	Realisasi	Capaian	Realisasi	Capaian
Persentase Perusahaan yang menerapkan tata kelola kerja yang layak		15,71 / 10,60 x 100		15,18 / 7,77 x 100		27,66 / 10,19 x 100		30,20 / 11,45 x 100		31,02 / 11,79 x 100
	15,71	148,20	15,18	195,35	27,66	271,44	30,20	263,75	31,02	263,10

Jika dilihat dari tabel di atas, untuk indikator kinerja Persentase Perusahaan yang menerapkan Tata Kelola Kerja yang Layak, dari Tahun 2017 sampai dengan Tahun 2019 mengalami kenaikan untuk capaiannya. Kemudian pada Tahun 2020 dan Tahun 2021 mengalami penurunan jika dilihat dari capaiannya, namun mengalami kenaikan jika dilihat dari realisasinya.

- c. Perbandingan realisasi kinerja sampai dengan tahun 2021 dengan target jangka menengah yang terdapat dalam dokumen perencanaan strategis organisasi (target kinerja akhir Renstra Tahun 2017-2022)

Tabel 3.16

Perbandingan Realisasi Kinerja Sasaran Strategis 4 Tahun 2021 dengan
Target kinerja Akhir Renstra Tahun 2017-2022

Sasaran	Indikator Kinerja	Realisasi	Target Akhir Renstra	% Capaian Terhadap Target Akhir
Meningkatnya Kualitas Hubungan Industrial dan Kualitas Jaminan Sosial Tenaga Kerja	Persentase Perusahaan yang menerapkan tata kelola kerja yang layak	31,02%	12%	258,5%

Jika dibandingkan target kinerja pada akhir Renstra, untuk indikator Persentase Perusahaan yang menerapkan tata kelola kerja yang layak, 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 2022 target tersebut bisa tercapai dengan meningkatkan jumlah perusahaan yang menerapkan tata kelola kerja yang layak melalui peningkatan pembinaan dari Disnaker ke perusahaan sehingga tingkat kesadaran / pemahaman dari perusahaan dan pekerja tentang regulasi semakin tinggi

Perusahaan yang tergolong memiliki tata kelola kerja yang layak diantaranya mempunyai indikator :

1. Perusahaan sudah mempunyai kepesertaan BPJS
2. PP/PKB
3. LKS Bipartit
4. Fasilitas kesejahteraan pekerja
5. struktur dan skala upah

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

Keberhasilan tercapainya sasaran strategis **“Meningkatnya Kualitas Hubungan Industrial dan Kualitas Jaminan Sosial Tenaga Kerja”** dipengaruhi oleh:

- Fungsi kebijakan, baik yang langsung mengatur hubungan industrial seperti : kebijakan perlindungan kerja, ketetapan upah minimum dsb, maupun kebijakan yang tidak langsung tetapi mempengaruhi pola hubungan industrial, seperti : kebijakan membuka/ menutup keran impor, kebebasan dalam penggunaan tenaga kerja asing, kenaikan bahan bakar migas, kebijakan perpajakan dsb
- Fungsi Pembinaan, pengendalian dan pengawasan dalam pelaksanaan hubungan industrial, yaitu sebagai bentuk implementasi/ eksekusi peraturan dan kebijakan yang telah ditetapkan, misalnya sosialisasi peraturan dan kebijakan yang telah ditetapkan, misalnya sosialisasi peraturan dan kebijakan publik di bidang ketenagakerjaan, pengawasan ketenagakerjaan, penindakan terhadap pelanggaran norma ketenagakerjaan dsb
- Fungsi pelayanan dalam pelaksanaan hubungan industrial, seperti : pencatatan dalam pengesahan Peraturan Perusahaan dan Perjanjian Kerja Bersama (PKB), pencatatan pendirian Serikat Pekerja dan Organisasi Pengusaha, bantuan mediasi dalam kasus perselisihan hubungan industrial, dsb.

- e. Analisis atas efisiensi penggunaan sumber daya

Pada sasaran ini program pendukungnya adalah Program Hubungan Industrial. Pada program ini terdapat efisiensi sebesar 31,81 %. Pada Penetapan Anggaran Tahun 2021, Program Hubungan Industrial tersedia anggaran sebesar 280.595.011, namun pada Perubahan anggaran terdapat efisiensi, sehingga menjadi 191.361.761

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

Tabel 3.17

Program dan Kegiatan Tahun 2021 yang mendukung Pencapaian Kinerja
Sasaran 4

PROGRAM	KEGIATAN
Program Hubungan Industrial	Pengesahan Peraturan Perusahaan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama untuk Perusahaan yang hanya beroperasi dalam 1 (satu) Daerah Kabupaten/ Kota
	Pengesahan Peraturan Perusahaan bagi Perusahaan
	Penyelenggaraan Pendataan dan Informasi Sarana Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja serta Pengupahan
	Pencegahan dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja dan Penutupan Perusahaan di Daerah Kabupaten/Kota
	Pencegahan Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja, dan Penutupan Perusahaan yang berakibat/ berdampak pada kepentingan di 1 (satu) Daerah Kabupaten/ Kota

Penjelasan pelaksanaan program dan kegiatan pendukung sasaran 4 adalah sebagai berikut :

- Program Hubungan Industrial

Indikator program ini adalah angka sengketa pengusaha-pekerja per tahun. Pada Tahun 2021 terealisasi 3 dengan target 4, ini artinya target ini telah tercapai karena jumlah perselisihan menurun.

g. Sasaran Strategis kelima Meningkatnya Penempatan Transmigran yang berkualitas dan meningkatnya kemandirian transmigran

a. Perbandingan antara target dan realisasi kinerja Tahun 2021

Tabel 3.18

Capaian Kinerja Sasaran Strategis 5 Tahun 2021

Sasaran	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	% Capaian
Meningkatnya Penempatan Transmigran yang berkualitas dan meningkatnya kemandirian transmigran	Persentase Penempatan Transmigran yang telah mendapat pelatihan	5	0	0

Sasaran strategis 5 bertujuan untuk Mewujudkan transmigran yang mandiri dan berkualitas di pemukiman transmigrasi yang layak huni, layak usaha, layak berkembang dan layak lingkungan dengan indikator program Tingkat Kepemimpinan Kepala Keluarga Transmigrasi tercapai 0 KK dengan target 5 KK (tidak tercapai).

b. Perbandingan realisasi kinerja serta capaian kinerja Tahun 2021 dengan tahun lalu dan beberapa tahun terakhir

Berdasarkan pengukuran kinerja di atas, berikut perkembangan realisasi dan capaian kinerja sasaran strategis 4 dari 2017 sampai dengan tahun 2021

Tabel 3.19

Perbandingan Realisasi dan Capaian Kinerja Sasaran Strategis 5 dari Tahun 2017-2021

Indikator Kinerja	Tahun 2017		Tahun 2018		Tahun 2019		Tahun 2020		Tahun 2021	
	Realisasi	Capaian	Realisasi	Capaian	Realisasi	Capaian	Realisasi	Capaian	Realisasi	Capaian
Persentase Penempatan Transmigran yang telah mendapat pelatihan					5	100	0	0	0	0

Jika dilihat dari tabel di atas, pada Tahun 2019 target tercapai 100%,

kemudian pada Tahun 2020 dan Tahun 2021 realisasi dan capaian 0 karena pada Tahun tersebut kegiatan transmigrasi ditiadakan secara Nasional karena Pandemi covid-19.

- b. Perbandingan realisasi kinerja sampai dengan tahun 2021 dengan target jangka menengah yang terdapat dalam dokumen perencanaan strategis organisasi (target kinerja akhir Renstra Tahun 2017 -2022)

Tabel 3.20

Perbandingan Realisasi Kinerja Sasaran Strategis 5 Tahun 2021 dengan Target kinerja Akhir Renstra Tahun 2017-2022

Sasaran	Indikator Kinerja	Realisasi	Target Akhir Renstra	% Capaian Terhadap Target Akhir
Meningkatnya Penempatan Transmigran yang berkualitas dan meningkatnya kemandirian transmigran	Persentase Penempatan Transmigran yang telah mendapat pelatihan	0	5	0

Jika dibandingkan target kinerja pada akhir periode akhir Renstra, untuk indikator persentase penempatan transmigran yang telah mendapat pelatihan capaian kinerja dianggap tidak akan tercapai, karena pada Tahun 2022 tidak terdapat anggaran pendukung program ini dan pandemic covid-19 juga belum berakhir, sehingga Pemerintah mungkin belum memberlakukan kegiatan transmigrasi lagi.

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

Keberhasilan tercapainya sasaran strategis **“Meningkatnya Penempatan Transmigran yang berkualitas dan meningkatnya kemandirian**

transmigran” dipengaruhi oleh:

1. Kualitas lahan, kemampuan air, luas lahan, teknologi, informasi yang berhubungan dengan praktik pertanian, input, karakteristik transmigran, dan lokasi penempatan utamanya daya dukung wilayah
 2. Tumbuhnya Kawasan padat penduduk di beberapa wilayah saja
 3. Kurangnya pemerataan ekonomi dan persebaran penduduk di beberapa wilayah
 4. Adanya lapangan pekerjaan yang dijanjikan Pemerintah bagi penduduk yang ingin bertransmigrasi
- d. Analisis atas efisiensi penggunaan sumber daya
- Pada sasaran ini program pendukungnya adalah Program Pembangunan Kawasan Transmigrasi. Pada program ini terdapat efisiensi anggaran 100% yaitu dari anggaran penetapan sebesar 42.000.000 menjadi 0. Pada Tahun 2021 program transmigrasi ditiadakan secara Nasional akibat pandemi COVID-19.
- e. Analisis program dan kegiatan yang mendukung keberhasilan pencapaian kinerja serta rencana tindak lanjut

Tabel 3.21

Program dan Kegiatan Tahun 2021 yang mendukung Pencapaian Kinerja
Sasaran 5

PROGRAM	KEGIATAN
Program Pembangunan Kawasan Transmigrasi	Penataan Persebaran Penduduk yang Berasal dari 1 (satu) Daerah Kabupaten/ Kota
	Pelaksanaan Penataan Penduduk Setempat Sekitar Lokasi Kawasan Transmigrasi

Penjelasan pelaksanaan program dan kegiatan pendukung sasaran 5 adalah sebagai berikut :

- Program Pembangunan Kawasan Transmigrasi

Indikator kinerja dalam Program Pembangunan Kawasan Transmigrasi yaitu tingkat kepedulian kepala keluarga transmigrasi. Pada Tahun 2021 indikator program tidak tercapai yaitu dari target sebesar 5 KK terealisasi 0 sehingga tingkat capaian sebesar 0%

B. REALISASI ANGGARAN

Laporan Realisasi Pelaksanaan Anggaran Rutin, dan Pembangunan Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Batang untuk tahun anggaran 2021 meliputi pokok-pokok sebagai berikut :

1. Realisasi Anggaran Belanja Rutin, yang terdiri dari 1 program, 5 kegiatan, dan 16 sub kegiatan
2. Realisasi Anggaran Belanja Pembangunan, yang terdiri dari 4 program, 7 kegiatan, dan 8 sub kegiatan.

Realisasi Penyerapan Anggaran Tahun 2021 dapat dilihat dalam tabel berikut ini :

Tabel 3.22
Realisasi Anggaran Tahun 2021

No	Sasaran dan Program	Pagu Anggaran (Rp)	Realisasi (Rp)	%
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
I	PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH KABUPATEN/ KOTA, dengan kegiatan :	2.863.239.262	2.813.950.077	98,27%
	a. Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah dengan sub kegiatan :	2.000.000	2.000.000	100%
	Koordinasi dan Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD	2.000.000	2.000.000	100%
	b. Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	2.482.409.212	2.439.750.476	98,28%
	Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	2.285.969.212	2.246.124.844	98,26 %
	Penyediaan Administrasi Pelaksanaan Tugas ASN	196.440.000	193.625.632	98,57%

No	Sasaran dan Program	Pagu Anggaran (Rp)	Realisasi (Rp)	%
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
	c. Administrasi Umum Perangkat Daerah	119.340.050	119.275.239	99,95
	Penyediaan Komponen Instalasi Listrik / Penerangan Bangunan Kantor	3.999.100	3.999.100	100%
	Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor	40.398.450	40.398.400	100%
	Penyediaan Bahan Logistik Kantor	19.142.500	19.083.000	99,69%
	Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan	12.500.000	12.500.000	100%
	Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan	2.800.000	2.800.000	100%
	Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	40.500.000	40.494.739	99,99%
	d. Kegiatan Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	145.000.000	139.830.962	96,44
	Penyediaan Jasa Surat Menyurat	1.440.000	1.439.900	99,99%
	Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	49.000.000	44.033.563	89,86%
	Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	94.560.000	94.357.499	99,79%
	e. Pemeliharaan barang milik daerah penunjang urusan Pemerintah Daerah	114.490.000	113.093.400	98,78
	Penyediaan jasa pemeliharaan, biaya pemeliharaan dan pajak kendaraan perorangan dinas atau kendaraan dinas jabatan	5.000.000	3.681.400	73,63%

No	Sasaran dan Program	Pagu Anggaran (Rp)	Realisasi (Rp)	%
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
	Penyediaan jasa pemeliharaan biaya pemeliharaan pajak dan perizinan kendaraan dinas operasional atau lapangan	77.560.000	77.482.000	99,90%
	Pemeliharaan /rehabilitasi gedung kantor bangunan lainnya	20.000.000	20.000.000	100%
	Pemeliharaan /rehabilitasi sarana dan prasarana pendukung gedung kantor atau bangunan lainnya	11.930.000	11.930.000	100%
II	PROGRAM PELATIHAN KERJA DAN PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA dengan kegiatan :	797.054.950	792.209.066	99,39%
	a. Pelaksanaan Pelatihan Berdasarkan Unit Kompetensi	588.608.150	585.586.001	99,49%
	Proses Pelaksanaan pendidikan dan pelatihan ketrampilan bagi pencari kerja berdasarkan klaster kompetensi	588.608.150	585.586.001	99,49%
	b. Pembinaan Lembaga Pelatihan Kerja Swasta	10.300.000	10.268.000	99,69%
	Pembinaan Lembaga Pelatihan Kerja Swasta	10.300.000	10.268.000	99,69%
	c. Konsultasi Produktivitas pada Perusahaan Kecil	198.146.800	196.355.065	99,10%
	Pelaksanaan konsultasi produktivitas kepada Perusahaan Kecil	198.146.800	196.355.065	99,10%
III	PROGRAM PENEMPATAN TENAGA KERJA	268.343.000	268.041.865	99,89%
	a. Pelayanan Antar kerja di Daerah Kabupaten/ Kota	268.343.000	268.041.865	99,89%

No	Sasaran dan Program	Pagu Anggaran (Rp)	Realisasi (Rp)	%
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
	Pelayanan Antar Kerja	268.343.000	268.041.865	99,89%
IV	PROGRAM HUBUNGAN INDUSTRIAL	191.361.761	189.146.108	98,84%
	a. Kegiatan Pengesahan Peraturan Perusahaan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama untuk Perusahaan yang hanya Beroperasi dalam 1 (satu) Daerah Kabupaten/ Kota	92.417.950	90.401.254	97,82%
	Pengesahan Peraturan Perusahaan bagi perusahaan	28.500.000	28.478.800	99,93%
	Penyelenggaraan Pendataan dan Informasi Sarana Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja serta Pengupahan	63.917.950	61.922.454	96,88%
	b. Kegiatan Pencegahan dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja dan Penutupan Perusahaan di Daerah Kabupaten/ Kota	98.943.811	98.744.854	99,80%
	Pencegahan perselisihan Hubungan Industrial, mogok kerja dan penutupan perusahaan yang berakibat / berdampak pada kepentingan di 1 (satu) daerah Kabupaten/ Kota	98.943.811	98.744.854	99,80%
V	PROGRAM PEMBANGUNAN KAWASAN TRANSMIGRASI dengan kegiatan :	0	0	0
	a. Kegiatan Penataan persebaran penduduk yang berasal dari 1 (satu) Daerah Kabupaten / Kota	0	0	0
	Pelaksanaan penataan penduduk setempat sekitar lokasi Kawasan transmigrasi	0	0	0

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 2021 dilihat dari perjanjian kinerja sasaran adalah :

Dari 5 (lima) sasaran yang harus dicapai di Tahun 2021, yang terdiri dari 6 indikator ternyata hanya 3 (tiga) indikator yang tercapai sisanya 3 (tiga) 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 2021 :
 - 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
-
- 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, dalog dan monev
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 2021
- 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)



PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2021

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

Nama : **SUPRAPTO, 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.

Batang, September 2021

PIHAK KEDUA
BUPATI BATANG

Dr. WIHAJI, S. Ag, M. Pd

PIHAK PERTAMA
KEPALA DINAS KETENAGAKERJAAN
KABUPATEN BATANG

SUPRAPTO, S.Sos, M.Si

Pembina Tingkat I
NIP. 19660925 199710 1 002

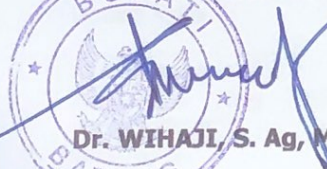
PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2021
KEPALA DINAS KETENAGAKERJAAN KABUPATEN BATANG


NO	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	TARGET
(1)	(2)	(3)	(4)
1.	Meningkatkan Kinerja dan Akuntabilitas Dinas Ketenagakerjaan	Nilai SAKIP Disnaker	B
2.	Meluasnya Kesempatan Kerja Bagi Masyarakat	Tingkat Kesempatan Kerja	94,99%
		Prosentase Pencari Pekerjaan yang mendapat pekerjaan	22%
3.	Meningkatnya Kualitas dan Produktivitas Tenaga Kerja	Rasio Ketergantungan	41%
4.	Meningkatnya kualitas Hubungan Industrial dan Kualitas Jaminan Sosial Tenaga Kerja	Persentase Perusahaan yang menerapkan tata kelola kerja yang layak	11,79%
5.	Meningkatnya penempatan transmigran yang berkualitas dan meningkatnya kemandirian transmigran	Persentase penempatan transmigran yang telah mendapat pelatihan	100%

	Program	Anggaran	Keterangan
I.	Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/ Kota	2.972.275.900,00	APBD
II.	Program Pelatihan Kerja dan Produktivitas Tenaga Kerja	953.839.000,00	APBD & DBHCHT
III.	Program Penempatan Tenaga Kerja	176.700.000,00	APBD
IV.	Program Hubungan Industrial	280.595.011,00	APBD
V.	Program Pembangunan Kawasan Transmigrasi	42.000.000,00	APBD
	TOTAL	4.425.409.911,00	APBD & DBHCHT

(Empat Milyar Empat Ratus Dua Puluh Lima Juta Empat Ratus Sembilan Ribu Sembilan Ratus Sebelas Rupiah)

Batang, September 2021

PIHAK KEDUA
BUPATI BATANG

Dr. WIHAJI, S. Ag, M.Pd

PIHAK PERTAMA
KEPALA DINAS KETENAGAKERJAAN
KABUPATEN BATANG

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

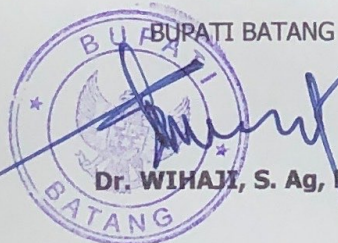


RENCANA KERJA TAHUNAN

OPD : DINAS KETENAGAKERJAAN
TAHUN : 2022

NO	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	TARGET
(1)	(2)	(3)	(4)
1.	Meningkatkan Kinerja dan Akuntabilitas Dinas Ketenagakerjaan	Nilai SAKIP Disnaker	B
2.	Meluasnya Kesempatan Kerja Bagi Masyarakat	Tingkat Kesempatan Kerja	96,63%
		Prosentase Pencari Pekerjaan yang mendapat pekerjaan	22,3%
3.	Meningkatnya Kualitas dan Produktivitas Tenaga Kerja	Rasio Ketergantungan	40%
4.	Meningkatnya kualitas Hubungan Industrial dan Kualitas Jaminan Sosial Tenaga Kerja	Persentase Perusahaan yang menerapkan tata kelola kerja yang layak	12%
5.	Meningkatnya penempatan transmigran yang berkualitas dan meningkatnya kemandirian transmigran	Persentase penempatan transmigran yang telah mendapat pelatihan	100%

Batang, September 2021



Dr. WIHAJI, S. Ag, M.Pd

KEPALA DINAS KETENAGAKERJAAN
KABUPATEN BATANG

SUPRAPTO, S.Sos, M.Si

Pembina Tingkat I

NIP. 19660925 199710 1 002

INDIKATOR KINERJA UTAMA
DINAS KETENAGAKERJAAN KABUPATEN BATANG TAHUN 2021

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
			Realisasi					
			2017	2018	2019	2020	2021	2022
			5,82	4,23	4,16	6,93	6,59	-