

CASCADING TAHUN 2024



DINAS KETENAGAKERJAAN DAN
TRANSMIGRASI KABUPATEN
PURWAKARTA

KATA PENGANTAR

Puji Syukur kehadapan Tuhan Yang Maha Esa yang telah melimpahkan rahmat-Nya, sehingga Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Purwakarta dapat menyusun Cascading Tahun 2024 sebagaimana diamanatkan dalam Undang-Undang Nomor 28 Tahun 1999 tentang Penyelenggaraan Negara yang Bersih dan Bebas dari Korupsi, Kolusi dan Nepotisme, serta intruksi Presiden Nomor 7 tahun 1999 tentang Laporan Akuntabilitas Kerja Instansi Pemerintah, serta Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 29 Tahun 2014 Tentang Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, serta Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan review atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah.

Secara substantif Cascading Kinerja Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Purwakarta merupakan sarana Perjanjian Kinerja dalam rangka mengimplementasikan Sistem Akuntabilitas Instansi Pemerintah (SAKIP) yang telah disesuaikan dengan RPJMD Kabupaten Purwakarta dan APBD TA.2024. Sebagai Perwujudan penyelenggaraan pemerintahan yang transparan dan akuntabel, serta menciptakan Clean Government dan Good Governance.

Cascading Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Purwakarta ini jauh dari sempurna, oleh karena itu kritik dan saran sangat kami harapkan untuk perbaikan dimasa yang akan datang dan kami ucapkan terima kasih kepada berbagai pihak yang telah membantu dalam penyusunan Cascading ini, Semoga bermanfaat.

Purwakarta, 2024

**KEPALA DINAS KETENAGAKERJAAN
DAN TRANSMIGRASI KAB. PURWAKARTA**



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

DAFTAR ISI

Kata Pengantari
Daftar Isiii
BAB I PENDAHULUAN1
1.1 Latar Belakang1
1.2 Gambaran Umum
1.3 Ruang Lingkup
BAB II PERENCANAAN DAN PERJANJIAN KINERJA	
2.1 Rencana Strategis
2.2 Tujuan,Sasaran dan Indikator Kinerja Utama (IKU)
2.3 Strategi dan Arah Kebijakan Umum
2.4 Cascading Kinerja
BAB III PENUTUP
LAMPIRAN

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dengan semangat reformasi kita berupaya mewujudkan aparatur pemerintah yang berkompeten guna mendukung kelancaran dan keterpaduan dalam pelaksanaan tugas serta fungsi-fungsi penyelenggaraan pemerintahan dengan mempraktekan prinsip Good Governance sehingga tercipta pemerintahan yang bersih dan mampu melaksanakan pelayanan public yang baik sesuai harapan masyarakat. Salah satu Upaya konkrit untuk mewujudkan transparansi dan akuntabilitas adalah menjalankan pengawasan, supervise, monitoring dan evaluasi yang efektif dan efisien terhadap pelaksanaan kebijakan program yang telah ditetapkan, serta menyampaikan laporan tepat waktu dan akurat yang disusun dengan mengikuti petunjuk yang berlaku sebagai mana tertuang dalam Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah, Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 29 Tahun 2014 Tentang Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, Serta Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan review atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah.

Peraturan Presiden tersebut mewajibkan setiap instansi pemerintah sebagai unsur penyelenggara pemerintahan negara untuk mempertanggungjawabkan pelaksanaan tugas pokok dan fungsinya serta kewenangan pengelolaan sumber daya dengan didasarkan suatu perencanaan strategis yang ditetapkan oleh masing-masing instansi.

Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Purwakarta dalam memenuhi pertanggungjawabkan pelaksanaan Tugas Pokok dan Fungsi selama kurun waktu Tahun 2024 menyusun Perjanjian Kinerja atau Cascading Kinerja dan 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 Gambaran Umum

Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Purwakarta merupakan unsur pelaksana Urusan Pemerintah bidang Ketenagakerjaan dan Transmigrasi yang menjadi kewenangan Daerah.

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

Susunan Organisasi Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Purwakarta sesuai dengan Peraturan Bupati Purwakarta Nomor 35 Tahun 2023 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.

1.3 Ruang Lingkup

Ruang Lingkup penyusunan Cascading Kinerja Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Purwakarta Tahun 2024 adalah :

1. Dokumen Cascading Kinerja Pejabat Esselon II ,Eselon III dan Esselon IV di Lingkungan Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Purwakarta Tahun 2024.
2. Tujuan,Sasaran,Strategis dan Arah Kebijakan yang tercantum dalam RPJMD Kabupaten Purwakarta Tahun 2024 dan Renstra Dinas Ketenagakerjaan Dan Transmigrasi Kabupaten Purwakarta Tahun 2024-2026.

Adapun Sistematika Penyusunan Cascading Kinerja Dinas Ketenagakerjaan dan Trasnigrasi Kabupaten Purwakarta Tahun 2024 terdiri dari:

- BAB I Pendahuluan,memuat latar belakang ,Gambaran kondisi organisasi dan ruang lingkup
- BAB II Perencanaan dan Perjanjian Kinerja , Memuat informasi tentang rencana strategis,tujuan,sasaran dan Indikator kinerja Utama(IKU),Strategi dan arah kebijakan umum dan perjanjian kinerja (Cascading Kinerja).
- BAB III Penutup

BAB II PERENCANAAN DAN PERJANJIAN KINERJA

2.1 Rencana Strategis 2024-2026

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

Perngkat 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 Kebijakan dan Program yang realistis untuk kurun waktu lima tahun 2024-2026 .

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 : **“ PURWAKARTA CERDAS, SEHAT DAN BERAKHLAKUL KARIMAH ”**. 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 ”**.

Dalam rangkamewujudkan 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 Renstrasecara berkala. berikut merupakan Misi Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Purwakarta Tahun 2024-2026 .

2.2 Tujuan dan Sasaran,Indikator Kinerja Utama(IKU)

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 2.2.1

**Tujuan Dinas Ketenagakerjaan dan
Transmigrasi Kabupaten Purwakarta Tahun
2024-2026**

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 2.2.2

Sasaran dan Indikator Sasaran Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Purwakarta Tahun 2024-2026

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

- **Indikator Kinerja Utama (IKU)**
- 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 Transmigrasi Kabupaten Purwakarta telah menetapkan Indikator Kinerja Utama untuk tingkat Satuan Kerja

Perangkat Daerah melalui Keputusan Kepala Dinas tentang Indikator Kinerja Utama (IKU) Dinas Dnas Ketenagakerjaan dan Trasn migrasi Kabupaten Purwakarta Tahun 2024-2026 .

TABEL 2.2.3

➤ Indikator Kinerja Utama Dinas Ketenagakerjaan dan Trasmigrasi Kabupaten Purwakarta Tahun 2024-2026

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 2.2.4

Indikator Kinerja Utama (IKU) Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Purwakarta Tahun 2024-2026

NO	SASARAN	IKU
1	Meningkatnya Produktivitas dan Daya Saing Tenaga Kerja	Tingkat Produktivitas Tenaga Kerja
		Persentase Tenaga Kerja Bersertifikat Kompetensi
2	Meningkatnya Produktivitas dan Kemandirian Bagi Transmigran	Persentase calon transmigran yang dibina/dilatih
		Persentase kemandirian transmigran di satuan permukiman
3	Meningkatnya Akuntabilitas Publik dan Kepuasan Masyarakat terhadap Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah	Capaian SAKIP Perangkat Daerah
		Indeks Kepuasan Masyarakat

2.3 Strategi dan Arah Kebijakan Umum

3. 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.
4. 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 sarasannya, 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 ketenagakerjaan dan ketransmigrasian	Mempertahankan dan menciptakan iklim usaha 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	
Menyebarkan informasi Ketransmigrasian	Melaksanakan penyuluhan ketransmigrasian
Meningkatkan Kerjasama antar daerah	Melaksanakan kerjasama dengan calon daerah penerima di luar Pulau Jawa.
Meningkatkan selektivitas 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

Cascading Kinerja

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 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 Ketenagakerjaan dan Transmigrasi 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 2.4

Perjanjian Kinerja Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Purwakarta Tahun 2024-2026

NO	SASARAN	IKU	TARGET	SATUAN
1	Meningkatnya Produktivitas dan Daya Saing Tenaga Kerja	Tingkat Produktivitas Tenaga Kerja	69,06	%
		Persentase Tenaga Kerja Bersertifikat Kompetensi	69,06	%
2	Meningkatnya Produktivitas dan Kemandirian Bagi Transmigran	Persentase calon transmigran yang dibina/dilatih	100	%
		Persentase kemandirian transmigran di satuan permukiman	100	%
3	Meningkatnya Akuntabilitas Publik dan Kepuasan Masyarakat terhadap Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah	Capaian SAKIP Perangkat Daerah	BB	Predikat
		Indeks Kepuasan Masyarakat	Baik	Predikat

BAB III PENUTUP

Sebagaimana bagian penutup dari Cascading Kinerja Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Purwakarta Tahun 2024 dapat disimpulkan bahwa penyusunan Cascading ini untuk memberikan gambaran tingkat pencapaian sasaran maupun tujuan instansi pemerintah sebagai jabaran dari visi, misi, tujuan, sasaran, strategi, dan arah kebijakan instansi pemerintah bagi pejabat eselon yang ada di lingkungan Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Purwakarta yang mengindikasikan tingkat keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan kegiatan-kegiatan sesuai dengan program dan kebijakan yang ditetapkan.

Demikian Cascading Kinerja Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Purwakarta Tahun 2024 dibuat semoga bermanfaat serta mampu memenuhi fungsinya sesuai amanah yang telah diemban guna meningkatkan kinerja dan pelayanan Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Purwakarta untuk masa yang akan datang. Masukan, kritik serta saran yang disampaikan akan kami terima untuk kesempurnaan dimasa mendatang.

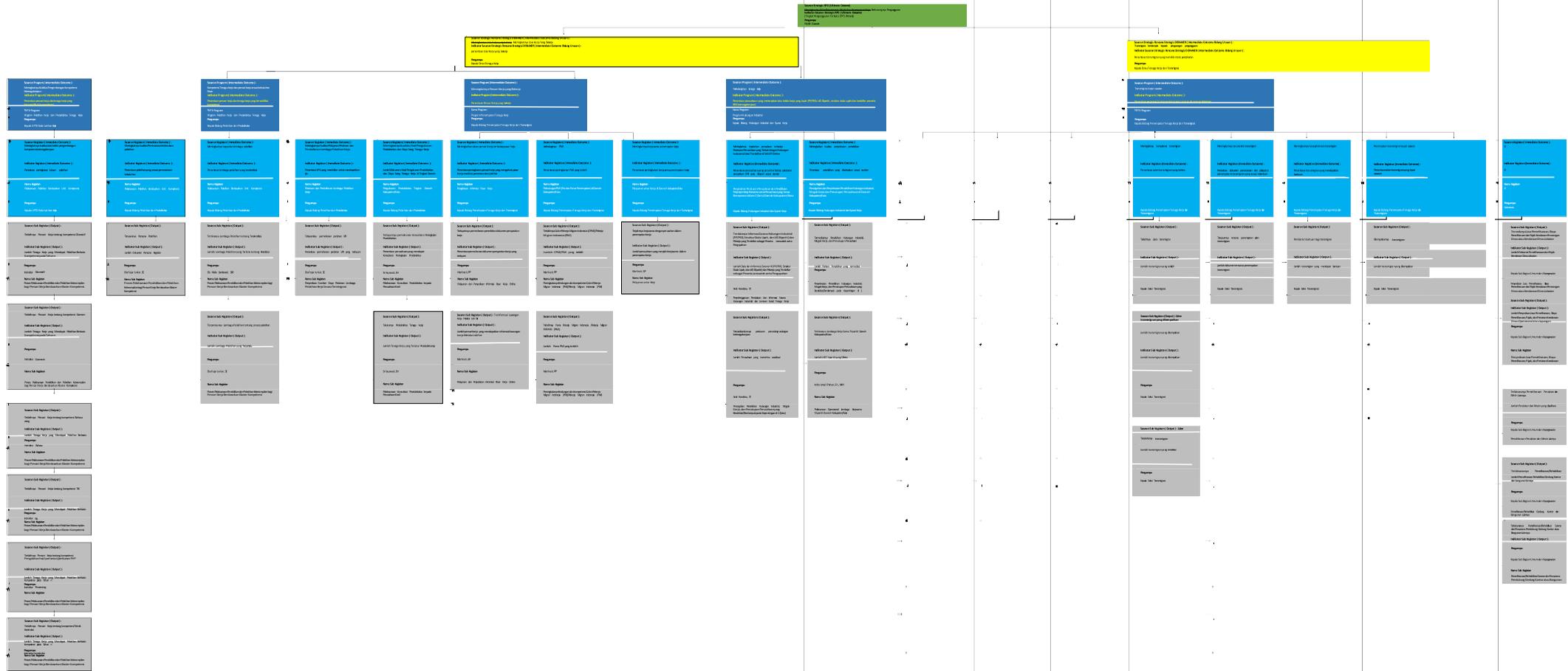
Purwakarta, 2024

**KEPALA DINAS KETENAGAKERJAAN
DAN TRANSMIGRASI KAB. PURWAKARTA**



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

CONTOH CASACADING ARSITEKTUR KIBERA
DINAS KETENAGAKERJAAN DAN TRANSMIGRASI



KEPALA DINAS KETENAGA KERJA DAN
TRANSMIGRASI KABUPATEN



Ditandatangani secara elektronik oleh:
**KEPALA DINAS KETENAGAKERJAAN DAN TRANSMIGRASI
KABUPATEN PURWAKARTA**

DIDI GARNADI, S.Pd., M.M.
Pembina Utama / IV c

Sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku, surat ini telah ditandatangani secara elektronik yang tersertifikat oleh Balai Sertifikasi Elektronik (BSrE) sehingga tidak diperlukan tandatangan dan stempel basah.