

KATA PENGANTAR

Puji syukur ke hadapan Tuhan Yang Maha Esa yang telah melimpahkan rahmat-Nya, sehingga Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Purwakarta dapat menyelesaikan penyusunan Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Purwakarta Tahun 2022, sebagaimana diamanatkan dalam Undang-undang Nomor 28 Tahun 1999 tentang Penyelenggaraan Negara yang Bersih dan Bebas dari Korupsi, Kolusi dan Nepotisme, Penyusunan laporan ini berpedoman pada Keputusan Kepala Lembaga Administrasi Negara Nomor 239/IX/6/8/2003 tentang Pedoman Penyusunan Pelaporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah dan Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Review Atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah.

Secara substantif Laporan Akuntabilitas Kinerja Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Purwakarta merupakan sarana perjanjian kinerja dalam rangka mengimplementasikan system akuntabilitas instansi pemerintah yang menginformasikan tentang penyelenggaraan pemerintahan, pelaksanaan kebijakan, serta pencapaian sasaran dalam mewujudkan tujuan, misi dan visi Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Purwakarta, sebagai perwujudan penyelenggaraan pemerintahan yang transparan dan akuntabel, serta menciptakan *Clean Government* dan *Good Governance*.

Akhir kata, semoga Laporan Kinerja Instansi Pemerintah ini bermanfaat dan dapat digunakan sebagai bahan tambahan masukan bagi pengelolaan dan penataan serta peningkatan kinerja.

Purwakarta , Januari 2023

Kepala Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi
Kabupaten Purwakarta

DIDI GARNADI,S.Pd,MM
NIP. 19720319 199903 1 001

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Penyelenggaraan pemerintahan yang baik (*good governance dan clean government*) sejalan dengan Undang-undang Nomor 28 Tahun 1999 tentang Penyelenggaraan Negara yang Bersih dan Bebas KKN. Salah satu asas umum penyelenggaraan negara adalah asas akuntabilitas yang menjelaskan bahwa setiap kegiatan dan hasil akhirnya harus dapat dipertanggungjawabkan. Akuntabilitas merupakan suatu perwujudan kewajiban untuk mempertanggung jawabkan keberhasilan atau kegagalan misi organisasi dalam mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan. Untuk itu diperlukan pengembangan dan penerapan sistem pertanggungjawaban yang tepat, jelas, terukur dan *legitimate* sehingga penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan dapat berlangsung secara berdaya guna, berhasil guna, bersih dan bertanggungjawab serta bebas dari korupsi, kolusi dan nepotisme.

Dalam rangka itu, pemerintah telah menerbitkan Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah. Peraturan Presiden tersebut mewajibkan setiap instansi pemerintah sebagai unsur penyelenggara pemerintahan negara untuk mempertanggung jawabkan pelaksanaan tugas pokok dan fungsinya serta kewenangan pengelolaan sumber daya dengan didasarkan suatu perencanaan strategis yang ditetapkan oleh masing-masing instansi. Pertanggungjawaban tersebut berupa laporan yang berisi gambaran perwujudan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) yang disusun dan disampaikan secara sistematis dan melembaga yang kemudian disebut LAKIP.

Selain berperan sebagai alat kendali, alat penilaian kualitas kinerja dan alat pendorong terwujudnya *good governance* dalam perspektif yang lebih luas, LAKIP juga berfungsi sebagai media pertanggungjawaban kepada publik. Semua itu memerlukan dukungan dan peran serta aktif seluruh lembaga pemerintahan pusat dan daerah, serta partisipasi masyarakat. Dukungan tersebut merupakan pendorong utama dalam penyusunan Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah dan sebagai perwujudan pelaksanaan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah sebagaimana dimaksud dalam Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 29 Tahun 2014.

Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Purwakarta dalam memenuhi pertanggungjawaban pelaksanaan Tugas Pokok dan Fungsi selama kurun waktu Tahun 2022 menyusun Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) yang juga merupakan pertanggungjawaban atas pelaksanaan kebijakan, program dan kegiatan sebagaimana yang sudah dirumuskan dalam Rencana Strategis.

1.2 Dasar Hukum

Penyusunan LAKIP Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Purwakarta Tahun 2022 didasarkan atas :

1. Undang-Undang Nomor 28 Tahun 1999 tentang Penyelenggaraan Negara yang Bersih Bebas dari Korupsi, Kolusi dan Nepotisme (KKN);
2. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (LNRI Tahun 2014 Nomor 244, TLNRI Nomor 5587), sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (LNRI Tahun 2014 Nomor 246, TLNRI Nomor 5589);

3. Tap MPR RI Nomor XI/MPR/1998 tentang Penyelenggaraan Negara yang Bersih dan Bebas KKN;
4. Peraturan Pemerintah Nomor 79 Tahun 2005 tentang Pedoman Pembinaan dan Pengawasan Penyelenggaraan Pemerintah Daerah;
5. Peraturan Pemerintah Nomor 38 Tahun 2007 tentang Pembagian Urusan Pemerintah antara Pemerintah, Pemerintah Daerah Propinsi dan Pemerintah Daerah Kabupaten/ Kota;
6. Peraturan Pemerintah Nomor 41 Tahun 2007 tentang Organisasi Perangkat Daerah;
7. Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
8. Peraturan Menteri Pemberdayaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu Atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah;
9. Peraturan Daerah Kabupaten Purwakarta Nomor 1 Tahun 2019 Tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kabupaten Purwakarta Tahun 2018-2023

1.3 Kewenangan Pemerintah Daerah

Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi merupakan unsur pelaksana Urusan Pemerintahan bidang Ketenagakerjaan dan Transmigrasi yang menjadi kewenangan Daerah

Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi dipimpin oleh Kepala Dinas yang berkedudukan dibawah dan bertanggungjawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah.

1.4. Aspek Strategis Daerah

1.4.1. Aspek Geografi dan Demografi

Kabupaten Purwakarta merupakan bagian dari wilayah Provinsi Jawa Barat yang terletak di antara 107°30' – 107°40' Bujur Timur dan 6°25'– 6°45' Lintang Selatan. Secara administratif, Kabupaten Purwakarta mempunyai batas wilayah sebagai berikut :

- Sebelah Utara berbatasan dengan Kabupaten Karawang dan Kabupaten Subang;
- Sebelah Timur berbatasan dengan Kabupaten Subang dan Kabupaten Bandung Barat;
- Sebelah Selatan berbatasan dengan Kabupaten Bandung Barat dan Kabupaten Cianjur; dan
- Sebelah Barat berbatasan dengan Kabupaten Karawang, Kabupaten Cianjur dan Kabupaten Bogor.

Kabupaten Purwakarta memiliki wilayah seluas 97.172 hektar, atau 971,72 km². Secara geografis Kabupaten Purwakarta berada pada titik temu tiga jalur utama lalu lintas yang sangat strategis, yaitu jalur Purwakarta-Jakarta, Purwakarta-Bandung dan Purwakarta-Cirebon

Gambar 1.1
Peta Administrasi Kabupaten Purwakarta



1.4.2. Aspek Administratif

Secara administratif, wilayah Kabupaten Purwakarta terdiri dari 17 kecamatan, 183 desa dan 9 kelurahan, 476 dusun, 1.021 Rukun Warga

(RW), dan 2.959 Rukun Tetangga (RT), seperti yang tergambar dalam Tabel berikut dibawah ini :

Tabel 1.1
Luas Wilayah dan Jumlah Desa/Kelurahan
Menurut Kecamatan di Kabupaten Purwakarta Tahun 2022

KECAMATAN	LUAS WILAYAH		JUMLAH DESA /KELURAHAN
	KM ²	%	
1	2	3	4
1. Jatiluhur	60,11	6,19	10
2. Sukasari	92,01	9,47	5
3. Maniis	71,64	7,37	8
4. Tegalwaru	73,23	7,54	13
5. Plered	31,48	3,24	16
6. Sukatani	95,43	9,82	14
7. Darangdan	67,39	6,94	15
8. Bojong	68,69	7,07	14
9. Wanayasa	56,55	5,82	15
10. Kiarapedes	52,16	5,37	10
11. Pasawahan	36,96	3,80	12
12. Pondoksalam	44,08	4,54	11
13. Purwakarta	24,83	2,56	10
14. Babakancikao	42,40	4,36	9
15. Campaka	43,60	4,49	10
16. Cibatu	54,66	5,63	10
17. Bungursari	56,50	5,81	10
JUMLAH	971,72	100,00	192

1.4.3. Aspek Topografi

Dilihat dari aspek topografi, wilayah Kabupaten Purwakarta dapat dikelompokkan ke dalam tiga wilayah, yaitu:

a. Wilayah Pegunungan

Wilayah ini terletak di tenggara Kabupaten Purwakarta, dengan ketinggian 1.100 – 2.036 meter di atas permukaan laut dan meliputi 29,73 persen dari total luas wilayah;

b. Wilayah Perbukitan

Wilayah ini terletak di barat laut Kabupaten Purwakarta dengan ketinggian 500 – 1.100 meter di atas permukaan laut dan meliputi 33,80 persen dari total luas wilayah;

c. Wilayah Dataran

Wilayah ini terletak di utara Kabupaten Purwakarta dengan ketinggian 35 - 499 meter di atas permukaan laut dan meliputi 36,47 persen dari total luas wilayah.

1.4.4. Aspek Pelayanan Umum Ketenagakerjaan

Dalam rangka menciptakan kesempatan kerja berbagai kebijakan yang mendorong peningkatan iklim investasi termasuk iklim ketenagakerjaan terus diperbaiki. Jumlah pengangguran terbuka yang masih relatif tinggi tidak dapat diatasi melalui program-program *ad hoc*. Salah satu yang dilakukan adalah mendorong investasi agar dapat memberikan kesempatan kerja seluas-luasnya bagi para pencari kerja.

Berkaitan dengan itu, penciptaan iklim usaha didorong dengan memfasilitasi terselenggaranya lingkungan usaha yang efisien, sehat dalam persaingan, dan non-diskriminatif bagi kelangsungan dan peningkatan kinerja sektor riil di daerah. Selama tahun 2020 -2022 penciptaan lapangan kerja melalui investasi PMDN dan PMA menunjukkan peningkatan.

Selain itu, kebijakan untuk memberikan insentif pajak bagi perusahaan dimaksudkan agar perusahaan tidak melakukan PHK dan diminta mengambil langkah-langkah seperti pengaturan kembali jam kerja (*defensive restructuring*) dan juga mengambil inisiatif untuk dapat melakukan pelatihan kepada para pekerjanya sehingga bila keadaan membaik pekerja telah siap bekerja dengan produktivitas yang lebih baik. Berkaitan dengan itu, pemerintah telah mendorong agar proses PHK terkait dengan penyelesaian pesangon dan hak-hak pekerja lainnya dirundingkan bersama antara serikat pekerja dan pengusaha.

Peran pemerintah sebatas memfasilitasi perundingan berkaitan dengan kebijakan yang memerlukan pembahasan bersama, antara pemerintah, pengusaha, dan pekerja dituangkan ke dalam PP Nomor 46 Tahun 2008 mengenai Perubahan atas PP Nomor 08 tahun 2005 tentang

Tata Cara Kerja dan Susunan Organisasi Lembaga Kerja sama Tripartit. Tindak lanjut PP ini, telah terbentuk LKS Tripartit Kabupaten Purwakarta. Pemerintah juga telah melengkapi peraturan untuk Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja melalui PP Nomor 01 Tahun 2009 tentang Perubahan keenam atas PP Nomor 14 Tahun 1993.

Melihat uraian kondisi dan permasalahan di atas maka, kebijakan urusan Ketenagakerjaan di Kabupaten Purwakarta diarahkan pada upaya untuk menyediakan fasilitas pelatihan keterampilan tenaga kerja yang memadai; menyiapkan tenaga instruktur/pelatih yang berkualitas; menciptakan dan mengembangkan kesempatan kerja melalui pemagangan di perusahaan; mendorong tenaga kerja yang terdidik dan terlatih untuk membuka lapangan kerja baru.

Adapun perkembangan jumlah pengangguran (pencari kerja yang terdaftar) di Kabupaten Purwakarta tahun 2022, dapat dilihat pada tabel 1.2 berikut ini:

Tabel 1.2
Perkembangan Jumlah Pengangguran
(Pencari Kerja Yang Terdaftar) Kabupaten Purwakarta Tahun 2022

NO.	TINGKAT PENDIDIKAN	L	P
1.	SD dan sederajat	273	506
2.	SMP	635	1643
3.	SMA	6167	3140
4.	SMK	2741	3922
5.	DI	8	5
6.	DII	1	6
7.	DIII	91	120
8.	DIV	11	16
9.	SI	285	432
10.	S2	1	2
11.	S3	0	0
12.	SPESIALIS/PROFESI	2	9793
JUMLAH		20.0008	

Sumber : Dinas KetenagaKerjaan, dan Transmigrasi Kab.Purwakarta

Dilihat dari data tabel diatas, bahwa jumlah pencari kerja yang terdaftar selama tahun 2022 sebanyak **20.008 orang** Laki-Laki 10.215 dan Perempuan 9.793

Sedangkan jumlah penempatan kerja yang ada pada tahun 2022 sebanyak 1.479

Sedangkan perkembangan jumlah Tenaga Kerja di Kabupaten Purwakarta tahun 2022, dapat dilihat pada tabel 1.3 berikut ini:

Tabel 1.3
Perkembangan Jumlah Tenaga Kerja
Kabupaten Purwakarta Tahun 2022

NO	URAIAN	JUMLAH
1.	AngkatanKerja	(BPS)
2.	Penempatan Kerja	1.479
3.	PencariKerja (IPM)	20.0008

1.5. Aspek Strategis Organisasi

Analisis Lingkungan merupakan hal yang penting dalam menentukan faktor-faktor penentu keberhasilan bagi suatu organisasi. Analisis lingkungan terdiri dari Analisis Lingkungan Internal (ALI) dan Analisis Lingkungan Eksternal (ALE). Pemahaman terhadap lingkungan internal maupun eksternal akan memberikan pemahaman terhadap organisasi mengenai kondisi dan kemampuan organisasi. Dengan mengetahui kondisi-kondisi internal maupun eksternal organisasi akan diketahui kekuatan, kelemahan, peluang dan ancaman yang mempengaruhi organisasi. Analisis lingkungan diperlukan untuk meningkatkan kapabilitas organisasi dalam merespon setiap perkembangan keadaan. Adapun Lingkungan Strategis yang berpengaruh terhadap eksistensi Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Purwakarta diantaranya sebagai berikut :

1. Analisis Lingkungan Internal (ALI)

Analisis terhadap lingkungan internal dilakukan melalui pencermatan (scanning) lingkungan internal Organisasi Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi yang memperlihatkan unsur-unsur kekuatan dan kelemahan organisasi sebagai berikut :

a. Kekuatan (Strenght)

- 1) Adanya struktur organisasi yang lengkap dan mencakup seluruh potensi yang ada.
- 2) Lokasi kantor dinas yang strategis.
- 3) Sistem pelayanan administratif kartu pencari kerja (kartu kuning) cepat dan tidak berbelat-belit.
- 4) Adanya Fungsional Pengantar Kerja yang berfungsi untuk melatih, menempatkan calon tenaga kerja yang berkualitas, produktif, dan kompeten di dunia usaha dan dunia industri.

- 5) Adanya Fungsional Pengawas Ketenagakerjaan yang berkompeten untuk mengawasi perusahaan-perusahaan yang ada di Kabupaten Purwakarta.
 - 6) Adanya Fungsional Mediator Hubungan Industrial yang berfungsi sebagai penengah atau mediasi bilamana terjadi perselisihan antara pengusaha dan buruh.
 - 7) Adanya peraturan teknis di bidang ketenagakerjaan yang cukup lengkap.
 - 8) Realisasi pencapaian penerimaan IMTA (Izin Menetap Tenaga Asing) dari TKWNP (Tenaga Kerja Warga Negara Asing Pendetang) yang cukup baik.
 - 9) Adanya anggaran yang memadai, baik anggaran yang bersumber dari APBD maupun APBN untuk peningkatan kualitas dan produktivitas tenaga kerja, kesempatan dan perluasan kerja.
- b. Kelemahan (Weakness)
- 1) Kurangnya dukungan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) yang profesional khususnya untuk Fungsional Instruktur di UPTD BLK.
 - 2) Sistem penempatan AKL (Antar Kerja Lokal), AKAD (Antar Kerja Antar Daerah), dan AKAN (Antar Kerja Antar Negara) yang belum terintegrasi dengan baik.
 - 3) Alat-alat pelatihan yang belum memadai.
 - 4) Info Lowongan Pekerjaan bagi pencari kerja masih banyak menggunakan cara konvensional dan belum sepenuhnya diimplementasikan Bursa Kerja On Line (BKOL).
 - 5) Asset yang diserahkan oleh pemerintah pusat/propinsi tidak lengkap dan umumnya dalam kondisi rusak serta belum ditunjang dengan perangkat Peraturan Daerah.
 - 6) Bangunan kantor kecil dengan sarana yang kurang memadai.
 - 7) Kurangnya sosialisasi peraturan ketenagakerjaan di Perusahaan dan Masyarakat.
 - 8) Pengawasan terhadap kecelakaan di tempat kerja lemah.

2. Analisis Lingkungan Eksternal (ALE)

Analisis terhadap lingkungan eksternal dilakukan dengan pencermatan (scaning) terhadap lingkungan eksternal organisasi Dinas Tenaga Kerja,

Sosial dan Transmigrasi yang memperlihatkan peluang dan ancaman sebagai berikut :

a. Peluang (Opportunities)

- 1) Adanya program pendidikan dan pelatihan (diklat) teknis yang diadakan Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi untuk tenaga fungsional maupun diklat penjenjangan/ struktural.
- 2) Banyaknya industri Garmen di Kabupaten Purwakarta dengan sasarannya adalah tenaga kerja wanita golongan ekonomi menengah ke bawah, dimana angka pencari kerja wanita lebih banyak dibanding dengan laki-laki.
- 3) Kabupaten Purwakarta merupakan salah satu kawasan industri terbesar di Jawa Barat.
- 4) Minat masyarakat luas dalam menggunakan data dan informasi ketenagakerjaan dan ketransmigrasian sangat tinggi.
- 5) Adanya peluang investasi jangka panjang untuk pengembangan kawasan industri di Kabupaten Purwakarta.

b. Ancaman (Threats)

- 1) Rendahnya kompetensi dan produktivitas tenaga kerja.
- 2) Belum kondusifnya kondisi hubungan industrial dan masih banyaknya pelanggaran norma-norma ketenagakerjaan serta masih tingginya angka kecelakaan kerja.
- 3) Penempatan Tenaga Kerja berbanding Lowongan Kerja di Kabupaten Purwakarta
- 4) Kenaikan inflasi tiap tahun yang berpengaruh terhadap tuntutan upah buruh di Kabupaten Purwakarta.

1.6. Susunan Organisasi

Susunan Organisasi Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Purwakarta sesuai dengan Peraturan Bupati Purwakarta Nomor 164 Tahun 2016 tentang Perincian Tugas dan Fungsi Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Purwakarta, terdiri dari :

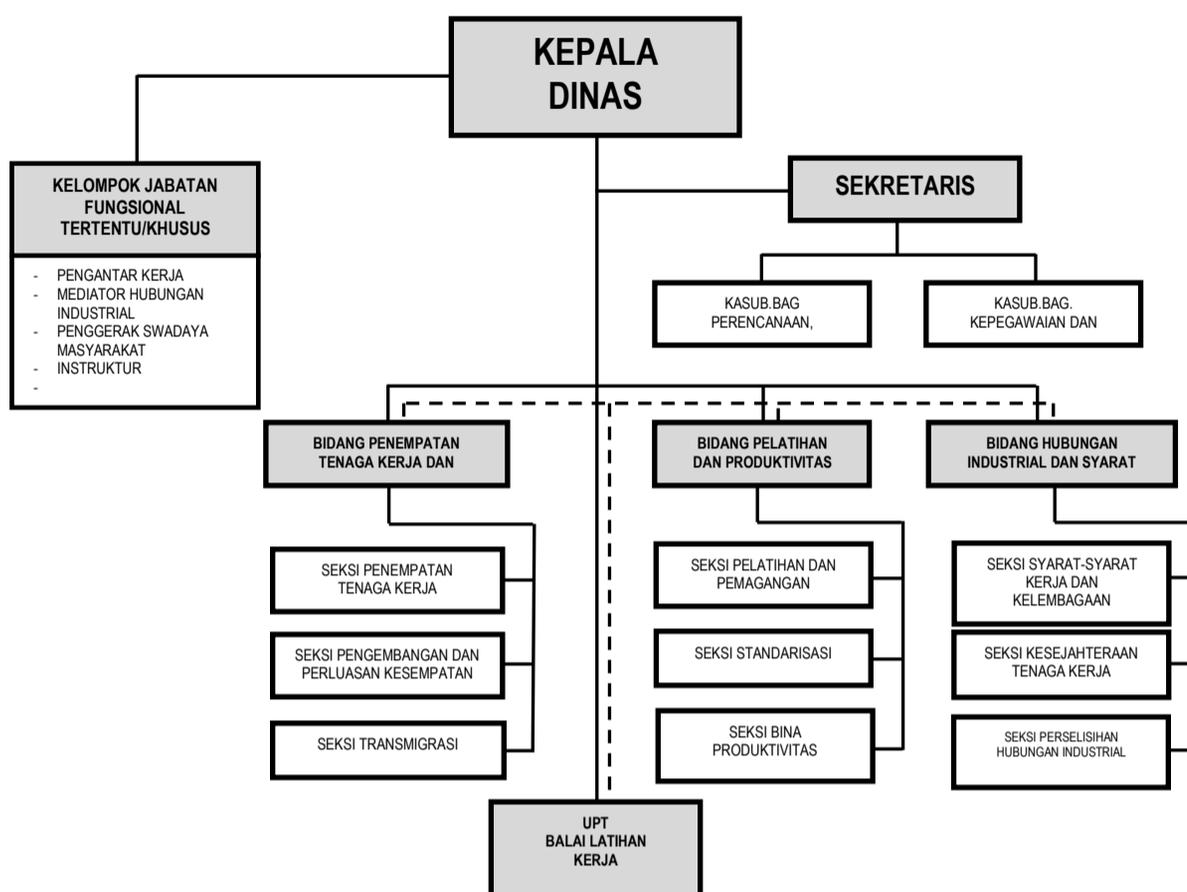
1. Kepala Dinas
2. Sekretaris, membawahkan :
 - Sub Bagian Perencanaan, Keuangan dan Pelaporan
 - Analis Sumber Daya Manusia Aparatur Ahli Muda Sub Subtansi Kepegawaian dan Umum
3. Bidang Pelatihan dan Produktivitas, membawahkan :
 - Pengantar Kerja Ahli Muda Sub Subtansi Bina Produktivitas

- Pengantar Kerja Ahli Muda Sub Subtansi Pelatihan dan Pemagangan
 - Pengantar Kerja Ahli Muda Sub Subtansi Standarisasi
4. Bidang Penempatan Tenaga Kerja dan Transmigrasi, membawahkan :
- Pengantar Kerja Ahli Muda Sub Subtansi Kesempatan Kerja
 - Pengantar Kerja Ahli Muda Sub Subtansi Penempatan Tenaga Kerja
 - Seksi Transmigrasi
5. Bidang Hubungan Industrial dan Syarat Kerja, membawahkan :
- Mediator Hubungan Industrial Ahli Muda Sub Subtansi Kesejahteraan Tenaga Kerja
 - Mediator Hubungan Industrial Ahli Muda Sub Subtansi Syarat-Syarat Kerja Kelembagaan
 - Mediator Hubungan Industrial Ahli Muda Sub Subtansi Perselisihan Hubungan Industrial
6. Kelompok Jabatan Fungsional Tertentu (Khusus), membawahkan :
- Jabatan Fungsional Pengantar Kerja
 - Jabatan Fungsional Mediator Hubungan Industrial
 - Jabatan Fungsional Penggerak Swadaya Masyarakat
 - Jabatan Fungsional Instruktur
7. Unit Pelaksana Teknis Dinas Balai Latihan Kerja (UPTD BLK), membawahkan :
- Kepala UPTD
 - Sub. Bagian Tata Usaha

1.7. Struktur Organisasi

1.8. Gambar 1.2

Struktur Organisasi



1.9. Sumber Daya Manusia

Potensi sumber daya manusia pada Dinas Keenagakerjaan dan Transmigrasi pada akhir tahun 2022 sebanyak 47 orang pegawai,

Menurut golongan pegawai terdiri dari golongan IV sebanyak 9 orang, golongan III sebanyak 28 orang, golongan II sebanyak 10 orang. Menurut jabatan PNS yang berjumlah 47 orang terdiri dari pejabat struktural sebanyak 18 orang, fungsional sebanyak 15 orang, dan Administrasi umum sebanyak 14 orang.

Menurut tingkat pendidikan pegawai PNS yang berjumlah 47 orang terdiri dari SD sebanyak 1 orang, SMP sebanyak 1 orang, SMA sebanyak 10 orang, , D3 sebanyak 3 orang, , S1 sebanyak 24 orang, S2 sebanyak 8 orang, dan S3 sebanyak 0 orang.

1.10. Tugas Pokok dan Fungsi

Sesuai dengan Peraturan Bupati Purwakarta Nomor 164 Tahun 2016 tentang Perincian Tugas dan Fungsi Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi. Tugas Pokok dan Fungsi Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi adalah melaksanakan urusan pemerintahan di bidang Ketenagakerjaan dan Transmigrasi yang menjadi kewenangan daerah dan tugas pembantuan yang diberikan kepada daerah.

Dalam melaksanakan Tugas Pokok sebagaimana dimaksud dalam Peraturan Bupati Nomor 164 Tahun 2016, Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Purwakarta mempunyai fungsi sebagai berikut :

1. Perumusan dan penetapan kebijakan, program dan kegiatan Urusan Pemerintahan bidang Ketenagakerjaan dan Transmigrasi;
2. penyelenggaraan urusan pemerintahan bidang pelatihan dan produktivitas tenaga kerja;
3. penyelenggaraan urusan pemerintahan bidang penempatan tenaga kerja, dan transmigrasi;
4. penyelenggaraan urusan pemerintahan bidang hubungan industrial dan syarat-syarat kerja;
5. pembinaan dan pelaksanaan tugas urusan pemerintahan bidang ketenagakerjaan dan transmigrasi;
6. pemantauan, evaluasi dan pelaporan atas penyelenggaraan urusan pemerintahan bidang ketenagakerjaan dan transmigrasi;
7. pembinaan ketatausahaan dinas; dan
8. pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Bupati sesuai lingkup tugas dan fungsinya.

Dalam menyelenggarakan fungsi sebagaimana diatas, Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi mempunyai rincian tugas sebagai berikut :

1. mengkoordinasikan penyusunan rencana program kerja dinas;
2. mengelola perencanaan dan program dinas;
3. mengelola dan mengoordinasikan penyusunan rencana anggaran di lingkup dinas;
4. mengelola dan mengoordinasikan penyusunan pelaksanaan anggaran di lingkup dinas;
5. melaksanakan fungsi koordinasi terhadap urusan administrasi di lingkup dinas;
6. mengendalikan pelaksanaan administrasi kearsipan, tata naskah dinas yang masuk maupun yang keluar;

7. mengelola administrasi dan penatausahaan keuangan dinas;
8. mengatur pelaksanaan layanan kesekretariatan kepada unit organisasi di lingkup dinas;
9. mengelola pengadaan dan perlengkapan serta rumah tangga dinas;
10. mengelola hubungan masyarakat dan keprotokolan dalam dinas;
11. mengelola administrasi kepegawaian dinas;
12. melaksanakan koordinasi dalam penunjukan Pejabat Pembuat Komitmen;
13. melaksanakan pengusulan/ penunjukan Bendahara dan Pembantu Bendahara;
14. melaksanakan pembinaan, pengarahan dan pengawasan kepada Bendahara;
15. memantau, mengoordinasikan dan melaporkan setiap kegiatan dinas kepada kepala dinas;
16. menyiapkan bahan penyusunan RENSTRA, RENJA, RKA dan DPA serta penyusunan LAKIP dinas;
17. mengelola retribusi yang menjadi kewenangan dinas;
18. menyusun rencana target penerimaan retribusi yang menjadi kewenangan dinas;
19. memberikan saran dan pertimbangan teknis urusan kesekretariatan kepada atasan;
20. melaksanakan koordinasi dengan instansi pemerintah/OPD lain dalam memperlancar pelaksanaan tugas kedinasan;
21. melaksanakan evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas/kegiatan, sesuai ketentuan yang berlaku; dan
22. melaksanakan tugas lain yang diberikan kepaladinas sesuai dengan tugas dan fungsinya.
23. menyusun rencana dan program kerja bidang pelatihan dan produktivitas kerja sebagai pedoman pelaksanaan tugas;
24. mengkoordinasikan tugas-tugas internal di lingkup bidang pelatihan dan produktivitas;
25. menyusun bahan perumusan kebijaksanaan teknis sebagai pedoman operasional penyelenggaraan pelatihan, pemagangan, standarisasi dan pembinaan produktivitas;
26. menyusun bahan penetapan kebijakan bidang pelatihan dan produktivitas;
27. memberi petunjuk dan mengkoordinasikan pelaksanaan kegiatan para kepala seksi agar terjalin sinkronisasi dalam pencapaian target kinerja kegiatan;

28. menilai kinerja hasil pelaksanaan tugas dan kegiatan para Kepala Seksi maupun bawahannya sebagai bahan pertimbangan dalam pengembangan karier;
29. memfasilitasi, sosialisasi, pembinaan teknis, supervisi dan konsultasi pelaksanaan pelatihan, pemagangan, standarisasi dan pembinaan produktivitas kerja;
30. melaksanakan kebijakan program pelatihan, pemagangan dan upaya peningkatan peran masyarakat dalam penyelenggaraan pelatihan;
31. melaksanakan kebijakan program standarisasi, sertifikasi dan kompetensi kerja;
32. melaksanakan kebijakan pemasyarakatan produktivitas tenaga kerja;
33. merumuskan konsep kebijakan teknis yang meliputi pedoman, petunjuk teknis dan peraturan lainnya di bidang Pelatihan dan Produktivitas;
34. menyusun bahan evaluasi kinerja penyelenggaraan kegiatan di bidang pelatihan dan produktivitas;
35. memberikan saran dan pertimbangan teknis bidang pelatihan dan produktivitas kepada atasan;
36. melaksanakan koordinasi dengan para pemangku kepentingan;
37. melaksanakan dokumen pelaksanaan anggaran (DPA) dan dokumen perubahan pelaksanaan anggaran (DPPA);
38. melaksanakan standar pelayanan publik (SPP) dan standar operasional prosedur (SOP);
39. mengevaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas pokok dan fungsi; dan
40. melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh kepala dinas sesuai dengan tugasnya.
41. menyusun rencana dan program kerja penempatan tenaga kerja dan transmigrasi sebagai pedoman pelaksanaan tugas;
42. mengkoordinasikan tugas-tugas internal di lingkup bidang penempatan tenaga kerja dan transmigrasi;
43. menyusun bahan perumusan kebijaksanaan teknis sebagai pedoman operasional penyelenggaraan bidang penempatan tenaga kerja dan transmigrasi;
44. menyusun bahan penetapan kebijakan bidang penempatan tenaga kerja dan transmigrasi;
45. memfasilitasi, sosialisasi, pembinaan teknis, advokasi, supervise dan konsultasi pelaksanaan bidang penempatan tenaga kerja dan transmigrasi;
46. melaksanakan koordinasi dengan para pemangku kepentingan;

47. memberi petunjuk, bimbingan, dan mengkoordinasikan pelaksanaan kegiatan para kepala seksi agar terjalin sinkronisasi dalam pencapaian target kinerja kegiatan;
48. merumuskan konsep kebijakan teknis yang meliputi pedoman, petunjuk teknis dan peraturan lainnya di bidang penempatan tenaga kerja dan transmigrasi;
49. menyusun bahan evaluasi kinerja penyelenggaraan kegiatan di bidang penempatan tenaga kerja dan transmigrasi;
50. memberikan saran dan pertimbangan teknis urusan penempatan, pengembangan dan perluasan kesempatan kerja dan transmigrasi kepada atasan;
51. menyusun RKA dan DPA bidang penempatan tenaga kerja dan transmigrasi;
52. melaksanakan koordinasi dengan Instansi pemerintah/OPD lain dalam memperlancar pelaksanaan tugas kedinasan;
53. melaksanakan evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas/kegiatan sesuai ketentuan yang berlaku; dan
54. melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh pimpinan sesuai tugas dan fungsinya.
55. menyusun rencana dan program kerja bidang hubungan industrial dan syarat kerja sebagai pedoman pelaksanaan tugas;
56. mengkoordinasikan tugas-tugas internal di lingkup bidang hubungan industrial dan syarat-syarat kerja;
57. menyusun bahan perumusan kebijaksanaan teknis sebagai pedoman operasional penyelenggaraan hubungan industrial dan syarat-syarat kerja;
58. menyusun bahan penetapan kebijakan bidang hubungan industrial dan syarat-syarat kerja;
59. memfasilitasi, sosialisasi, pembinaan teknis, advokasi, supervisi dan konsultasi pelaksanaan hubungan industrial dan syarat-syarat kerja;
60. menyelenggarakan penyuluhan dan monitoring ke perusahaan-perusahaan tentang tata cara pembentukan Lembaga Kerja Sama Bipartit.;
61. melaksanakan sosialisasi tata cara pembentukan serikat pekerja/serikat buruh;
62. menyelenggarakan pembinaan kepada serikat pekerja/serikat buruh;
63. melaksanakan verifikasi dan pencatatan serikat pekerja/serikat buruh;
64. mempersiapkan penyelenggaraan rapat Lembaga Kerja Sama Tripartit Kabupaten;

65. mempersiapkan penyelenggaraan rapat Dewan Pengupahan Kabupaten;
66. melaksanakan pembinaan pengupahan;
67. melaksanakan pembinaan pembuatan Perjanjian Kerja (PK);
68. melaksanakan pembinaan pembuatan dan pengesahan Peraturan Perusahaan (PP);
69. melaksanakan pembinaan pembuatan dan pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama (PKB);
70. melaksanakan pembinaan tata cara penyerahan pelaksanaan sebagian pekerjaan kepada perusahaan lain;
71. melaksanakan monitoring/pemantauan pelaksanaan syarat-syarat kerja;
72. melaksanakan pembinaan sarana peningkatan kesejahteraan tenaga kerja;
73. melaksanakan pembinaan dan monitoring pelaksanaan pengupahan di perusahaan;
74. melaksanakan pembinaan pembuatan struktur dan skala upah di perusahaan;
75. melaksanakan pembinaan pelaksanaan perlindungan jaminan sosial tenaga kerja dan jaminan kesehatan tenaga kerja;
76. melakukan pembinaan dan monitoring penyediaan fasilitas kesejahteraan di perusahaan;
77. melakukan pembinaan tata cara penanggulangan pelaksanaan upah minimum;
78. melaksanakan pembinaan dan penyuluhan mengenai peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan kepada pekerja dan pengusaha;
79. memberikan pelayanan dan konsultasi mengenai persyaratan kerja kepada pekerja dan pengusaha;
80. membantu penyelesaian kasus mogok kerja dan atau penutupan perusahaan (*lockout*);
81. melaksanakan pembinaan penyelesaian perselisihan hubungan industrial secara bipartit;
82. menerima dan melayani pengaduan Perselisihan Hubungan Industrial;
83. melaksanakan pencatatan perselisihan hubungan industrial;
84. mengidentifikasi dan menganalisa kasus perselisihan hubungan industrial;
85. membuat jadwal dan melaksanakan sidang mediasi;
86. membuat anjuran tertulis kepada pihak-pihak yang berselisih;
87. membantu pembuatan perjanjian bersama;
88. memantau pelaksanaan perjanjian bersama atau anjuran;

89. melakukan monitoring dan deteksi dini kondisi ketenagakerjaan;
90. memberikan saran dan pertimbangan teknis urusan pembinaan dan kesejahteraan tenaga kerja kepada atasan;
91. melaksanakan koordinasi dengan Instansi Pemerintah/OPD lain dalam memperlancar pelaksanaan tugas kedinasan;
92. melaksanakan evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas/kegiatan sesuai ketentuan yang berlaku;
93. melaksanakan tugas koordinasi dengan instansi lain dan/atau lembaga lain tentang pengembangan dan penyelesaian hubungan industrial; dan
94. pelaksanaan tugas lain yang diberikan Kepala Dinas sesuai dengan tugas dan fungsinya.
95. menyusun rencana dan program kerja UPT sebagai pedoman pelaksanaan tugas;
96. mengelola pelaksanaan program dan kegiatan kerja UPT;
97. membina dan mengendalikan administrasi ketatausahaan yang meliputi urusan program, keuangan, umum dan kepegawaian;
98. menyusun rencana usulan kebutuhan pengadaan sarana dan prasarana pelatihan tenaga kerja;
99. menyusun rumusan pola pengembangan dan peningkatan materi dan kegiatan pelatihan kerja;
100. mengawasi pelaksanaan prosedur dan keselamatan dalam proses kegiatan pelatihan kerja;
101. melaksanakan penyelenggaraan pelatihan tenaga kerja pada sektor teknik manufaktur, teknik otomotif, teknologi informasi (IT), teknik listrik, teknik refrigerasi, teknik elektronika dan telekomunikasi, teknik bangunan, teknik las, garmen apparel, bisnis manajemen, tata kecantikan, tata busana, pariwisata, pertanian, perikanan, processing, agribisnis, pengolahan kulit, industri kreatif.
102. menyusun data dan informasi mengenai daftar tenaga kerja yang telah dilatih;
103. menyebarluaskan informasi penyelenggaraan pelatihan tenaga kerja dan pemberian layanan informasi;
104. melaksanakan koordinasi dan kerjasama dengan bidang terkait yang ada pada dinas tenaga kerja dan transmigrasi;
105. menyampaikan informasi pelaksanaan kegiatan pelatihan kepada sekretaris dinas tenaga kerja dan transmigrasi; (untuk semua bidang dan BLK)
106. melaksanakan koordinasi dan kerjasama dengan pihak ketiga dalam penyelenggaraan pelatihan tenaga kerja;

107. melaksanakan koordinasi dengan Instansi Pemerintah/OPD lain dalam memperlancar pelaksanaan tugas kedinasan;
108. mengusulkan rencana kebutuhan pegawai dan tenaga teknis UPT;
109. melaksanakan Standar Pelayanan Publik (SPP) dan Standar Operasional Prosedur (SOP);
110. mengevaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas pokok dan fungsi; dan
111. melaksanakan fungsi lain yang diberikan oleh Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi sesuai dengan tugas dan fungsinya.

BAB II

PERENCANAAN KINERJA

2.1. RENCANA STRATEGIS

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional, Rencana Strategis disusun untuk menjamin keterkaitan dan konsistensi antara perencanaan, penganggaran, pelaksanaan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2008 tentang Tahapan, Tata cara Penyusunan, Pengendalian dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah disebutkan bahwa Rencana Strategis Satuan Kerja Perangkat Daerah (Renstra-SKPD) adalah dokumen perencanaan OPD untuk periode lima tahunan dengan mempertimbangkan potensi, peluang dan kendala yang ada, Renstra Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Purwakarta merupakan dokumen perencanaan yang bersifat indikatif yang memuat Visi, Misi, Tujuan, Sasaran, Strategi meliputi Keijakan dan Program yang realistis untuk kurun waktu lima tahun 2018-2023.

Rencana strategis merupakan serangkaian rencana tindakan dan kegiatan mendasar yang disusun untuk diimplementasikan dengan suatu strategi yang mencakup sejumlah langkah atau taktik yang digunakan dalam rangka pencapaian tujuan. Dengan perencanaan strategis, Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Purwakarta diharapkan dapat membangun strategi sebagai bagian penting berorientasi pada hasil yang diinginkan di masa mendatang. Dengan penetapan visi, misi dan strategi yang jelas dan tepat, maka Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Purwakarta diharapkan akan dapat menyelaraskan dengan potensi, peluang dan kendala yang dihadapi. Berkaitan dengan hal tersebut berikut ini akan diuraikan tentang visi, misi dan factor-faktor kunci keberhasilan. Rencana strategis mengandung visi, misi, tujuan, sasaran, cara mencapai tujuan dan sasaran yang meliputi kebijakan, program, dan

kegiatan yang realistis dengan mengantisipasi perkembangan masa depan. Oleh karena itu, visi Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Purwakarta adalah sebagai berikut :

mengacu dan berpedoman kepada Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kabupaten Purwakarta, pemerintah Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Purwakarta sebagai Perangkat daerah telah merumuskan visi yang tidak terlepas dari Misi Kabupaten Purwakarta, yaitu : **“ MEWUJUDKAN PURWAKARTA ISTIMEWA ”**. Berdasarkan perumusan visi Kabupaten Purwakarta tersebut dan dengan mempertimbangkan kondisi umum Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Purwakarta serta perkiraan potensi yang dapat dikembangkan di masa datang, maka dirumuskan **VISI KETENAGAKERJAAN DAN TRANSMIGRASI KABUPATEN PURWAKARTA** adalah : **“MEWUJUDKAN PURWAKARTA ISTIMEWA”**.

2.1.1. Misi

Dalam rangka mewujudkan visi Kabupaten Purwakarta sebagaimana tersebut di atas, dirumuskan dalam misi, yaitu :

“Meningkatkan Kualitas Pendidikan, Kesehatan dan Kesejahteraan Sosial “

Untuk meningkatkan kualitas Renstra Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Purwakarta, maka dilakukan reviu Renstra secara berkala. berikut merupakan Misi Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Purwakarta Tahun 2018-2023

**Tabel 2.1 Misi Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi
Kabupaten Purwakarta Tahun 2018-2023**

MISI
Meningkatkan Kualitas Pendidikan, Kesehatan dan Kesejahteraan Sosial

2.1.2. Tujuan dan Sasaran

Dalam rangka mewujudkan visi dan misi di atas perlu dijabarkan dalam bentuk tujuan yang lebih spesifik, terukur, sehingga menjadi pedoman dan sasaran kinerja bagi unsur Dinas, sedangkan tujuan dari misi Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Purwakarta yaitu :

a. Tujuan:

1. Meningkatnya Tenaga Kerja yang Terampil dan Produktif
2. Meningkatnya Penyerapan Tenaga Kerja
3. Meningkatnya kelancaran berusaha/Investasi serta Pemenuhan Hak dan Kewajiban Tenaga Kerja dan Perusahaan
4. Menunjang Penyebaran Penduduk melalui pengiriman Transmigran

b. Sasaran

1. Tersedianya Tenaga Kerja yang dapat memenuhi Pasar Kerja
2. Tersedianya Calon Tenaga Kerja yang Terdaftar dan yang Ditempatkan
3. Tertanganinya Perselisihan dan PHK serta Terwujudnya Perlindungan Tenaga Kerja dan Lembaga Ketenagakerjaan
4. Terselenggaranya Pengiriman Transmigran

Tabel 2.2

**Tujuan Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi
Kabupaten Purwakarta Tahun 2018-2023**

Misi	Tujuan
Meningkatkan Kualitas Pendidikan, Kesehatan dan Kesejahteraan Sosial	Meningkatnya Tenaga Kerja yang Terampil dan Produktif
	Meningkatnya Penyerapan Tenaga Kerja
	Meningkatnya kelancaran berusaha/Investasi serta Pemenuhan Hak dan Kewajiban Tenaga Kerja dan Perusahaan
	Menunjang Penyebaran Penduduk melalui pengiriman Transmigran

Tabel 2.3

**Sasaran dan Indikator Sasaran Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi
Kabupaten Purwakarta Tahun 2018-2023**

Sasaran
Meningkatnya Aksesibilitas Kesempatan Kerja
Tersedianya Tenaga Kerja yang dapat memenuhi Pasar Kerja

Tersedianya Calon Tenaga Kerja yang Terdaftar dan yang Ditempatkan
Tertanganinya Perselisihan dan PHK serta Terwujudnya Perlindungan Tenaga Kerja dan Lembaga Ketenagakerjaan
Terselenggaranya Pengiriman Transmigran

2.1.3. STRATEGI DAN KEBIJAKAN

Strategi dan arah kebijakan merupakan rumusan perencanaan komprehensif mengenai bagaimana Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Purwakarta mencapai tujuan dan sasaran Renstra dengan efektif dan efisien. Selain melakukan perencanaan komprehensif, perencanaan strategik juga dapat digunakan untuk melakukan transformasi, reformasi dan perbaikan kinerja birokrasi. Perencanaan strategik tidak saja mengagendakan aktifitas pembangunan, tetapi juga segala program yang mendukung dan menciptakan layanan masyarakat tersebut dapat dilakukan dengan baik, termasuk di dalamnya upaya untuk memperbaiki kinerja dan kapasitas birokrasi, sistem manajemen dan pemanfaatan teknologi informasi.

Misi adalah Mengoptimalkan penyelenggaraan tugas pokok dan fungsi Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Purwakarta melalui peningkatan kualitas SDM aparatur. Urusan yang terkait dengan misi ini pada khususnya adalah urusan yang berhubungan dengan pelayanan publik, namun secara umum misi ini terkait dengan etos kerja dan profesionalisme aparatur yang ada di seluruh jajaran pemerintah Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Purwakarta. Strategi dan Arah Kebijakan misi ini yang dijabarkan menurut sarannya, yaitu :

Strategi	Kebijakan
Mensinergikan LPK dengan kesempatan kerja	Meningkatkan pembinaan LPK
Pelatihan tenaga kerja berbasis kompetensi	Meningkatkan koordinasi dengan OPD terkait
Pelatihan tenaga kerja berbasis masyarakat	Meningkatkan bantuan sarana usaha
Koordinasi dengan OPD terkait di bidang	Mempertahankan dan menciptakan iklim usaha

ketenagakerjaan dan ketransmigrasian	yang kondusif
Mencari peluang potensi kesempatan kerja di dalam dan luar negeri	Memprioritaskan dan melindungi tenaga kerja penduduk Kabupaten Purwakarta dengan OPD terkait
Mencari pola usaha baru yang sesuai dengan potensi yang ada	Meningkatkan bantuan sarana usaha
Forum Diskusi ketenagakerjaan lintas sektoral	Penyusunan perencanaan tenaga kerja daerah
Melaksanakan pembinaan hubungan industrial;	Peningkatan hubungan industrial, koordinasi dengan pengusaha dan pekerja
Penyelesaian kasus perselisihan sesuai aturan ketenagakerjaan	
Kepesertaan jamsostek	
Menyebarluaskan informasi Ketransmigrasian	Melaksanakan penyuluhan ketransmigrasian
Meningkatkan Kerjasama antar daerah	Melaksanakan kerjasama dengan calon daerah penerima di luar Pulau Jawa.
Meningkatkan seleksitifitas calon transmigran	Melaksanakan seleksi calon transmigran sesuai persyaratan dan kompetensi yang dibutuhkan.
Meningkatkan pembinaan dan pembekalan transmigran	Melaksanakan pembinaan transmigran di lokasi transmigrasi luar Pulau Jawa

2.2. INDIKATOR KINERJA UTAMA

Salah satu upaya untuk memperkuat akuntabilitas dalam penerapan tata pemerintahan yang baik di Indonesia diterbitkannya Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor: PER/09/M.PAN/5/2007 tentang Pedoman Umum Penetapan Indikator Kinerja Utama di Lingkungan Instansi Pemerintah, Indikator Kinerja Utama merupakan ukuran keberhasilan dari suatu tujuan dan sasaran strategis instansi pemerintah. Dnas Ketenagakerjaan dan Trasn migrasi Kabupaten Purwakarta telah menetapkan Indikator Kinerja Utama untuk tingkat Satuan Kerja Perangkat Daerah melalui Keputusan Kepala Dinas Nomor : 800/891.B /SK-IKU/2019 tentang Indikator Kinerja Utama (IKU) Dinas Dnas Ketenagakerjaan dan Trasn migrasi Kabupaten Purwakarta Tahun 2018-2023.

Tabel 2.4

**Indikator Kinerja Utama Dinas Ketenagakerjaan dan Trasmigrasi
Kabupaten Purwakarta Tahun 2018-2023**

No	Indikator Kinerja Utama
1	Tenaga Kerja yang terampil dan Produktif
2	Tenaga Kerja yang dapat memenuhi Pasar Kerja
3	Penyerapan Tenaga Kerja

4	Tingkat Kelancaran berusaha/ Investasi, Pemenuhan Hak dan Kewajiban dan Tenaga Kerja dan Perusahaan
5	Perselisihan dan PHK, Perlindungan Tenaga Kerja, Pembinaan Perusahaan dan Serikat Pekerja
6	Penyebaran Penduduk melalui pengiriman transmigran
7	Pengiriman Transmigran

Tabel 2.5

**Indikator Kinerja Utama (IKU) Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi
Kabupaten Purwakarta Tahun 2022**

NO	SASARAN	IKU
1	Tersedianya Tenaga Kerja yang dapat memenuhi Pasar Kerja	Tenaga Kerja yang terampil dan Produktif
		Tenaga Kerja yang dapat memenuhi Pasar Kerja
2	Tersedianya Calon Tenaga Kerja yang Terdaftar dan yang Ditempatkan	Penyerapan Tenaga Kerja
3	Tertanganinya Perselisihan dan PHK serta Terwujudnya Perlindungan Tenaga Kerja dan Lembaga Ketenagakerjaan	Tingkat Kelancaran berusaha/ Investasi, Pemenuhan Hak dan Kewajiban dan Tenaga Kerja dan Perusahaan
		Perselisihan dan PHK, Perlindungan Tenaga Kerja, Pembinaan Perusahaan dan Serikat Pekerja
4	Terselenggaranya Pengiriman Transmigran	Penyebaran Penduduk melalui pengiriman transmigran
		Pengiriman Transmigran

2.3. PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2022

Perjanjian Kinerja merupakan salah satu tahapan dalam Sistem Kinerja Instansi Pemerintah yang termuat dalam Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah. Perjanjian Kinerja berkaitan dengan pelaporan kinerja dan tata cara reviu instansi pemerintah yang termuat dalam Permenpan No. 53 Tahun 2014 disebutkan bahwa Perjanjian kinerja merupakan lembar/dokumen yang

berisikan penugasan dari Bupati/Walikota sebagai pemberi amanah kepada Pimpinan PD sebagai penerima amanah untuk melaksanakan program/kegiatan yang disertai dengan indikator kinerja.

Melalui perjanjian ini maka terwujudlah komitmen dan kesepakatan antara Bupati Purwakarta sebagai pemberi amanah dan Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Purwakarta sebagai penerima amanah atas kinerja terukur tertentu berdasarkan tugas, fungsi dan wewenang serta sumber daya yang tersedia. Kinerja yang disepakati tidak dibatasi pada kinerja yang dihasilkan atas kegiatan tahun bersangkutan, tetapi termasuk kinerja (outcome) yang seharusnya terwujud akibat kegiatan tahun-tahun sebelumnya. Dengan demikian target kinerja yang diperjanjikan juga mencakup outcome yang dihasilkan dari kegiatan tahun-tahun sebelumnya, sehingga terwujud kesinambungan kinerja setiap tahunnya. Tujuan Penyusunan Perjanjian Kinerja adalah : Sebagai wujud nyata komitmen antara Bupati dengan Dinas Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Purwakarta untuk meningkatkan integritas, akuntabilitas, transparansi, dan kinerja aparatur;

1. Menciptakan tolok ukur kinerja sebagai dasar evaluasi kinerja aparatur;
2. Sebagai dasar penilaian keberhasilan/kegagalan pencapaian tujuan dan sasaran organisasi dan sebagai dasar pemberian penghargaan dan sanksi;
3. Sebagai dasar bagi Bupati untuk melakukan monitoring, evaluasi dan supervisi atas perkembangan/kemajuan kinerja Dinas Koperasi UKM Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Purwakarta;
4. Sebagai dasar dalam penetapan sasaran kinerja pegawai.

Perjanjian Kinerja dapat direvisi atau disesuaikan dalam hal terjadi kondisi terjadinya pergantian atau mutasi pejabat dikarenakan :

- Perubahan dalam strategi yang mempengaruhi pencapaian tujuan dan sasaran (perubahan program, kegiatan dan alokasi anggaran);

- Perubahan prioritas atau asumsi yang berakibat secara signifikan dalam proses pencapaian tujuan dan sasaran.

Tabel 2.6

**Perjanjian Kinerja Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi
Kabupaten Purwakarta Tahun 2022**

NO	SASARAN	IKU	TARGET	SATUAN
1	Tersedianya Tenaga Kerja yang dapat memenuhi Pasar Kerja	Tenaga Kerja yang terampil dan Produktif	75	%
		Tenaga Kerja yang dapat memenuhi Pasar Kerja	75	%
2	Tersedianya Calon Tenaga Kerja yang Terdaftar dan yang Ditempatkan	Penyerapan Tenaga Kerja	70	%
3	Tertanganinya Perselisihan dan PHK serta Terwujudnya Perlindungan Tenaga Kerja dan Lembaga Ketenagakerjaan	Tingkat Kelancaran berusaha/ Investasi, Pemenuhan Hak dan Kewajiban dan Tenaga Kerja dan Perusahaan	70	%
		Perselisihan dan PHK, Perlindungan Tenaga Kerja, Pembinaan Perusahaan dan Serikat Pekerja	65	%
4	Terselenggaranya Pengiriman Pengiriman Transmigran	Penyebaran Penduduk melalui pengiriman transmigran	80	%
		Pengiriman Transmigran	100	%

BAB III

AKUNTABILITAS KINERJA

Akuntabilitas kinerja adalah kewajiban untuk menjawab dari perorangan, badan hukum atau pimpinan kolektif secara transparan mengenai keberhasilan atau kegagalan dalam melaksanakan misi organisasi kepada pihak-pihak yang berwenang menerima pelaporan akuntabilitas/pemberi amanah. Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Purwakarta selaku pengemban amanah masyarakat melaksanakan kewajiban berakuntabilitas melalui penyajian Laporan Akuntabilitas yang dibuat sesuai ketentuan yang diamanatkan dalam Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) dan Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah. Laporan tersebut memberikan gambaran penilaian tingkat pencapaian target masing-masing indikator sasaran strategis yang ditetapkan dalam dokumen Renstra Tahun 2018-2023 dan Rencana Kerja Tahun 2022.

Berdasarkan ketentuan tersebut, pengukuran kinerja digunakan untuk menilai keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan kegiatan sesuai dengan program, sasaran yang ditetapkan untuk mewujudkan visi dan misi Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Purwakarta. Pengukuran kinerja digunakan untuk menilai keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan kegiatan sesuai dengan program, sasaran yang telah ditetapkan dalam rangka mewujudkan visi dan misi instansi pemerintah. Pengukuran kinerja dilaksanakan sesuai dengan Keputusan Kepala LAN Nomor 239/IX/618/2004 tentang Perbaikan Pedoman Penyusunan Pelaporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah dan Peraturan Menteri Negara

Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu atas Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.

3.1. Kerangka Pengukuran Kinerja

Capaian indikator kinerja utama (IKU) diperoleh berdasarkan pengukuran atas indikator kinerjanya masing-masing, sedangkan capaian kinerja sasaran diperoleh berdasarkan pengukuran atas indikator kinerja sasaran strategis, cara penyimpulan hasil pengukuran kinerja pencapaian sasaran strategis dilakukan dengan membuat capaian rata-rata atas capaian indikator kinerja sasaran. Predikat nilai capaian kinerjanya dikelompokan sebagai berikut:

Tabel 3.1
Predikat Nilai Capaian Kinerja

No	Capaian Kinerja	Interpretasi
1.	> 100 %	Melebihi/Melampaui Target
2.	=100 %	Sesuai Target
3.	< 100 %	Tidak Mencapai Target

Selanjutnya berdasarkan hasil evaluasi kinerja dilakukan analisis pencapaian kinerja untuk memberikan informasi yang lebih transparan mengenai sebab-sebab tercapai atau tidak tercapainya kinerja yang diharapkan. Dalam laporan ini, Dinas Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Purwakarta dapat memberikan gambaran penilaian tingkat pencapaian target kegiatan dari masing-masing kelompok indikator.

3.2. Capaian Indikator Kinerja Utama (IKU)

Dalam rangka meningkatkan akuntabilitas kinerja pemerintah, maka setiap instansi pemerintah perlu menetapkan Indikator Kinerja Utama (IKU) yang menggambarkan ukuran keberhasilan pencapaian sasaran strategis. IKU berperan dalam mengubah sesuatu yang bersifat normatif (sasaran)

menjadi definitif, terukur dan realistis. IKU yang ditentukan akan berdampak terhadap perilaku dan budaya yang terbentuk dalam organisasi tersebut. Dengan kata lain IKU digunakan sebagai ukuran keberhasilan dari instansi pemerintah yang bersangkutan. Dinas Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Purwakarta telah menetapkan (Delapan) Indikator Kinerja Utama Tahun 2018-2023. Untuk meningkatkan akuntabilitasnya dan juga telah melakukan reviu terhadap Indikator Kinerja Utama. Indikator Kinerja Utama dilakukan dengan memperhatikan capaian kinerja, permasalahan dan isu-isu strategis yang sangat mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi. Hasil pengukuran atas indikator kinerja utama Dinas Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Purwakarta tahun 2022 sebanyak 7 (Tujuh) Indikator Kinerja Utama telah mencapai target. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel dibawah ini

Tabel 3.2
Tingkat Pencapaian Sasaran

No	Indikator Kinerja Utama	Satuan	Target	Realisasi
1	Persentase Tenaga Kerja yang Terampil dan Produktif	Persen	75	51,89%
2	Persentase Tenaga Kerja yang dapat memenuhi Pasar Kerja	Persen	75	87,49 %
3	Tingkat Penyerapan Tenaga Kerja	Persen	70	87,49 %
4	Tingkat Kelancaran berusaha/ Investasi, Pemenuhan Hak dan Kewajiban dan Tenaga Kerja dan Perusahaan	Persen	70	80.50%
5	Persentase Perselisihan dan PHK,Perlindungan Tenaga Kerja,Pembinaan Perusahaan dan Serikat Pekerja yang dapat ditangani	Persen	65	66,70%
6	Persentase Penyebaran Penduduk melalui Pengiriman Transmigran	Persen	80	0%
7	Persentase Pengiriman Transmigran	Persen	100	0%

1. Capaian Persentase Tenaga Kerja yang Terampil dan Produktif dengan Capaian %

2. Capaian Persentase Tenaga Kerja yang dapat memenuhi Pasar Kerja dengan Capaian %
3. Capaian Tingkat Penyerapan Tenaga Kerja dengan Capaian %
4. Capaian Tingkat Kelancaran berusaha/ Investasi, Pemenuhan Hak dan Kewajiban dan Tenaga Kerja dan Perusahaan dengan Capaian %
5. Capaian Persentase Perselisihan dan PHK, Perlindungan Tenaga Kerja, Pembinaan Perusahaan dan Serikat Pekerja yang dapat ditangani dengan Capaian %
6. Capaian Persentase Penyebaran Penduduk melalui Pengiriman Transmigran dengan capaian %
7. Capaian Persentase Pengiriman Transmigran dengan Capaian %

3.3. Pengukuran, Evaluasi dan Analisis Capaian Kinerja

Secara umum Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Purwakarta telah dapat melaksanakan tugas dalam rangka mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan Renstra 2018-2023. Jumlah sasaran yang ditetapkan untuk mencapai Visi dan Misi Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Purwakarta Tahun 2018-2023 sebanyak 5 Sasaran dengan 8 Indikator. Pencapaian kinerja Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Purwakarta sebagai berikut :

Tabel 3.3
Capaian Kinerja Tahun 2022

No	Indikator Kinerja Utama	Satuan	2021	2022		Target Akhir RPJMD/Renstra (2023)	Capaian
				Target	Realisasi		
1		Persentase					
1	Persentase Tenaga Kerja yang Terampil dan Produktif	Persentase	99,86	75	51,89	100	100

2	Persentase Tenaga Kerja yang dapat memenuhi Pasar Kerja	Perse n	99,8 5	75	87,49 %	100	51,89%
3	Tingkat Penyerapan Tenaga Kerja	Perse n	100	70	87,49 %	100	51,89%
4	Tingkat Kelancaran berusaha/ Investasi, Pemenuhan Hak dan Kewajiban dan Tenaga Kerja dan Perusahaan	Perse n	69,7 8	70	80.50%	100	51,89%
5	Persentase Perselisihan dan PHK,Perlindungan Tenaga Kerja,Pembi naan Perusahaan dan Serikat Pekerja yang dapat ditangani	Perse n	72,3 7	65	66,70%	100	51,89%
6	Persentase Penyebaran Penduduk melalui Pengiriman Transmigra n	Perse n	100	80	0%	100	0
7	Persentase Pengiriman Transmigra n	Perse n	100	100	0%	100	0

Metode Evaluasi Kinerja mencakup kinerja kegiatan yang merupakan tingkat pencapain target dari masing-masing indikator kinerja kegiatan dengan menggunakan formulir penetapan Kinerja, Pengukuran Kinerja, dan formulir pembiayaan dalam pencapain Sasaran sebagaimana terlampir.

Pengukuran kinerja digunakan untuk menilai keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan kegiatan sesuai dengan program, sasaran yang telah

ditetapkan dalam rangka mewujudkan visi dan misi instansi pemerintah. Pengukuran kinerja dilaksanakan sesuai dengan Keputusan Kepala LAN Nomor 239/IX/618/2004 tentang Perbaikan Pedoman Penyusunan Pelaporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah; dan Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 tentang Pedoman Penyusunan Penetapan Kinerja dan Pelaporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah. Capaian indikator kinerja utama (IKU) dan capaian indikator kinerja makro diperoleh berdasarkan pengukuran atas indikator kerjanya masing-masing, sedangkan capaian kinerja sasaran diperoleh berdasarkan pengukuran atas indikator kinerja sasaran strategis, cara penyimpulan hasil pengukuran kinerja pencapaian sasaran strategis dilakukan dengan membuat capaian rata-rata atas capaian indikator kinerja sasaran. Penetapan angka capaian kinerja terhadap hasil prosentase capaian indikator kinerja sasaran yang mencapai lebih dari 100% termasuk pada angka capaian kinerja sebesar 100. Angka capaian kinerja terhadap hasil prosentase capaian indikator kinerja sasaran yang mencapai kurang dari 100% termasuk pada angka capaian kinerja sebesar 0. Selanjutnya berdasarkan hasil evaluasi kinerja dilakukan analisis pencapaian kinerja untuk memberikan informasi yang lebih transparan mengenai sebab-sebab tercapai atau tidak tercapainya kinerja yang diharapkan.

Dalam laporan ini, Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Purwakarta dapat memberikan gambaran penilaian tingkat pencapaian target kegiatan dari masing masing kelompok indikator kinerja kegiatan, dan penilaian tingkat pencapaian target sasaran dari masing-masing indikator kinerja sasaran yang ditetapkan dalam dokumen Renstra 2018-2023 maupun Renja Tahun 2022. Pengukuran kinerja digunakan untuk menilai keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan kegiatan sesuai dengan program, sasaran yang telah ditetapkan dalam mewujudkan visi dan misi instansi

pemerintah. Pelaporan Kinerja ini didasarkan pada Surat Keputusan Kepala Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Purwakarta Nomor : 800 / 891.B / SK-IKU/2018-2023 tentang Indikator Kinerja Utama (IKU), telah ditetapkan Purwakarta 5 (lima) sasaran dengan 7 (Tujuh) indikator kinerja (out comes).

Evaluasi bertujuan agar diketahui pencapaian realisasi, kemajuan dan kendala yang dijumpai dalam rangka pencapaian misi, agar dapat dinilai dan dipelajari guna perbaikan pelaksanaan program/kegiatan di masa yang akan datang. Selain itu, dalam evaluasi kinerja dilakukan pula analisis efisiensi dengan cara membandingkan antara output dengan input baik untuk rencana maupun realisasi. Analisis ini menggambarkan tingkat efisiensi yang dilakukan oleh instansi dengan memberikan data nilai output per unit yang dihasilkan oleh suatu input tertentu. Selanjutnya dilakukan pula pengukuran/penentuan tingkat efektivitas yang menggambarkan tingkat kesesuaian antara tujuan dengan hasil, manfaat atau dampak. Selain itu, evaluasi juga dilakukan terhadap setiap perbedaan kinerja (performance gap) yang terjadi, baik terhadap penyebab terjadinya gap maupun strategi pemecahan masalah yang telah dan akan dilaksanakan. Dalam melakukan evaluasi kinerja, perlu juga digunakan untuk perbandingan antara lain :

- kinerja nyata dengan kinerja yang direncanakan.
- kinerja nyata dengan kinerja tahun-tahun sebelumnya.

Selanjutnya pengukuran kinerja terhadap indikator kinerja yang telah dicapai pada tahun 2022 dan membandingkan antara target dan realisasi pada indikator sasaran dari 4 sasaran dan 7 indikator kinerja dari 1 Misi, sebagaimana telah ditetapkan dalam Renstra Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Purwakarta tahun 2018-2023, analisis pencapaian kinerja dalam pelaksanaan program dan kegiatan secara rinci dapat dilihat sebagai berikut :

Sasaran 1

Tersedianya Tenaga Kerja yang dapat memenuhi Pasar Kerja

Pencapaian sasaran 1 dapat dilihat dalam tabel dibawah ini :

Tabel 3.4

Analisis Pencapaian Sasaran 1

Tersedianya Tenaga Kerja yang dapat memenuhi Pasar Kerja

Indikator Kinerja	Satuan	Target 2022		Capaian %
		Target	Realisasi	
Persentase Tenaga Kerja yang Terampil dan Produktif	%	75	51.89%	100%
Persentase Tenaga kerja yang dapat Memenuhi Pasar Kerja	%	75	87,49 %	87,49%

Pencapaian sasaran ini untuk indikator Tenaga Kerja yang terampil dan Produktif berkisar 100% dari target sebesar 51,89% yang direncanakan dalam perjanjian Kinerja Tahun 2022, sehingga capaian kinerjanya tidak mencapai target yang diperjanjikan.

Pencapaian sasaran ini untuk indikator Tenaga Kerja yang dapat memenuhi Pasar Kerja berkisar 87,49 % dari target sebesar 75 % yang direncanakan dalam perjanjian Kinerja Tahun 2021, sehingga capaian kinerjanya tercapai

Sasaran 2

Tersedianya Calon Tenaga Kerja yang Terdaftar dan yang Ditempatkan

Pencapaian sasaran 2 dapat dilihat dalam tabel dibawah ini :

Tabel 3.5

Analisis Pencapaian Sasaran 2

Tersedianya Calon Tenaga Kerja yang terdaftar dan yang ditempatkan

Indikator Kinerja	Satuan	Target 2022		Capaian %
		Target	Realisasi	
Tingkat Penyerapan Tenaga Kerja	%	70	87,49 %	87,49 %

Pencapaian sasaran ini untuk indikator Penyerapan Tenaga Kerja berkisar 87,49% dari target sebesar 70 % yang direncanakan dalam perjanjian Kinerja Tahun 2022

Sasaran 3

Tertanganinya Perselisihan dan PHK serta Terwujudnya Perlindungan Tenaga Kerja dan Lembaga Ketenagakerjaan

Pencapaian sasaran 3 dapat dilihat dalam tabel dibawah ini :

Tabel 3.6

Analisis Pencapaian Sasaran 3

Tertanganinya Perselisihan dan PHK serta terwujudnya perlindungan Tenaga Kerja dan Lembaga Ketenagakerjaan

Indikator Kinerja	Satuan	Target 2022		Capaian %
		Target	Realisasi	
Tingkat Kelancaran berusaha/ Investasi, Pemenuhan Hak dan Kewajiban dan Tenaga Kerja dan Perusahaan	%	70	80.50%	80.50%
Persentase Perselisihan dan PHK, Perlindungan Tenaga Kerja, Pembinaan Perusahaan dan Serikat Pekerja	%	65	66,70%	66,70%

Pencapaian sasaran ini untuk indikator Tingkat Kelancaran berusaha/ Investasi, Pemenuhan Hak dan Kewajiban dan Tenaga Kerja dan Perusahaan 70% sesuai dengan target 80,50% yang di perjanjikan

Pencapaian sasaran untuk indikator Persentase Perselisihan dan PHK, Perlindungan Tenaga Kerja, Pembinaan Perusahaan dan Serikat Pekerja 100% melebihi target 66,70% yang di perjanjikan

Sasaran 4

Terselenggaranya Pengiriman Transmigran

Pencapaian sasaran 4 dapat dilihat dalam tabel dibawah ini

Tabel 3.7

Analisis Pencapaian Sasaran 4

Terselenggaranya Pengiriman Transmigran

Indikator Kinerja	Satuan	Target 2022		Capaian %
		Target	Realisasi	
Persentase Penyebaran Penduduk Melalui Pengiriman Transmigran	%	80	0	0
Persentase Pengiriman Transmigran	%	100	0	0

Pencapaian sasaran ini untuk indikator Penyebaran Penduduk melalui pengiriman transmigran berkisar 0 % dari target sebesar 80 % yang direncanakan dalam perjanjian Kinerja Tahun 2022, di karenakan pandemi covid19 sehingga capaian kinerjanya adalah 0% atau tidak mencapai target yang diperjanjikan.

Pencapaian sasaran ini untuk indikator Pengiriman Transmigran berkisar 0 % dari target sebesar 100 % yang direncanakan dalam perjanjian Kinerja Tahun 2022, di karenakan pandemi covid19 sehingga capaian kinerjanya adalah 0% atau tidak mencapai target yang diperjanjikan.

3.4. Realisasi Anggaran

Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Purwakarta pada tahun 2022 melaksanakan kegiatan dengan rincian dana/ anggaran yang dialokasikan untuk membiayai pelaksanaan kegiatan-kegiatan tersebut beserta realisasinya dapat dilihat pada tabel 3.9, sebagai berikut :

Tabel 3.9
Anggaran Belanja Program dan Kegiatan Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi
Tahun Anggaran 2022

Uraian Program dan Kegiatan	Anggaran (Rp)	Realisasi (Rp)	(%)
PROGRAM PELTIHAN KERJA DAN PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA	1.742.347.625	1.738.596.040	99,8%
Koordinasi Lintas Lembaga dan Kerja Sama dengan Sektor Swasta untuk Penyediaan Instruktur serta	800.000.000	799.220.100	99,9%

Sarana dan Prasarana Lembaga Pelatihan Kerja			
Pelaksanaan Konsultasi Produktivitas Kepada Perusahaan Kecil	442.347.625	442.265.065	100,0%
Pengukuran Kompetensi dan Produktivitas Tenaga Kerja	500.000.000	497.110.875	99,4%
PROGRAM PENEMPATAN TENAGA KERJA	825.000.000	823.667.600	99,8%
Pengelolaan Informasi Pasar Kerja	50.000.000	50.000.000	100,0%
Koordinasi dan Sinkroniasi Perpanjangan IMTA	75.000.000	75.000.000	100,0%
Pemberdayaan Pekerja Migran Indonesia Purna Penempatan	700.000.000	698.667.600	99,8%
PROGRAM HUBUNGAN INDUSTRIAL	200.000.000	110.906.400	55,5%
Pencegahan Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja, dan Penutupan Perusahaan yang Berakibat/Berdampak pada Kepentingan di 1 (Satu) Daerah Kabupaten/Kota	200.000.000	110.906.400	55,5%
PROGRAM PERENCANAAN KAWASAN TRANSMIGRASI	125.000.000	54.286.000	43,4%
Pencadangan Tanah untuk Kawasan Transmigrasi	125.000.00	54.286.000	43,4%

3.5. Capaian Program Kegiatan

Adapun capaian kinerja program dan kegiatan untuk Urusan Ketenagakerjaan di Kabupaten Purwakarta Tahun Anggaran 2022, adalah sebagai berikut:

Adapun capaian kinerja program dan kegiatan untuk Urusan Ketenagakerjaan di Kabupaten Purwakarta Tahun Anggaran 2022, adalah sebagai berikut :

a. Program Pelatihan Kerja dan Produktivitas Tenaga Kerja

Program Pelatihan Kerja dan Produktivitas Tenaga Kerja pada tahun anggaran 2022 mendapat alokasi anggaran sebesar Rp426.034.750 dan terealisasi sebesar Rp424.831.851 atau 99,72%. Alokasi program ini digunakan untuk membiayai 2 kegiatan, dengan rincian sebagai berikut :

- 1) Koordinasi Lintas Lembaga dan Kerja Sama dengan Sektor Swasta untuk Penyediaan Instruktur serta Sarana dan Prasarana Lembaga Pelatihan Kerja dengan Anggaran sebesar Rp300.000.000 dan terealisasi sebesar Rp298.922.000 atau 99,64% hasil kegiatan ini terlaksananya pelatihan kerja dan kerja sama dengan sektor swasta
- 2) Pelaksanaan Konsultasi Produktivitas Kepada Perusahaan Kecil
Dengan anggaran sebesar Rp126.034.750 dan terealisasi sebesar Rp125.909.850 atau 99,90% hasil kegiatan ini Pelaksanaan Konsultasi Produktivitas Kepada Perusahaan Kecil

b. Program Penempatan Tenaga Kerja

Program Penempatan Kerja pada tahun anggaran 2022 mendapat alokasi anggaran sebesar Rp76.0004.500 dan terealisasi sebesar Rp76.0004.500 atau 100%. Alokasi anggaran pada program ini digunakan untuk membiayai 2 kegiatan, dengan rincian sebagai berikut :

- 1) Pelayanan dan penyediaan pada pencari kerja dan pemberi kerja meningkat, dengan anggaran sebesar RP26.004.500 dan terealisasi sebesar RP26.004.500 atau 100% hasil kegiatan ini adalah Pelayanan dan penyediaan pada pencari kerja dan pemberi kerja meningkat .
- 2) Kegiatan Koordinasi dan sinkronisasi perpanjangan IMTA , dengan anggaran sebesar Rp50.000.000 dan terealisasi sebesar Rp50.000.000 atau 100%. Hasil kegiatan ini adalah terlaksananya Kegiatan Koordinasi dan sinkronisasi perpanjangan IMTA.

c. Program Hubungan Industrial

Program Hubungan industrial pada tahun anggaran 2022 mendapat alokasi anggaran sebesar Rp56.874.250 dan terealisasi sebesar Rp56.874.250 atau 100% Alokasi anggaran pada program ini digunakan untuk membiayai 1 kegiatan, dengan rincian sebagai berikut :

- 1) Kegiatan Pencegahan Perselisihan Hubungan Industrial, dengan anggaran sebesar Rp56.874.250 dan terealisasi sebesar Rp56.874.250 atau 100%. Hasil kegiatan ini adalah terlaksananya pencegahan hubungan industrial

a. Program Penataan Persebaran Penduduk Yang Berasal Dari 1 (satu) Daerah Kab/Kota

Program ini mendapat alokasi anggaran sebesar Rp Rp22.163.293 dan terealisasi sebesar Rp22.163.293 atau 100%. Alokasi program ini digunakan untuk membiayai 1 kegiatan, dengan rincian sebagai berikut :

- 1) Kegiatan Penyuluhan Transmigrasi Lokal, dengan anggaran sebesar Rp22.163.293 dan terealisasi sebesar Rp22.163.293 atau 100% Hasil Kegiatan ini adalah terbantunya transmigran untuk sosialisasi penyuluhan transmigrasi lokal.

BAB IV

PENUTUP

Laporan Akuntabilitas Kinerja Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Purwakarta ini adalah bentuk pertanggungjawaban atas pelaksanaan kegiatan-kegiatan dalam rangka pencapaian visi dan misi selama Tahun Anggaran 2021. Laporan tersebut merupakan Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah dan Peraturan Menteri Pemberdayaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Review Atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah.

Pada Tahun 2021 Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Purwakarta secara umum telah berhasil melaksanakan program dan kegiatan dalam rangka mewujudkan tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan. Terdapat 4 (empat) indikator sasaran yang terdiri dari 1 indikator untuk sasaran “Tersedianya Tenaga Kerja yang dapat memenuhi Pasar Kerja”, 1 indikator untuk sasaran “Tersedianya Calon Tenaga Kerja yang Terdaftar dan yang Ditempatkan, 1 indikator untuk sasaran “Tertanganinya Perselisihan dan PHK serta Terwujudnya Perlindungan Tenaga Kerja dan Lembaga Ketenagakerjaan”. Serta Terselenggaranya Pengiriman Transmigran sebagaimana telah tertuang

dalam penetapan kinerja yang sudah menjadi perjanjian kinerja antara Kepala OPD Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi dengan Bupati Purwakarta Tahun 2021 telah dilakukan pengukuran kinerjanya. Berdasarkan hasil evaluasi pencapaian kinerja sasaran secara umum hasil capaian sasaran dengan semua indikatornya telah tercapai sesuai dengan target yang direncanakan.

Dilihat dari sisi akuntabilitas keuangan, besarnya anggaran belanja langsung yang dianggarkan sebesar Rp. 3.730.401.307,- mampu direalisasikan sebesar 90.93 % atau sebesar Rp. 3.391.923.562,-.

Berdasarkan identifikasi Dinas ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Purwakarta memiliki permasalahan-permasalahan yang dirasakan dapat mengganggu kinerja sehingga kinerja tersebut belum optimal. Perlu dikemukakan bahwa masalah-masalah yang dihadapi antara lain :

1. Masih terbatasnya jumlah pegawai/aparatur yang dapat mengisi posisi-posisi tertentu sesuai SOTK yang ada;
2. Masih kurangnya pengetahuan/ wawasan, ketrampilan, dan sikap/ perilaku sebagian pegawai/ aparatur Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi sehingga dapat menghambat pencapaian kinerja OPD;
3. Kuantitas dan kualitas sarana dan prasarana yang ada belum memadai dalam upaya mendukung kelancaran operasional teknis, pengelolaan kepegawaian, keuangan, aset dan lain-lain;

4. Terbatasnya anggaran APBD Kabupaten Purwakarta untuk menunjang pelaksanaan kegiatan dan peningkatan Sumber Daya Manusia menjadi aparatur yang benar-benar profesional.

Adapun langkah-langkah pemecahan masalah yang perlu dilakukan untuk mengatasi masalah-masalah tersebut, antara lain :

1. Menambah jumlah pegawai negeri melalui pengajuan formasi pada seleksi CPNS serta usulan rotasi pegawai untuk mengisi dan melengkapi SOTK Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Purwakarta;
2. Meningkatkan pengetahuan/ wawasan, keterampilan, dan sikap/ perilaku para pegawai/ aparatur Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi melalui kegiatan-kegiatan yang tepat, seperti pelaksanaan bimbingan teknis (BIMTEK), pendidikan dan latihan (DIKLAT), seminar atau lokakarya tentang ketenagakerjaan dan ketransmigrasian;
3. Menambah dan memanfaatkan secara maksimal sarana dan prasarana yang ada;
4. Mengoptimalkan anggaran yang tersedia untuk pelaksanaan kegiatan-kegiatan Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi;

5. Meningkatkan koordinasi, baik antar unit kerja di lingkungan Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi, maupun dengan instansi terkait secara horizontal dan vertikal tentang program, kegiatan dan kebijakan yang telah ditetapkan.

Purwakarta , Januari 2023

Kepala Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi
Kabupaten Purwakarta

DIDI GARNADI, S.Pd, MM
NIP. 19720319 199903 1 001