



**RENCANA KERJA
(R E N J A)
DINAS TENAGA KERJA
KABUPATEN PURBALINGGA
TAHUN 2022**

**EMERINTAH KABUPATEN PURBALINGGA
DINAS TENAGA KERJA
JL. LETJEND S.PARMAN NO.17 , TELP.(0281) 891187, FAX : (0281) 894861
PURBALINGGA 53316**

KATA PENGANTAR

Puji syukur ke hadirat Tuhan Yang Maha Esa, karena atas rahmat dan hidayah-Nya maka penyusunan Rencana Kerja (Renja) Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Purbalingga Tahun 2022 dapat diselesaikan, sebagai tindak lanjut berdasarkan Peraturan Menteri Dalam Negeri no. 86 Tahun 2017 tentang Tata Cara Perencanaan, Pengendalian dan Evaluasi Pembangunan Daerah, Tata Cara Evaluasi Raperda tentang RPJPD dan RPJMD, serta Tata Cara Perubahan RPJPD, RPJMD, dan RKPD.

Renja adalah Rencana Kerja Perangkat Daerah (Renja-PD) Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Purbalingga Tahun 2022, merupakan penjabaran teknis RPJM Daerah, sebagai dokumen perencanaan perangkat daerah untuk jangka waktu 1 (satu) tahun yang disusun setiap tahun. Rencana Kerja (Renja) Dinas memuat visi, misi, tujuan, strategi, kebijakan, program, dan kegiatan pembangunan yang disusun sesuai dengan tugas dan fungsi OPD serta berpedoman kepada RPJM Daerah dan bersifat indikatif. Dalam penyusunan Renja Tahun 2022 ini mengalami perubahan dari Rancangan Awal Renja sebelumnya dan merupakan masa transisi bersamaan dengan penyusunan Renstra 2021 – 2026 dan RPJMD Tahun 2021 – 2026 sehingga mengalami perubahan yang mendasarinya.

Kami menyadari bahwa penyusunan Renja ini masih jauh dari sempurna, namun diharapkan dengan tersusunnya Renja ini dapat dipergunakan sebagai bahan perencanaan untuk peningkatan kinerja di masa mendatang.

Purbalingga, 14 Juli 2021

Kepala Dinas Tenaga Kerja
Kabupaten Purbalingga



EDHY SURYONO, S.Sos., MM

Pembina Utama Muda

Nip. 196808291990011002

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL.....	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	iii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang.....	1
1.2. Landasan Hukum.....	2
1.3. Maksud dan Tujuan	3
1.4. Sistematika Penulisan.....	4
BAB II HASIL EVALUASI RENJA PERANGKAT DAERAH	5
2.1. Evaluasi Capaian Kinerja	5
2.2. Akuntabilitas Keuangan	11
BAB III TUJUAN DAN SASARAN PERANGKAT DAERAH	13
3.1. Isu Strategis	13
3.2. Tujuan dan Sasaran Tahun 2022.....	14
3.3. Arah Kebijakan Tahun 2022	17
BAB IV RENCANA KERJA DAN PENDANAAN TAHUN 2022.....	19
4.1. Program dan Kegiatan Pembangunan Tahun 2022	19
4.1.1 Pendanaan OPD	22
4.2. Matrik Renja OPD Tahun 2022 (RKT 2022)	23
BAB V PENUTUP.....	30

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Rencana Kerja (Renja) merupakan penjabaran dari Rencana Strategis (Renstra) Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Purbalingga yang mengacu pada Rencana Kerja Pemerintah Daerah (RKPD) dan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD). Renja disusun untuk satu tahun yang memuat evaluasi pelaksanaan pembangunan Ketenagakerjaan, strategi, program, kegiatan pencapaian Renstra, dan pagu indikatif yang ditransformasikan melalui Kebijakan Umum Anggaran Prioritas Plafond Anggaran Sementara (KUA-PPAS). Renstra secara khusus harus dijadikan acuan sepenuhnya untuk penyusunan Rencana Kerja setiap tahun dalam rangka pencapaian visi, misi dan arah pembangunan jangka menengah daerah Kabupaten Purbalingga. Rencana Kerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Purbalingga secara substantif tidak berdiri sendiri, dokumen ini terkait dengan keberadaan dokumen perencanaan lainnya yang bersifat perencanaan program pembangunan. Oleh karena itu dalam penyusunan Rencana Kerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Purbalingga memperhatikan dan mensinergikan selain dengan RPJM Kemenaker RI, RPJM Propinsi Jawa Tengah, Renstra Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Propinsi Jawa Tengah, serta dokumen lainnya yang berhubungan dengan Ketenagakerjaan.

Rencana Kerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Purbalingga Tahun 2022, diarahkan untuk melaksanakan tugas pokok dan fungsi melaksanakan urusan pemerintahan daerah di bidang Ketenagakerjaan.

Rencana Kerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Purbalingga adalah dokumen teknis operasional yang merupakan pedoman penyusunan rencana program kerja tahunan selama tahun 2022.

Sedangkan fungsinya adalah sebagai pedoman dalam pelaksanaan penyelenggaraan kegiatan kerja agar lebih terarah sesuai dengan visi misi pemerintah Kabupaten Purbalingga.

1.2 . LANDASAN HUKUM

Dasar Hukum Penyusunan Renja Dinnaker Tahun 2022 adalah sebagai berikut :

1. Undang-Undang Nomor 16 Tahun 1950 tentang Pembentukan Daerah-daerah kota Besar dalam Lingkungan Propinsi Jawa Timur, Jawa Tengah, Jawa Barat dan Daerah Istimewa Yogyakarta;
2. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279);
3. Undang-undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional / SSPN (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 104, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4421);
4. Undang-undang Nomor 33 tahun 2004 tentang Perimbangan Keuangan antara Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 126, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4438);
5. Undang-undang no. 23 tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587), sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2014 Tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 Tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 246, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5589).
6. Peraturan Pemerintah Nomor 65 tahun 2005 tentang Pedoman Penyusunan dan Penerapan Standar Pelayanan Minimal (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2005 Nomor 65, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4585);

7. Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah;
8. Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2019 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 42, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6322);
9. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 86 Tahun 2017 Tentang Tata Cara Perencanaan, Pengendalian dan Evaluasi Pembangunan Daerah, Tata Cara Evaluasi Raperda Tentang RPJPD dan RJMD, serta Tata Cara Perubahan RPJPD, RPJMD dan RKPD;
10. Peraturan Daerah Provinsi Jawa Tengah Nomor 5 Tahun 2014 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Propinsi Jawa Tengah Tahun 2013-2018;
11. Peraturan Daerah Kabupaten Purbalingga Nomor 1 Tahun 2009 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah Kabupaten Purbalingga Tahun 2005-2025;
12. Peraturan Daerah Nomor 5 tahun 2011 tentang Rencana Tata Ruang Wilayah (RTRW) Kabupaten Purbalingga;
13. Peraturan Daerah Kabupaten Purbalingga Nomor 8 Tahun 2016 tentang RPJMD Kabupaten Purbalingga;
14. Peraturan Daerah Kabupaten Purbalingga Nomor 12 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Purbalingga;
15. Peraturan Bupati Nomor 84 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Purbalingga.

1.3. Maksud dan Tujuan

Maksud disusunnya Renja DINNAKER adalah :

1. Sebagai pedoman para pelaksana pembangunan ataupun lembaga dan stakeholder yang lain;
2. Alat pengendali dan bahan evaluasi hasil pelaksanaan kegiatan;
3. Optimalisasi pemanfaatan sumber daya daerah secara efektif dan efisien.

Adapun Tujuannya adalah :

- a) Mendukung koordinasi antar pelaku pembangunan;
- b) Menjamin terciptanya integrasi, sinkronisasi, dan sinergi antar satuan kerja dan lembaga ataupun stakeholder yang lain;
- c) Menjamin keterkaitan dan konsistensi antara perencanaan, penganggaran pelaksanaan dan pengawasan ;
- d) Mengoptimalkan partisipasi masyarakat dan menjamin tercapainya sumber daya secara efisien, efektif berkeadilan dan berkelanjutan;

1.4. Sistematika Penulisan

I. PENDAHULUAN.

1.1. Latar Belakang

1.2. Landasan Hukum

1.3. Maksud dan Tujuan Penyusunan Renja OPD

1.4. Sistematika Penulisan

II. HASIL EVALUASI RENJA PERANGKAT DAERAH

Berisi indikator beserta data capaian kinerja OPD

III. TUJUAN DAN SASARAN PERANGKAT DAERAH

3.1. Isu Strategis

3.2. Tujuan dan Sasaran Tahun 2022

3.3. Arah Kebijakan Tahun 2022

IV. RENCANA KERJA DAN PENDANAAN TAHUN 2022

4.1. Program dan Kegiatan Pembangunan Tahun 2022 .

4.2. Pendanaan OPD

4.3. Matrik Renja OPD Tahun 2022 (RKT 2022)

V. PENUTUP

BAB II

HASIL EVALUASI RENJA PERANGKAT DAERAH

Capaian Kinerja penyelenggaraan urusan Dinas Tenaga Kerja tahun 2020 akan dipaparkan berupa uraian dan analisis capaian kinerja, sedangkan untuk realisasi penggunaan anggaran akan dijelaskan pada Akuntabilitas Keuangan.

2.1. Evaluasi Capaian Kinerja

a. Capaian Kinerja Sasaran

Capaian kinerja sasaran meningkatnya kesempatan kerja yang layak dan terlindungi jaminan sosial dilihat dari Indeks Kinerja Utama OPD meliputi :

1. Cakupan pencari kerja yang ditempatkan, dari target kinerja 46% yang harus tercapai pada tahun 2020, realisasi kinerja pada tahun 2020 sebesar 19,8% menurun dari tahun yang lalu sebesar 30,49%. Dari data pencari kerja yang terdaftar di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Purbalingga sebanyak 14.121 orang, maka yang ditempatkan sebanyak 2.799 orang. Hal ini banyak dipengaruhi kondisi wabah pandemi Covid 19 yang berdampak pada pengurangan karyawan perusahaan dan semakin sedikitnya lowongan pekerjaan di masa pandemi.
2. Rasio tenaga kerja yang mendapat upah sesuai UMK dari target kinerja sebesar 93% yang harus dicapai pada tahun 2020, realisasi kinerja pada tahun 2020 melampaui target sebesar 98,16%. Dibandingkan dengan capaian tahun lalu meningkat dari capaian tahun lalu sebesar 98,12%. hasil survey ke sejumlah 41.582 orang tenaga kerja maka sebanyak 40.818 orang tenaga kerja telah mendapatkan pembayaran penghasilan sesuai UMK.

Capaian kinerja sasaran tersebut selanjutnya dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 1.

Capaian Sasaran Meningkatnya Kesempatan Kerja Yang Layak dan Terlindungi Jaminan sosial

Sasaran	Indikator Kinerja	Target Tahun 2020 (%)	Realisasi Tahun 2020 (%)	Capaian Tahun 2020 (%)	Realisasi Tahun 2019 (%)
1	2	3	4	5	6
• Meningkatnya kesempatan kerja yang layak dan terlindungi jaminan sosial	• Cakupan pencari kerja yang ditempatkan.	46%	19,8%	43%	50,29%
	• Rasio tenaga kerja mendapat upah sesuai UMK	93%	98,16%	100,04 %	98,12%
	Rata – rata Capaian Sasaran			71,52%	

Dari tabel tersebut dapat dilihat rata-rata capaian sasaran meningkatnya kesempatan kerja yang layak dan terlindungi jaminan sosial adalah cukup baik yaitu sebesar 71,52%

Pencapaian target tersebut untuk indikator sasaran yang pertama yakni cakupan pencari kerja yang ditempatkan dengan cara *Job canvasing*, sosialisasi lowongan kerja, sosialisasi transmigrasi, fasilitasi penempatan kerja, pelatihan kerja dan lain lain melalui Program dan kegiatan sbb:

(I) Program Pembinaan Peningkatan Ketrampilan dan penempatan

Kerja, yang didukung melalui kegiatan :

1. Pelatihan berbasis kompetensi Institusional dan Non Institusional
2. Fasilitasi Penempatan Tenaga Kerja
3. Fasilitasi Kelembagaan Pelatihan Kerja Swasta
4. Pelatihan Produktifitas Tenaga Kerja (DBH-CHT)
5. Pengelolaan dan Pemeliharaan BLK
6. Penyediaan Sarana dan Prasarana Balai Latihan Kerja

(II) Program Ketrasmigrasian, yang didukung melalui kegiatan:

1. Sosialisasi dan Fasilitasi Ketrasmigrasian

Hambatan/Kendala yang dihadapi :

- Belum tersedianya data pengangguran sehingga menyulitkan dalam pelaksanaan kegiatan agar tepat sasaran;
- Lowongan kerja masih sangat kurang untuk dapat menampung tenaga kerja yang ada karena terbatasnya lapangan kerja di Purbalingga;
- Pelatihan kerja masih kurang didukung sarana dan parasana pelatihan, utamanya sangat kurangnya Instruktur Pelatihan dari PNS yang mengajar di Balai Latihan Kerja (BLK) Kabupaten Purbalingga;
- Terbatasnya paket pelatihan dari Pusat sehingga hanya sebagian pendaftar yang dapat terfasilitasi mengikuti pelatihan sementara animo masyarakat sangat besar;
- Kegiatan fasilitasi transmigrasi sangat tergantung pada Quota dari Pusat yang pada tahun ini dikarenakan ada pandemi Covid 19 tidak memberangkatkan calon transmigran, sehingga belum bisa memenuhi harapan masyarakat untuk dapat ikut serta transmigrasi;
- Belum tersedianya data pencari kerja yang mencukupi dari yang telah bekerja yang melapor ke Dinas Tenaga Kerja baik untuk Antar Kerja Antar Lokal/AKAL, maupun Antar Kerja Antar Daerah/AKAD sehingga menjadi tidak optimal dan menyulitkan dalam perhitungan capaian kinerja.

Solusi/Upaya yang dilakukan adalah melalui :

- Job canvassing ke Perusahaan-perusahaan untuk mendapatkan data lowongan pekerjaan dan mencari informasi tenaga kerja yang telah ditempatkan.
- Koordinasi dan konsultasi baik ke instansi vertikal ke Kementerian Tenaga Kerja maupun instansi di daerah secara intensif terus dilakukan.

- Koordinasi dengan Balai Besar Pengembangan Pelatihan Kerja Bandung secara rutin dilakukan untuk mendapatkan paket pelatihan lebih banyak lagi.

Indikator kinerja sasaran yang kedua adalah Rasio tenaga kerja mendapat upah sesuai UMK. Agar tenaga kerja terjamin haknya mendapat upah sesuai UMK maka dilaksanakan sosialisasi UMK dan Struktur Skala Upah, pemantauan UMK dan THR, pembinaan ke perusahaan-perusahaan, pemantauan ke pasar-pasar yang ada di Purbalingga yang dilakukan secara rutin. Selain itu juga dilakukan bimbingan teknis terkait pengupahan di perusahaan yang dilakukan oleh Dinas dengan mengundang perwakilan dari Perusahaan yang menangani. Dengan demikian Perusahaan juga mengerti akan peraturan tentang pengupahan juga penghitungannya yang benar sehingga tidak melanggar pada peraturan perundangan yang telah ada.

Dalam usaha menjamin kesejahteraan pekerja dengan mendapat upah sesuai UMK tersebut didukung pencapaiannya melalui program dan kegiatan sebagai berikut :

- Program, Peningkatan Perlindungan Tenaga kerja dan Pengembangan Hubungan Industrial yang didukung melalui kegiatan :
 - Pembinaan Pengupahan dan Kesejahteraan Pekerja di Perusahaan
 - Penguatan kelembagaan hubungan industrial

Hambatan/Kendala :

1. Sistem penggajian yang menggunakan sistem borongan sehingga menyulitkan dalam penghitungan UMK.
2. Dalam masa percobaan belum mahir, produktivitas masih sangat rendah tetapi harus sesuai UMK
3. Waktu untuk melaksanakan Bimtek harus menyesuaikan dengan Perusahaan
4. Banyaknya pekerja fluktuatif untuk beberapa bidang usaha yang tergantung pada musim.

Solusi/upaya :

- > Sosialisasi UMK dan Struktur Skala Upah
- > Pemantauan UMK dan THR di perusahaan-perusahaan.

Guna kelancaran pelaksanaan tugas kelembagaan perangkat daerah maka didukung oleh program penguatan kelembagaan perangkat daerah. Program penguatan kelembagaan perangkat daerah dilaksanakan melalui beberapa kegiatan sbb :

1. Penyediaan bahan dan jasa perkantoran.
2. Rapat-rapat Koordinasi dan Konsultasi.
3. Pemeliharaan Sarana dan Prasarana Kantor.
4. Pengadaan Sarana dan Prasarana Kantor.
5. Pendidikan dan Pelatihan Pegawai.
6. Penyusunan Dokumen Perencanaan dan Laporan Kinerja SKPD.

b. Capaian Kinerja Tujuan

Capaian kinerja tujuan menurunnya pengangguran terbuka adalah dilihat dari indikator kinerja Tingkat Pengangguran Terbuka.

Secara umum banyaknya penganggur dikarenakan terbatasnya lapangan kerja, jumlah tenaga kerja tidak sebanding dengan kesempatan kerja dan pendidikan tenaga kerja belum sepenuhnya sesuai dengan pasar kerja.

Maka dalam rangka mengurangi pengangguran dari hasil pelatihan dan penempatan kerja yang telah dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Purbalingga pada tahun 2020 telah dapat mengurangi pengangguran sekurang-kurangnya sejumlah 2.799 orang.

Target Tingkat Pengangguran Terbuka yang dicanangkan untuk kabupaten Purbalingga berdasarkan perjanjian kinerja tahun 2020 sebesar 5 %.

Apabila dibandingkan dengan target tersebut, maka berdasarkan Data BPS Purbalingga (belum dipublikasikan) untuk Tingkat Pengangguran Terbuka pada Tahun 2020 adalah sebesar 6,10%, dibandingkan tahun lalu 2019 tingkat pengangguran terbuka sebesar 4,78

maka Tingkat Pengangguran Terbuka naik sebesar 1,32% realisasi belum bisa mencapai target 5 % atau sebesar 82%. Hal ini di sebabkan masa pandemi Covid 19 dimana banyak perusahaan yang mem PHK dan merumahkan karyawan sehingga menambah pengangguran, disamping itu semakin sedikitnya lowongan kerja karena perusahaan banyak yang belum melaksanakan perekrutan karyawan dimasa pandemi ini.

Permasalahan :

- Belum tersedianya data Pengangguran di kabupaten Purbalingga secara rinci dan update.
- Masih tingginya angkatan kerja sebagai penyumbang pengangguran.
- Terbatasnya lapangan kerja sehingga harus didukung dari sektor yang lain seperti investasi, pariwisata, pendidikan dan lainnya tidak hanya dari sisi pelatihan dan penempatan kerja saja tidaklah cukup.
- Jumlah tenaga kerja tidak sebanding dengan kesempatan kerja.
- Kompetensi tenaga kerja belum sepenuhnya sesuai dengan pasar kerja.
- Belum optimalnya kualitas tenaga kerja untuk memenuhi kompetensi yang dibutuhkan pasar kerja.

Strategi :

1. Peningkatan ketrampilan dan kompetensi tenaga kerja
2. Koordinasi dengan berbagai pihak terkait data pengangguran
3. Koordinasi secara intensif dengan kementerian tenaga kerja
4. Upaya penanganan pengangguran harus terintegrasi dengan pembangunan kedaulatan pangan, pengentasan kemiskinan, pembangunan infrastruktur, investasi, pariwisata dll, sehingga dapat membuka lapangan kerja baru dan kemudian aspek-aspek produktif tersebut mampu menjamin keberlanjutan pasar kerja.

Program-program yang mendukung pada pencapaian tujuan tersebut adalah sbb :

1. Program Pembinaan Peningkatan Ketrampilan dan penempatan Kerja
2. Program Peningkatan Perlindungan Tenaga kerja dan Pengembangan Hubungan Industrial
3. Program Ketrasmigrasian

2.2. Akuntabilitas Keuangan

Akuntabilitas keuangan secara umum baik, Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Purbalingga mendapat alokasi anggaran (belanja langsung dan tidak langsung) sebesar Rp 5.579.338.000,- yang digunakan untuk membiayai kegiatan-kegiatan yang bersumber dari dana APBD Kabupaten Purbalingga. Dari jumlah anggaran tersebut sampai dengan akhir Desember 2020 terealisasi sebesar Rp. 5.364.500.288 (96,1%).

Tabel 2.
Anggaran dan Realisasi Belanja Dinas Tenaga Kerja
Kabupaten Purbalingga Tahun 2020

1	NAMA KEGIATAN	ANGGARAN			
		PAGU	REALISASI	SISA	%
		Rp	Rp		
1	2	3	4	5	6
	BELANJA	5.579.338.000	5.364.500.288	214.837.712	96,1
I	BELANJA TIDAK LANGSUNG	3.122.610.000	2.977.298.351	145.311.649	95,3
II	BELANJA LANGSUNG	2.456.728.000	2.387.201.937	69.526.063	97,2
A.	Program Penguatan Kelembagaan Perangkat Daerah	747.105.000	711.988.112	35.116.888	95,
01	Penyediaan Bahan dan Jasa Perkantoran	369.512.000	341.759.756	27.752.244	92,49
02	Rapat - rapat Koordinasi dan Konsultasi	40.400.000	40.399.107	893	100
03	Pemeliharaan sarana dan prasarana Kantor	133.723.000	128.956.449	4.766.551	96,44
04	Pengadaan Sarana dan Prasarana Kantor	193.940.000	191.343.800	2.596.200	98,66
05	Pendidikan dan Pelatihan Pegawai	3.500.000	3.500.000	-	100
06	Penyusunan Dokumen Perencanaan dan Laporan Kinerja SKPD	6.030.000	6.029.000	1.000	100
B.	Program Ketrasmigrasian	5.877.000	5.876.500	500	100
	Sosialisasi dan Fasilitasi Ketrasmigrasian	5.877.000	5.876.500	500	100
C.	Program Pembinaan, Peningkatan Ketrampilan dan Penempatan Tenaga Kerja	1,572.306.000	1.540.006.325	32.299675	97,9
01	Pelatihan Berbasis Kompetensi Instiusional dan Non Instiusional	20.081.000	20.080.500	500	100
02	Fasilitasi Penempatan Tenaga Kerja	206.617.000	206.616.499	501	100

03	Fasilitasi Kelembagaan Pelatihan Kerja Swasta	0	0	0	0
05	Pelatihan Produktifitas Tenaga Kerja (DBH-CHT)	94.010.000	87.394.031	5.278.969	93
06	Pengelolaan dan Pemeliharaan BLK	1.084.718.000	1.059.115.295	25.602.705	97,6
08	Penyediaan Sarana dan Prasarana BLK	166.880.000	166.800.000	80.000	100
D.	Program Peningkatan Perlindungan Tenaga Kerja dan Pengembangan Hubungan Industrial	131.440.000	129.331.000	2.109.000	98,4
01	Penguatan Kelembagaan Hubungan Industrial	80.308.000	78.962.000	1.346.000	98,3
02	Pembinaan Pengupahan dan Kesejahteraan Pekerja di Perusahaan	51.132.000	50.369.000	763.000	98,5

Tabel 3.

Analisis Efisiensi Sasaran Tahun 2020

SASARAN	ANGGARAN	REALISASI	% ANGGARAN	Rata % CAPAIAN KINERJA	KET.
1.Meningkatnya kesempatan kerja yang layak dan terlindungi jaminan social	2.456.728.000	2.387.201.937	97,2%	71,52%	cukup

Dari tabel tersebut dapat dilihat bahwa untuk sasaran meningkatnya kesempatan kerja yang layak dan terlindungi jaminan sosial adalah cukup efisien dengan realisasi anggaran sebesar 97,2% Rata-rata capaian kinerja sebesar 71,52 % persentase anggaran lebih tinggi untuk capaian kinerja yakni sebesar 28,68%.

BAB III TUJUAN, SASARAN, RENCANA PROGRAM DAN KEGIATAN

3.1. Isu Strategis

Dalam rangka mencapai visi dan misi Kabupaten Purbalingga maka dirumuskan dalam rencana program dan kegiatan yang mengacu pada permasalahan yang ada. Permasalahan atau Isu Strategis Tahun 2022 sesuai dengan tugas pokok dan fungsi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Purbalingga adalah menyangkut pengangguran di Kabupaten Purbalingga.

Isu pengangguran perlu mendapat perhatian. Penganggur adalah angkatan kerja yang tak punya pekerjaan dan mencari pekerjaan, tak punya pekerjaan dan mempersiapkan usaha, tak punya pekerjaan dan tidak mencari pekerjaan, karena merasa tidak mungkin mendapatkan pekerjaan, serta sudah punya pekerjaan tetapi belum mulai bekerja. Pengangguran merupakan suatu pemborosan ekonomi yang sangat mahal karena tidak mempunyai mata pencaharian namun membutuhkan biaya untuk hidup sehari-hari. Selain itu penganggur memiliki potensi negatif yang besar yaitu dapat berdampak pada kerawanan sosial yang dapat mengganggu keamanan politik secara keseluruhan. Di kabupaten Purbalingga pada tahun 2020 berdasarkan data BPS angka pengangguran masih tinggi yakni 6,10 %.

Secara umum banyaknya penganggur dikarenakan terbatasnya lapangan kerja, jumlah tenaga kerja tidak sebanding dengan kesempatan kerja dan pendidikan tenaga kerja belum sepenuhnya sesuai dengan pasar kerja.

Sehubungan dengan itu maka kebijakan ketenagakerjaan perlu diarahkan pada upaya peningkatan kesempatan kerja, perluasan lapangan kerja, peningkatan kualitas calon tenaga kerja melalui peningkatan kualitas sarana prasarana dan pengelolaan Balai Latihan Kerja (BLK) yang berorientasi pada pasar kerja, pengembangan informasi pasar kerja, penempatan tenaga kerja dalam dan luar negeri.

Permasalahan terkait ketenagakerjaan sebagai berikut :

- a. Masih rendahnya kualitas angkatan kerja yang didominasi pendidikan Sekolah Dasar.
- b. Mismatch pendidikan dengan lapangan pekerjaan yang tersedia
- c. Penempatan kerja belum optimal sesuai dengan kebutuhan dan kompetensi yang dimiliki.
- d. Perlunya perlindungan tenaga kerja untuk menjamin hak-hak pekerja.

3.2. Tujuan dan Sasaran Tahun 2022

Berdasarkan pada Visi Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah terpilih Kabupaten Purbalingga adalah **“PURBALINGGA YANG MANDIRI DAN BERDAYA SAING MENUJU MASYARAKAT SEJAHTERA YANG BERAKHLAK MULIA”**. Guna mencapai visi tersebut, dilaksanakan melalui tujuh Misi Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah terpilih yaitu :

1. Menyelenggarakan pemerintahan yang profesional, efisien, efektif, bersih dan demokratis, sehingga mampu memberikan pelayanan secara prima kepada masyarakat;
2. Mendorong kehidupan masyarakat religius yang beriman dan bertaqwa kehadiran Allah SWT serta mengembangkan paham kebangsaan guna mewujudkan rasa aman dan tenteram dalam bermasyarakat, berbangsa dan bernegara berdasarkan Pancasila dalam bingkai Negara Kesatuan Republik Indonesia;
3. Mengupayakan kecukupan kebutuhan pokok masyarakat utamanya pangan dan papan secara layak;
4. Meningkatkan kualitas sumberdaya manusia utamanya melalui peningkatan derajat pendidikan dan derajat kesehatan masyarakat;
5. Mempercepat pertumbuhan dan pemerataan ekonomi rakyat, dengan mendorong simpul-simpul perekonomian utamanya industri pengolahan dan manufaktur, pertanian, perdagangan, jasa, pariwisata, UMKM dan ekonomi kreatif dengan tetap berorientasi pada kemitraan dan pengembangan potensi lokal serta didukung dengan penciptaan iklim kondusif untuk pengembangan usaha, investasi dan penciptaan lapangan kerja;

6. Meningkatkan pembangunan berbasis desa dan kawasan perdesaan melalui optimalisasi penyelenggaraan pemerintah desa, pembangunan, pembinaan kemasyarakatan dan pemberdayaan masyarakat desa.;
7. Meningkatkan kualitas dan kuantitas sarana dan prasarana wilayah/infrastruktur dengan tetap memperhatikan kelestarian lingkungan.

Dari pernyataan misi tersebut, dapat disimpulkan misi yang berkaitan dimana pencapaiannya dapat didukung oleh Dinas Tenaga Kerja yaitu pada Misi ke 5 yaitu **Mempercepat pertumbuhan dan pemerataan ekonomi masyarakat, dengan mendorong simpul-simpul perekonomian utamanya dalam industri pengolahan dan manufaktur, pertanian, perdagangan, jasa, pariwisata, UMKM dan ekonomi kreatif dengan tetap berorientasi pada kemitraan dan pengembangan potensi lokal serta didukung dengan penciptaan iklim kondusif untuk pengembangan usaha, investasi dan penciptaan lapangan kerja**".

Tujuan jangka menengah RPJMD Kabupaten Purbalingga yang ingin dicapai dari Misi ke-5 adalah meningkatkan pertumbuhan ekonomi daerah yang inklusif. Sejalan dengan tujuan RPJMD tersebut yang dapat didukung pencapaiannya sesuai tugas dan fungsi OPD di bidang ketenagakerjaan dan ketransmigrasian maka Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Purbalingga mempunyai **tujuan "Meningkatnya Kesempatan Kerja "** Adapun Sasaran yang ingin dicapai adalah :

1. Meningkatkan penempatan kerja
2. Meningkatkan kualitas kelembagaan

Dalam rangka mendukung pencapaian tujuan dan sasaran perlu dikemukakan indikator kinerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Purbalingga yang secara langsung menunjukkan kinerja yang akan dicapai Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Purbalingga dalam lima tahun mendatang sebagai komitmen untuk mendukung pencapaian tujuan dan sasaran RPJMD.

Indikator kinerja tujuan yakni Meningkatkan kesempatan kerja adalah Tingkat Kesempatan Kerja (TKK) dengan target pada tahun 2022 sebesar 95%, **Indikator kinerja sasaran 1** yakni Meningkatkan penempatan kerja adalah jumlah tenaga kerja yang ditempatkan dengan

target pada tahun 2022 sebesar 6.040 orang , dan Indikator kinerja sasaran 2 yakni Meningkatkan kualitas kelembagaan adalah Nilai Sakip Dinnaker dengan target pada tahun 2022 sebesar 69.92.

Pengukuran Indikator kinerja utama tersebut dapat terukur melalui formulasi perhitungan indikator kinerja utama pada tabel berikut ini.

Tabel 4

Formulasi Indikator Kinerja Utama

INDIKATOR KINERJA UTAMA	SATUAN	FORMULASI/RUMUS PERHITUNGAN
3	4	6
Tingkat Kesempatan Kerja (TKK)	persen	$\frac{\text{Jml penduduk bekerja}}{\text{Jml angkatan kerja}} \times 100\%$
Jumlah tenaga kerja yang ditempatkan	Orang	Jml tenaga kerja kerja yg ditempatkan terdaftar
Nilai Sakip Dinnaker	Angka	<u>Release Inspektorat</u>

Sedangkan sasaran kegiatan tahun 2022 antara lain adalah :

1. Meningkatnya ketrampilan bagi peserta pelatihan kerja sebanyak 320 orang;
2. Mengoptimisasi keberadaan BLK berupa penyelenggaraan pelatihan-pelatihan;
3. Memfasilitasi penempatan TK AKAD dan AKAN;
4. Memfasilitasi pertemuan antara pengguna tenaga kerja/perusahaan dengan pencari kerja melalui Bursa Kerja yang akan dilaksanakan sekali dalam setahun;
5. Menyediakan data informasi ketenagakerjaan dengan Sistim Informasi Ketenagakerjaan;
6. Fasilitasi penguatan kelembagaan industrial perusahaan melalui pembinaan 60 perusahaan.

3.3. Arah Kebijakan Tahun 2022

Strategi yang digunakan dalam pencapaian sasaran meningkatkan penempatan kerja yang telah ditetapkan di atas melalui Peningkatan kualitas dan produktivitas tenaga kerja agar memiliki kompetensi, kualifikasi, serta berdaya saing tinggi, dan jiwa kewirausahaan tinggi yang link and match dengan kebutuhan pasar tenaga kerja dengan arah kebijakan :

1. Mengoptimalkan ketrampilan dan kompetensi tenaga kerja melalui :

1.a. Pelatihan Kerja :

> Berbasis kebutuhan masyarakat :

- Pelatihan pengolahan makanan, konveksi/garmen, potong rambut, rias manten, kerajinan, kapster salon dan lainnya.

> Pelatihan Kerja Berbasis kompetensi

- Pelatihan klasikal yang berdasarkan pada kurikulum dan silabus yang telah ditentukan dengan Instruktur yang memiliki kompetensi di bidang kejuruan masing-masing seperti LAS SMAW 3G, Otomotif roda 2, Garmen Apparel, Tata Boga, TIK dan lainnya.

1.b. Program pemagangan ke luar negeri

- Pemagangan yang diminati saat ini adalah pemagangan ke Jepang baik di sektor pertanian, keperawatan dan IKM. Melalui 2 jalur yakni :

- a. Program IMM (Rekrutmen melalui pemerintah);
- b. Sending Organization (SO), melalui LPKS yang telah mendapatkan ijin dari Kemnaker RI.

1.c. Penguatan program link dan match melalui

pengembangan dan penyelarasan kurikulum Balai Latihan Kerja dengan Industri Dunia Usaha/Dunia Industri (DU/DI)

2. Perluasan kerja melalui :

- 2.a. AKAL/Antar Kerja Antar Lokal untuk Purbalingga dan area Jawa Tengah;

- 2.b. AKAD/Antar Kerja Antar Daerah untuk lintas Provinsi; pabrik tekstil, pabrik elektronik (Batam), Perkebunan Sawit (Kalimantan) dan lainnya;
 - 2.c. AKAN/Antar Kerja Antar Negara untuk lintas negara (Jepang, Korea, Taiwan dan lainnya);
 - 2.d. Penciptaan kondisi lingkungan yang bersaing dan ramah bagi investasi utamanya investasi padat karya yang dapat menyerap banyak tenaga kerja yang didukung hubungan industrial yang harmonis.
 - 2.e. Pembuatan aplikasi ketenagakerjaan yang memuat informasi tentang ketenagakerjaan dan lowongan kerja /pasar kerja yang dapat diakses secara online oleh seluruh masyarakat;
 - 2.f. Penciptaan lapangan kerja melalui pelaksanaan padat karya pekerjaan umum untuk mengurangi pengangguran kurang terdidik;
 - 2.g. Mendorong pekerja sebanyak mungkin untuk melaksanakan usaha produktif dengan memanfaatkan potensi daya alam, sumber daya manusia dan teknologi tepat guna;
 - 2.h. Meningkatkan upaya penyiapan calon transmigran melalui Peningkatan rekrutmen dan pelatihan calon transmigran.
3. Peningkatan perlindungan, kepatuhan dan hubungan industrial yang harmonis melalui :
 - Pembinaan ke perusahaan-perusahaan terkait ketenagakerjaan dalam upaya menciptakan iklim ketenagakerjaan yang kondusif serta harmonis dengan kepatuhan penerapan norma ketenagakerjaan, jaminan sosial tenaga kerja, keselamatan dan kesehatan kerja dan perlindungan hak-hak pekerja, dan diharapkan dapat meminimalisir PHK untuk mengurangi pengangguran.

BAB IV

RENCANA KERJA DAN PENDANAAN TAHUN 2022

4.1. Program dan Kegiatan Pembangunan Tahun 2022

Untuk merealisasikan visi dan misi serta kebijakan yang telah ditetapkan, selanjutnya disusun program dan kegiatan.

a. Program

Program pembangunan khususnya yang ditujukan bidang ketenagakerjaan dan ketrasmigrasian adalah :

1. Program Perencanaan Tenaga Kerja
2. Program Pelatihan Kerja dan Produktivitas Tenaga Kerja
3. Program Hubungan Industrial
4. Program Penempatan Tenaga Kerja
5. Program Pembangunan Kawasan Transmigrasi

Sebagai penunjang urusan pemerintahan daerah diperlukan penguatan kelembagaan daerah berupa :

1. Program Penunjang Urusan Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota

Adapun kegiatannya adalah :

- Program Perencanaan Tenaga Kerja meliputi kegiatan sebagai berikut :
 1. Kegiatan Penyusunan Rencana Tenaga Kerja (RTK)
Sub Kegiatan : Penyusunan Rencana Tenaga Kerja Makro
- Program Pelatihan Kerja dan Produktivitas Tenaga Kerja meliputi kegiatan sebagai berikut :
 1. Kegiatan Pelaksanaan Pelatihan berdasarkan Unit Kompetensi
Sub Kegiatan : Pelaksanaan Pelatihan berdasarkan Unit Kompetensi
 2. Kegiatan Pembinaan Lembaga Pelatihan Kerja Swasta
Sub Kegiatan : Pembinaan Lembaga Pelatihan Kerja Swasta

- Program Penempatan Tenaga Kerja meliputi kegiatan sebagai berikut:
 1. Kegiatan Pelayanan antar kerja di daerah
 - Sub Kegiatan : Pelayanan antar kerja
- Program Hubungan Industrial meliputi kegiatan sebagai berikut :
 1. Kegiatan Pencegahan perselisihan hubungan industrial, mogok kerja dan penutupan perusahaan di Daerah
 - 1.a. Sub Kegiatan Pencegahan perselisihan hubungan industrial, mogok kerja dan penutupan perusahaan di Daerah
 - 1.b. Sub Kegiatan Penyelesaian perselisihan hubungan industrial, mogok kerja dan penutupan perusahaan di Daerah
- Program Pembangunan Kawasan Transmigrasi meliputi kegiatan sebagai berikut:
 1. Kegiatan Penataan Persebaran Penduduk yang Berasal dari 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota:
 - Sub Kegiatan Pemindahan dan Penempatan Transmigran yang berasal dari 1 (satu) Daerah kabupaten/kota
- Program Penunjang Urusan Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota meliputi kegiatan sebagai berikut :
 1. Kegiatan Perencanaan, Penganggaran dan Evaluasi Kinerja Perangkat daerah:
 - 1.a. Sub Kegiatan Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat daerah
 - 1.b. Sub Kegiatan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah
 2. Kegiatan Administrasi Keuangan Perangkat Daerah:
 - 2.a. Sub Kegiatan Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN
 - 2.b. Sub Kegiatan Penyediaan Administrasi Pelaksanaan Tugas ASN

- 2.c. Sub Kegiatan Pelaksanaan Penatausahaan dan Pengujian/verifikasi Keuangan SKPD
- 2.d. Sub Kegiatan Penyusunan Pelaporan dan Analisis Prognosis Realisasi Anggaran.
- 3. Kegiatan Administrasi Umum Perangkat Daerah:
 - 3.a. Sub Kegiatan Penyediaan Komponen Instalasi listrik/Penerangan Bangunan Kantor
 - 3.b. Sub Kegiatan Penyediaan Peralatan Rumah Tangga
 - 3.c. Sub Kegiatan Penyediaan Bahan Logistik Kantor
 - 3.d. Sub Kegiatan Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan
 - 3.e. Sub Kegiatan Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan
 - 3.f. Sub Kegiatan Penyediaan Bahan/Material
 - 3.g. Sub Kegiatan Rapat-Rapat Kordinasi dan Konsultasi
- 4. Kegiatan Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah:
 - 4.a. Sub Kegiatan Pengadaan peralatan dan mesin lainnya
- 5. Kegiatan Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintah Daerah:
 - 5.a. Sub Kegiatan Penyediaan Jasa Surat Menyurat
 - 5.b. Sub Kegiatan Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik
 - 5.c. Sub Kegiatan Penyediaan Jasa Peralatan dan Perlengkapan Kantor
 - 5.d. Sub Kegiatan Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor
- 6. Kegiatan Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah:
 - 6.a. Sub Kegiatan Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak dan Perizinan kendaraan dinas/Operasional

6.b. Sub Kegiatan Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya

6.c. Sub Kegiatan Pemeliharaan/Rehabilitasi Gedung Kantor dan
Bangunan Lainnya

4.2. Pendanaan OPD

Pagu indikatif OPD Tahun 2022 : Rp 6.258.643.000,-

4.3. Matrik Renja OPD Tahun 2022 (RKT Tahun 2022)

Rencana Kerja Satuan Kerja Perangkat Daerah Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Purbalingga Tahun 2022 dapat dilihat dalam Matrik berikut ini.

Tabel 5
RENCANA KERJA TAHUNAN (RKT)
DINAS TENAGA KERJA KABUPATEN PURBALINGGA
TAHUN 2022

Urusan/ Bidang Urusan Pemerintahan Daerah dan Program/ Kegiatan	Indikator Kinerja Program/ Kegiatan	Rencana Tahun 2022				Catatan	Prakiraan Maju Rencana 2023	
		Lokasi	Target Capaian Kinerja	Kebutuhan Dana/ Pagu Indikatif	Sumber Dana		Target Capaian Kinerja	Kebutuhan Dana/ Pagu Indikatif
1	2	3	4	5	6	7	8	9
P E N D A P A T A N				100.000.000				100.000.000
B E L A N J A				6.258.643.000				6.258.643.000
A. Program Urusan Penunjang Pemerintah Daerah				5.217.498.000				5.217.498.000
	1. Persentase ketersediaan laporan capaian kinerja	Purbalingga	100%	10.000.000	DAU		100%	10.000.000
	2. Persentase temuan pengelolaan anggaran yang ditindaklanjuti		100%	3.851.100.000			100%	3.851.100.000
	3. Persentase ketersediaan layanan kepegawaian, adm. umum dan jasa penunj. urusan pem. daerah		100%	967.685.000			100%	967.685.000
	4. Persentase pengelolaan administrasi aset milik daerah sesuai ketentuan		100%	6.000.000			100%	6.000.000
	5. Persentase pengadaan barang milik daerah		100%	65.900.000			100%	65.900.000
	6. Persentase pemeliharaan barang milik daerah		100%	316.813.000			100%	316.813.000

Urusan/ Bidang Urusan Pemerintahan Daerah dan Program/ Kegiatan	Indikator Kinerja Program/ Kegiatan	Rencana Tahun 2022				Catatan Penting	Prakiraan Maju Rencana 2023		
		Lokasi	Target Capaian Kinerja	Kebutuhan Dana/ Pagu Indikatif	Sumber Dana		Target Capaian Kinerja	Kebutuhan Dana/ Pagu Indikatif	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	
1	Kegiatan Perencanaan, penganggaran dan evaluasi kinerja perangkat daerah	Persentase tersusunnya dokumen perencanaan dan evaluasi kinerja perangkat daerah	Purbalingga	100%	10.000.000	DAU		100%	10.000.000
a	Sub Keg. Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat daerah	Jumlah dokumen perencanaan perangkat daerah yang tersusun	Purbalingga	6 dok	5.000.000	DAU		6 dok	5.000.000
b	Sub Keg. Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Jumlah laporan evaluasi perangkat daerah yang tersusun	Purbalingga	6 dok	5.000.000	DAU		6 dok	5.000.000
2	Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	Persentase administrasi keuangan perangkat daerah	Purbalingga	100%	3.851.100.000	DAU		100%	3.851.100.000
a	Sub Keg. Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	Jumlah ASN yang mendapatkan gaji dan tunjangan	Purbalingga	32 orang	3.663.383.000	DAU		32 orang	3.663.383.000
b	Sub Keg. Penyediaan Administrasi Pelaksanaan Tugas ASN	Jumlah dokumen hasil penyediaan administrasi pelaksanaan tugas ASN	Purbalingga	12 dokumen	48.609.000	DAU		12 dokumen	48.609.000
c	Sub Kegiatan Koordinasi dan Pelaksanaan Akuntansi SKPD	Jumlah dokumen laporan keuangan yang tersusun	Purbalingga	12 dokumen	139.108.000	DAU		12 dokumen	139.108.000

Urusan/ Bidang Urusan Pemerintahan Daerah dan Program/ Kegiatan	Indikator Kinerja Program/ Kegiatan	Rencana Tahun 2022				Catatan Penting	Prakiraan Maju Rencana 2023		
		Lokasi	Target Capaian Kinerja	Kebutuhan Dana/ Pagu Indikatif	Sumber Dana		Target Capaian Kinerja	Kebutuhan Dana/ Pagu Indikatif	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	
3	Keg. Administrasi Barang Milik Daerah pada Perangkat Daerah	Persentase administrasi barang milik daerah	Purbalingga	100%	6.000.000	DAU		100%	6.000.000
a	Sub Keg. Penatausahaan Barang Milik Daerah pada SKPD	Jumlah laporan penatausahaan barang milik daerah pada SKPD	Purbalingga	12 dok	6.000.000	DAU		12 dok	6.000.000
4	Kegiatan Administrasi Umum Perangkat Daerah	Persentase administrasi umum perangkat daerah	Purbalingga	100%	100.373.000	DAU		100%	100.373.000
a	Sub Keg. Penyediaan Komponen Instalasi listrik /Penerangan angunan Kantor	Jumlah paket komponen instalasi listrik/penerangan bangunan kantor yang disediakan	Purbalingga	1 paket	7.619.000	DAU		1 paket	7.619.000
b	Sub Keg. Penyediaan Bahan Logistik Kantor	Jumlah paket bahan logistik kantor yang disediakan	Purbalingga	1 paket	68.450.000	DAU		1 paket	68.450.000
c	Sub Keg. Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan	Jumlah dokumen bahan bacaan dan peraturan perundangan yang disediakan	Purbalingga	12 dok	4.344.000	DAU		12 dok	4.344.000
d	Sub Keg. Fasilitasi kunjungan tamu	Persentase kunjungan tamu yang terfasilitasi	Purbalingga	100%	5.010.000	DAU		100%	5.010.000
e	Sub Keg. Penyelenggaraan Rapat-Rapat Kordinasi dan Konsultasi	Jumlah laporan penyelenggaraan rapat koordinasi dan konsultasi SKPD	Purbalingga	100%	15.000.000	DAU		100%	15.000.000
f.	Sub Kegiatan Dukungan pelaksanaan sistem pemerintahan berbasis elektronik SKPD	Jumlah dokumen dukungan pelaksanaan sistem pemerintahan berbasis elektronik SKPD	Purbalingga	12 dok	6.950,000	DAU		12 dok	6.950,000

Urusan/ Bidang Urusan Pemerintahan Daerah dan Program/ Kegiatan	Indikator Kinerja Program/ Kegiatan	Rencana Tahun 2022				Catatan Penting	Prakiraan Maju Rencana 2023	
		Lokasi	Target Capaian Kinerja	Kebutuhan Dana/ Pagu Indikatif	Sumber Dana		Target Capaian Kinerja	Kebutuhan Dana/ Pagu Indikatif
1	2	3	4	5	6	7	8	9
5 Keg. Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	Prosentase pengadaan peralatan dan mesin	Purbalingga	100%	65.900.000	DAU		100%	65.900.000
a Sub Keg. Pengadaan peralatan dan mesin lainnya	Jumlah peralatan dan mesin yang diadakan	Purbalingga	2 paket	65.900.000	DAU		2 paket	65.900.000
6 Keg. Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	Persentase jasa penunjang urusan pemerintah daerah yang tersedia	Purbalingga	100%	861.312.000	DAU		100%	861.312.000
a Sub Keg. Penyediaan Jasa Surat Menyurat	Jumlah laporan penyediaan jasa surat menyurat	Purbalingga	12 laporan	2.220.000	DAU		12 laporan	2.220.000
b Sub Keg. Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	Jumlah laporan penyediaan jasa komunikasi, sumber daya air dan listrik yang disediakan	Purbalingga	12 laporan	198.000.000	DAU		12 laporan	198.000.000
c Sub Keg. Penyediaan Jasa Peralatan dan Perlengkapan Kantor	Jumlah laporan penyediaan jasa peralatan dan perlengkapan kantor yang disediakan	Purbalingga	12 laporan	3.000.000	DAU		12 laporan	3.000.000
d Sub Keg. Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	Jumlah laporan penyediaan jasa pelayanan umum kantor yang disediakan	Purbalingga	12 laporan	658.092.000	DAU		12 laporan	658.092.000

Urusan/ Bidang Urusan Pemerintahan Daerah dan Program/ Kegiatan	Indikator Kinerja Program/ Kegiatan	Rencana Tahun 2022				Catatan Penting	Prakiraan Maju Rencana 2023		
		Lokasi	Target Capaian Kinerja	Kebutuhan Dana/ Pagu Indikatif	Sumb er Dana		Target Capaian Kinerja	Kebutuhan Dana/ Pagu Indikatif	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	
7	Keg. Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	Persentase barang milik daerah yang terpelihara	Purbalingga	100%	316.813.000	DAU		100%	316.813.000
a	Sub Keg. Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak dan Perizinan kendaraan dinas/Operasional	Jumlah kendaraan dinas yang terpelihara	Purbalingga	30 unit	112.073.000	DAU		30 unit	112.073.000
b	Sub Keg. Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya	Jumlah Peralatan dan mesin lainnya yang dipelihara	Purbalingga	1 paket	22.540.000	DAU		1 paket	22.540.000
c	Sub Keg. Pemeliharaan/Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya	Jumlah Gedung kantor dan bangunan lainnya yang dipelihara/direhabilitasi	Purbalingga	1 paket	182.200.000	DAU		1 paket	182.200.000

27

Urusan/ Bidang Urusan Pemerintahan	Indikator Kinerja Program/ Kegiatan	Rencana Tahun 2022				Catatan Penting	Prakiraan Maju Rencana 2023		
		Lokasi	Target Capaian Kinerja	Kebutuhan Dana/ Pagu	Sumb er Dana		Target Capaian Kinerja	Kebutuhan Dana/ Pagu Indikatif	
B	Program Pelatihan Kerja dan Produktivitas Tenaga Kerja	Persentase pencari kerja yang mendapatkan pelatihan kerja	Purbalingga	3.86%	393.600.000	DAU		3,86%	393.600.000

a	Sub Keg. Pencegahan perselisihan hubungan industrial, mogok kerja dan penutupan perusahaan di Daerah	Jumlah perusahaan yang dibina terkait peraturan ketenagakerjaan	Purbalingga	60 Perush	24.273.000	DAU		60 Perush	24.273.000
b	Sub Keg. Penyelesaian perselisihan hubungan industrial, mogok kerja dan penutupan perusahaan di Daerah	Persentase jumlah kasus perselisihan hubungan industrial yang ditangani	Purbalingga	95%	42.272.000	DAU		95%	42.273.000
E	PROGRAM PERENCANAAN TENAGA KERJA	Persentase ketersediaan Dokumen Rencana Tenaga Kerja	Purbalingga	100%	30.000.000	DAU		100%	30.000.000
1	Kegiatan Penyusunan Rencana Tenaga Kerja (RTK)	Jumlah dokumen rencana tenaga kerja tersusun	Purbalingga	1 dokumen	30.000.000	DAU		1 dokumen	30.000.000
a	Sub Kegiatan Penyusunan Rencana Tenaga Kerja Makro	Jumlah buku rencana tenaga kerja makro tersusun	Purbalingga	1 buku	30.000.000	DAU		1 buku	30.000.000
	PROGRAM PEMBANGUNAN KAWASAN TRANSMIGRASI	Jumlah transmigran yang ditempatkan	Purbalingga	3 KK	15.000.000	DAU		3 KK	15.000.000
	Kegiatan Penataan Persebaran Penduduk yang Berasal dari 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota	Persentase calon transmigran yang difasilitasi	Purbalingga	100%	15.000.000	DAU		100%	15.000.000
	Sub Kegiatan Penataan Persebaran Penduduk yang Berasal dari 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota	Jumlah transmigran yang dipindahkan dan ditempatkan	Purbalingga	3 KK	15.000.000	DAU		3 KK	15.000.000

BAB V
PENUTUP

Penyusunan Rencana Kerja merupakan bagian dari awal proses fungsi manajemen. Keberhasilan pelaksanaan program dan kegiatan akan tergantung pula pada proses fungsi manajemen lainnya, yaitu kualitas perencanaan pelaksanaan kegiatan, pemantauan dan pengawasan. Namun demikian paling tidak penyusunan rencana yang baik akan sangat membantu kelancaran dan keberhasilan suatu kegiatan. Dalam kerangka itulah rencana kerja ini disusun secara bertahap agar dapat membantu terwujudnya visi Kabupaten Purbalingga.

Purbalingga , 14 Juli 2021



KEPALA DINAS TENAGA KERJA
KABUPATEN PURBALINGGA

EDHY SURYONO, S.Sos., MM.
Pembina Utama Muda
Nip. 196808291990011002