



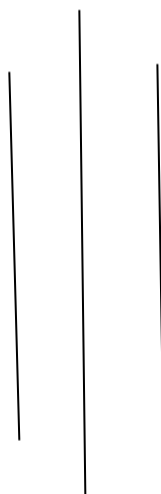
L A P O R A N
KINERJA INSTANSI PEMERINTAH (LKjIP)
TAHUN 2022



PEMERINTAH KABUPATEN PURBALINGGA
DINAS TENAGA KERJA
KABUPATEN PURBALINGGA



**LAPORAN KINERJA INSTANSI PEMERINTAH (LKjIP)
DINAS TENAGA KERJA
KABUPATEN PURBALINGGA
TAHUN 2022**



**PEMERINTAH KABUPATEN PURBALINGGA
DINAS TENAGA KERJA
KABUPATEN PURBALINGGA**

KATA PENGANTAR

Puji syukur ke hadirat Tuhan Yang Maha Esa, karena atas rahmat dan hidayah-Nya maka penyusunan Laporan kinerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Purbalingga Tahun Anggaran 2022 dapat diselesaikan, sebagai tindak lanjut dari Peraturan Presiden Nomor 29 tahun 2014 tentang Sistem 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 Kinerja.

Laporan kinerja berisi pertanggungjawaban kinerja Instansi dalam mencapai tujuan/sasaran strategis instansi, yang berisi ikhtisar pencapaian sasaran sebagaimana yang ditetapkan dalam dokumen penetapan kinerja dan dokumen perencanaan yang mendasari pada RPJMD. Adapun Laporan Kinerja ini dimanfaatkan sebagai bahan evaluasi akuntabilitas kinerja bagi pihak yang membutuhkan, sebagai penyempurnaan pelaksanaan program dan kegiatan yang akan datang serta sebagai penyempurnaan berbagai kebijakan yang diperlukan.

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

Purbalingga, 6 Januari 2023

Kepala Dinas Tenaga Kerja

Kabupaten Purbalingga



[Handwritten Signature]
HERIYANTO, S.Pd., M.Si.

Pembina Utama Muda

NIP. 19680214 199103 1 014

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	iii
DAFTAR TABEL	iv
DAFTAR GRAFIK	v
BAB I PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang.....	1
1.2. Landasan Hukum.....	1
1.3. Maksud dan Tujuan	3
1.4. Gambaran Umum OPD.....	3
1.5. Permasalahan Utama yang Dihadapi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Purbalingga.....	9
1.6. Sistematika Penulisan	10
BAB II PERENCANAAN KINERJA	
2.1. Visi dan Misi.....	12
2.2. Rencana Strategis.....	13
2.3. Perjanjian Kinerja	17
BAB III AKUNTABILITAS KINERJA	
3.1. Capaian Kinerja Perangkat Daerah.....	22
3.2. Realisasi Anggaran.....	48
BAB IV PENUTUP	
4.1. Kesimpulan	54
4.2. Saran	55

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1. Data PNS Dinnaker Berdasarkan Struktur dan Golongan.....	6
Tabel 2. Data PNS Dinnaker Menurut Pendidikan.....	7
Tabel 3. Data Kondisi Sarana dan Prasarana Kantor	9
Tabel 4. Perjanjian Kinerja Tahun 2022	21
Tabel 5. Skala Nilai Peringkat Kinerja.....	23
Tabel 6. Tingkat Pengangguran Terbuka	25
Tabel 7. Data Ketenagakerjaan Tahun 2022.....	26
Tabel 8. Perbandingan TPT Kabupaten sekitar dan Provinsi Jawa Tengah Tahun 2017 – 2022	27
Tabel 9. Capaian Tujuan Meningkatnya Kesempatan Kerja	28
Tabel 10. Perbandingan Realisasi Kinerja Tujuan Tahun 2022 dan Tahun 2021.....	29
Tabel 11. Perbandingan Realisasi Kinerja Tujuan Sampai Dengan Akhir Periode Renstra.....	29
Tabel 12. Capaian Sasaran Meningkatkan Penempatan Kerja	31
Tabel 13. Perbandingan Realisasi Kinerja Sasaran Tahun 2022 dan Tahun 2021.....	32
Tabel 14. Perbandingan Realisasi Kinerja Sasaran Sampai Dengan Akhir Periode Renstra.....	33
Tabel 15. Jumlah Pencari Kerja Terdaftar Menurut Jenis Kelamin Kabupaten Purbalingga Tahun 2022	34
Tabel 16. Jumlah Pencari Kerja Terdaftar Menurut Tingkat .. Pendidikan Tahun 2022	35
Tabel 17. Penempatan Kerja Menurut Jenis Kelamin Tahun 2022	37
Tabel 18. Penempatan Kerja Menurut Tingkat Pendidikan Tahun 2022	40

Tabel 19. Daftar Rincian Jumlah Pencari Kerja Yg Terdaftar dan Yg di tempatkan Menurut Tingkat Pendidikan Tahun 2016-2022..	35
Tabel 20. Pencari Kerja Yang Ditempatkan Menurut Jenis Penempatan Tahun 2022.....	42
Tabel 21. Pencapaian Kinerja Program Tahun 2022.....	44
Tabel 22. Anggaran dan Realisasi Belanja	49
Tabel 23. Analisis Penggunaan Sumber Daya	52

DAFTAR GRAFIK

	Halaman
Grafik 1. Komposisi PNS Dinnaker Berdasarkan Golongan... ..	7
Grafik 2. Komposisi PNS Dinnaker Berdasarkan Pendidikan.....	8
Grafik 3. Tingkat Pengangguran Terbuka Kabupaten Purbalingga Tahun 2016 s/d Tahun 2022	25
Grafik 4. Pencari Kerja Terdaftar Menurut Jenis Kelamin Kabupaten Purbalingga Tahun 2022.....	35
Grafik 5. Pencari Kerja Terdaftar Menurut Tingkat Pendidikan Tahun 2022.....	36
Grafik 6. Penempatan Kerja Menurut Jenis Kelamin Tahun 2022.....	37
Grafik 7. Penempatan Kerja Menurut Tingkat Pendidikan Tahun 2022	38
Grafik 8. Penempatan Kerja Tahun 2016 s/d Tahun 2022	39

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Azas Akuntabilitas di dalam Undang-Undang Nomor 28 tahun 1999 tentang Penyelenggaraan Negara yang Bersih dan Bebas Korupsi, Kolusi dan Nepotisme, menentukan bahwa setiap kegiatan dan hasil akhir dari kegiatan penyelenggaraan negara harus dapat dipertanggung jawabkan kepada masyarakat atau rakyat sebagai pemegang kedaulatan tertinggi negara, sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Sejalan dengan Peraturan Presiden Nomor 29 tahun 2014 tentang Sistem 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 Kinerja.

1.2. Landasan Hukum

Landasan hukum Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Purbalingga yang selama ini digunakan didalam rangka memberikan pelayanan kepada masyarakat antara lain :

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
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 12 Tahun 2019 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 42, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6322);
7. Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 15/Permen/X/2010 Tentang Standar Pelayanan Minimal Bidang Ketenagakerjaan dan Perubahannya Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi nomor 04/Permen/IV/2010;
8. 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;
9. Peraturan Daerah Provinsi Jawa Tengah Nomor 5 Tahun 2014 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Propinsi Jawa Tengah Tahun 2013-2018;
10. Peraturan Daerah Nomor 5 tahun 2011 tentang Rencana Tata Ruang Wilayah (RTRW) Kabupaten Purbalingga;

11. Peraturan Daerah Kabupaten Purbalingga Nomor 1 Tahun 2009 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah Kabupaten Purbalingga Tahun 2005-2025;
12. Peraturan Daerah Kabupaten Purbalingga Nomor 5 Tahun 2021 Tentang RPJMD Kabupaten Purbalingga Tahun 2021-2026
13. 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 dan tujuan penyusunan LKjIP ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui sejauh mana keberhasilan atau kegagalan pencapaian tujuan/sasaran yang telah ditetapkan, untuk kemudian para stakeholder dapat menilai sejauh mana kemampuan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Purbalingga dalam mengelola sumber dana dan daya yang menjadi tanggung jawabnya.
2. Memberikan informasi yang memadai tentang kinerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Purbalingga.
3. Sebagai perwujudan pertanggung jawaban pelaksanaan tugas pokok dan fungsi serta pengelolaan sumber daya pelaksanaan kebijakan dan program yang dipercayakan kepada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Purbalingga berdasarkan suatu sistem akuntabilitas yang memadai.

1.4. Gambaran Umum OPD

Berdasarkan pada Peraturan Bupati nomor 84 Tahun 2016 tentang Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Purbalingga maka Susunan Organisasi Dinas Tenaga Kerja terdiri dari :

- a. Kepala Dinas
- b. Sekretariat, membawahi ;

1. Subbagian Perencanaan dan keuangan;
2. Subbagian Umum dan Kepegawaian
- c. Bidang Pelatihan dan Penempatan Tenaga kerja membawahi;
 1. Seksi Pelatihan dan Produktivitas Tenaga kerja;
 2. Seksi Penempatan Tenaga Kerja dan Transmigrasi;
- d. Bidang Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja, membawahi;
 1. Seksi kelembagaan dan Perselisihan Hubungan Industrial Tenaga Kerja;
 2. Seksi Pengupahan, Kesejahteraan dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja
- e. UPTD
- f. Kelompok Jabatan Fungsional

Eselonering jabatan pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Purbalingga adalah sebagai berikut :

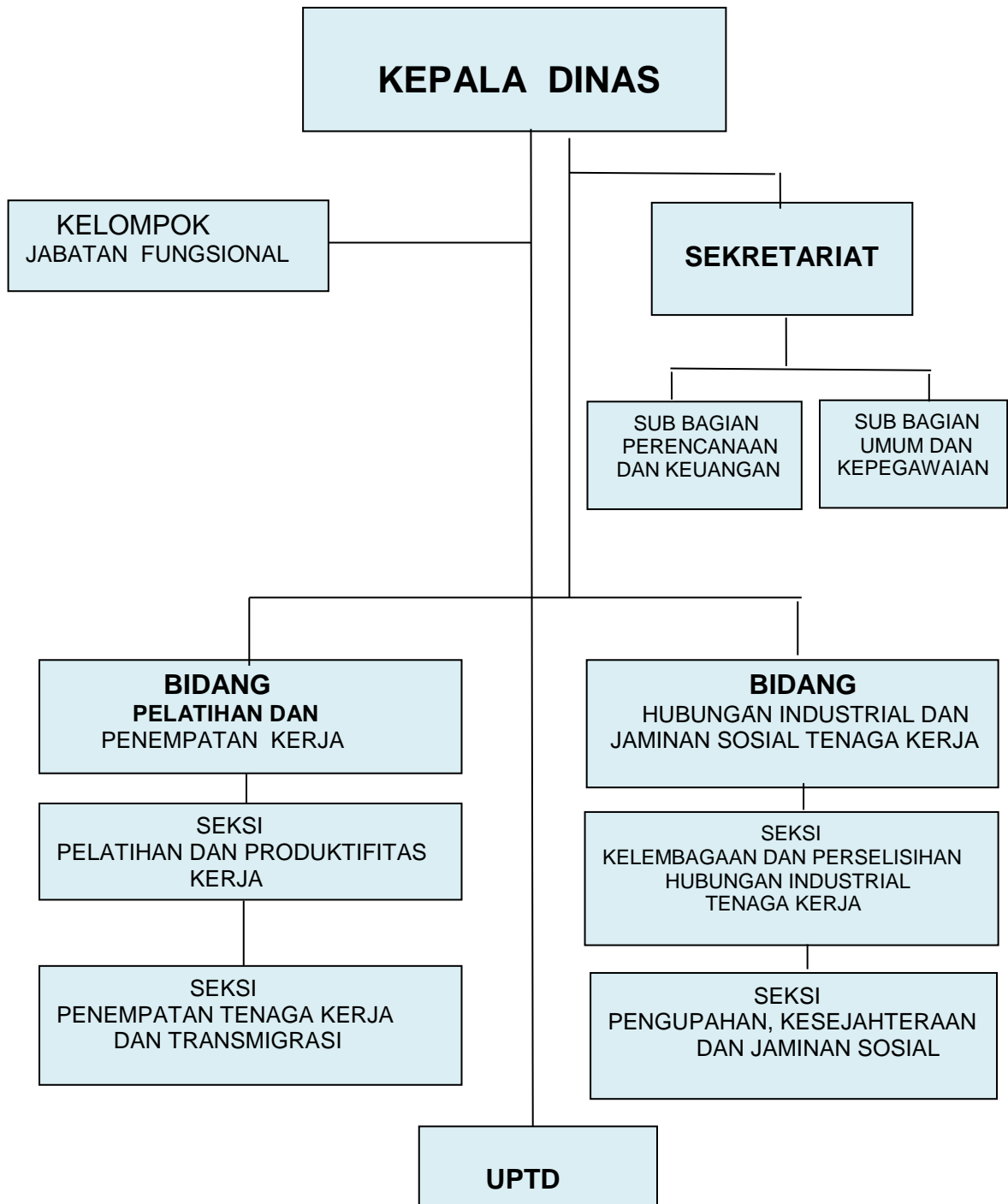
- | | |
|-------------------|-----------------|
| a. Kepala Dinas | = Eselon II.b |
| b. Sekretaris | = Eselon III.a |
| c. Kepala Bidang | = Eselon III.b |
| d. Kasi /Kasubbag | = Eselon IV.a/b |

Dalam perkembangannya Kepala Seksi telah disetarakan menjadi sub koordinator sehingga untuk Kepala Seksi sudah tidak ada lagi, namun demikian sampai sekarang belum ada perbup SOTK yang terbaru.

Struktur Organisasi Dinas Tenaga kerja dapat dilihat pada gambar bagan berikut ini :

Struktur

**STRUKTUR ORGANISASI
DINAS TENAGA KERJA
KABUPATEN PURBALINGGA**



1.4.1. Sumber Daya DINNAKER

a. Kondisi Kepegawaian

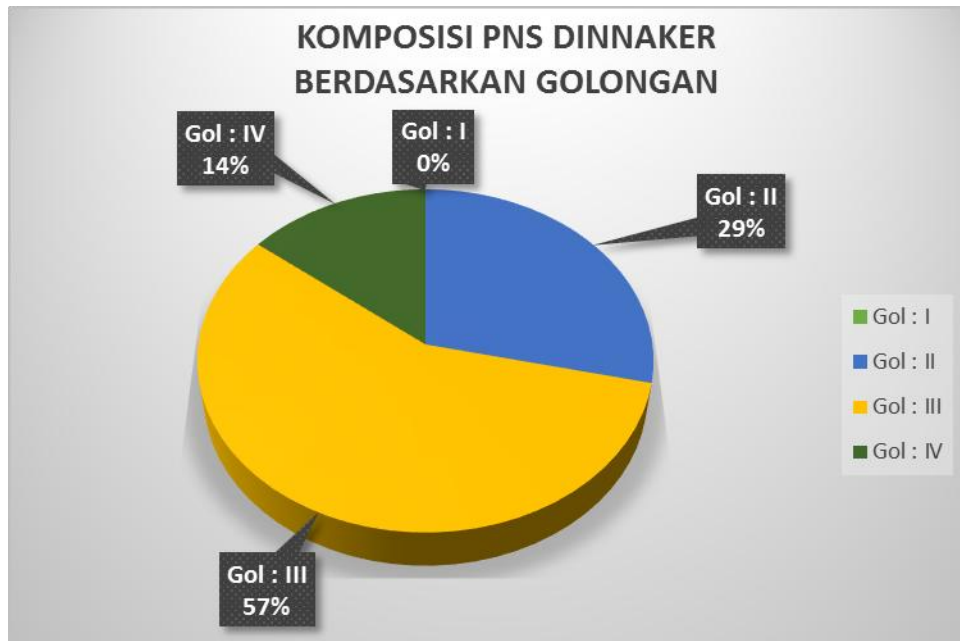
Sumber daya OPD dilihat dari kondisi kepegawaian Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Purbalingga berdasarkan struktur dan golongan, serta dilihat berdasarkan pendidikan sebagaimana pada tabel dibawah ini.

Tabel 1
Data PNS Dinas Tenaga Kerja
Berdasarkan Struktur dan Golongan
Tahun 2022

No	Struktur	Golongan				JUMLAH
		Jumlah				
		I	II	III	IV	
1	Kepala Dinas	-	-	-	1	1
2	Sekretaris	-	-	-	1	1
	- Subag. Perencanaan & Keu.	-	-	3	1	4
	- Subag. Umum & Kepeg.	-	3	1	-	4
3	Bidang Pelatihan & Penempatan Tenaga Kerja	-	1	5	-	6
4	Bidang Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja	-	-	2	1	3
5	UPTD	-	4	5	-	9
	JUMLAH	-	8	16	4	28

Sumber : Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Purbalingga Tahun 2022

Grafik 1



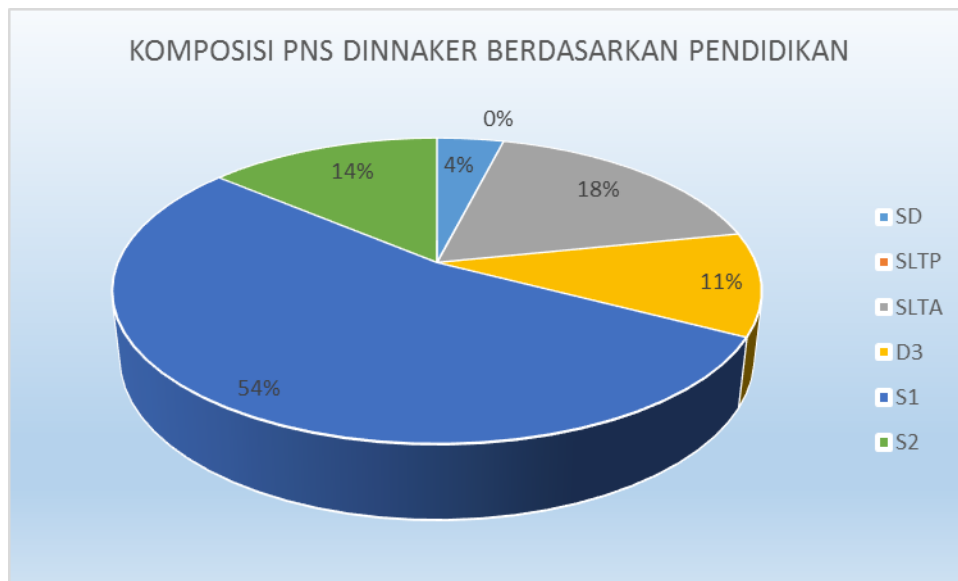
Tabel 2

**Data PNS Dinas Tenaga Kerja menurut Pendidikan
Tahun 2022**

No.	Struktur	Pendidikan						Jml
		SD	SLTP	SLTA	D3	S1	S2	
1	Kepala Dinas	-	-	-	-	-	1	1
2	Sekretaris	-	-	-	-	1	-	1
	- Subag. Perencanaan & Keuangan	-	-	1	-	2	1	4
	- Subag. Umum & Kepeg.	1	-	2	-	1	-	4
3	Bidang Pelatihan & Penempatan Tenaga Kerja	-	-	2	-	3	1	6
4	Bidang Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga	-	-	-	-	2	1	3
5	UPTD	-	-	-	3	6	-	9
	JUMLAH	1	0	5	3	15	4	28

Sumber : Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Purbalingga

Grafik 2



b. Kondisi Sarana Dan Prasarana Kantor

Pembangunan Daerah tidak dapat terlepas dari penyediaan sarana dan prasarana yang bersifat fisik sebagai pendukung kinerja organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya. Tercukupinya penyediaan sarana dan prasarana pendukung akan sangat berpengaruh terhadap keberhasilan organisasi.

Gedung Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Purbalingga terletak di Jalan S. Parman No. 17 Purbalingga. Selain Ruang Gedung Utama untuk kantor di lingkungan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Purbalingga terdapat pula Ruang Aula Pertemuan yang mampu menampung 100 (orang) peserta rapat, sehingga keberadaan sarana fisik berupa gedung perkantoran dirasa cukup memadai untuk pelaksanaan tugas sehari – hari.

Prasarana lain berupa penerangan listrik telah memiliki instalasi tersendiri sehingga penggunaan listrik sudah memadai. Demikian juga dengan prasarana komunikasi berupa telepon/faximili dan internet sudah terpasang dan berfungsi dengan baik. Internet menjadi sangat penting karena saat ini untuk pelaksanaan tugas pokok dan fungsi sehari–hari lebih mengandalkan Sistem Informasi Manajemen yang terkoneksi dengan internet.

Prasarana mesin ketik komputer/printer yang ada kurang memadai dengan kebutuhan yang diperlukan baik jumlah maupun keadaan komputer tersebut, sehingga diperlukan adanya tambahan dana pemeliharaan dan pengadaan baru secara bertahap. Hal serupa juga terjadi pada sarana meubelair yang memerlukan penambahan rak serta perbaikan. Kondisi Sarana dan Prasarana yang ada pada Kantor Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Purbalingga selanjutnya dapat dirinci sebagai berikut :

Tabel 3
Kondisi Sarana dan Prasarana Dinnaker

No.	NAMA BARANG	JUMLAH
1.	Mobil	6 unit
2.	Sepeda Motor	26 unit
3.	Mesin Tik	2 buah
4.	Komputer	14 buah
5.	Laptop	17buah
6	Printer	17 buah
7.	Tape Recorder/Wireles	1 buah
8.	Telepon	3 unit
9.	AC	21 unit
10.	Almari besi	39 buah
11.	Filling cabinet	15 buah
12.	Meja Kerja/tamu/riias/komputer	71 buah
13.	Kursi Kerja/tamu/rapat/sofa	322 buah
14.	TV	4 buah
15.	Soundsystem	2 buah

Sumber : Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Purbalingga

1.5. Permasalahan Utama yang Dihadapi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Purbalingga

Permasalahan utama yang dihadapi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Purbalingga adalah sebagai berikut :

1. Penempatan kerja belum optimal
2. Masih ditemukannya kasus perselisihan hubungan industrial

Namun demikian ada peluang yang dapat dimanfaatkan untuk mengatasi permasalahan tersebut antara lain :

- a. Semakin berkembangnya teknologi tepat guna yang dapat digunakan untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas produksi bagi pengusaha untuk membuka lapangan kerja;
- b. Banyaknya angkatan kerja yang dapat diberikan pembinaan ketrampilan guna meningkatkan kualifikasi sesuai kompetensi yang dibutuhkan;
- c. Banyaknya pemilik modal yang ingin melaksanakan kegiatan investasi.

1.6. Sistematika Penulisan

Sistematika Penulisan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Purbalingga meliputi :

BAB I . PENDAHULUAN

Pada bab ini disajikan penjelasan umum organisasi, dengan penekanan kepada aspek strategis organisasi serta permasalahan utama (*strategic issued*) yang sedang dihadapi organisasi.

BAB II. PERENCANAAN KINERJA

Pada bab ini diuraikan ringkasan/ikhtisar perjanjian kinerja tahun yang bersangkutan.

BAB III. AKUNTABILITAS KINERJA

3.1. Capaian Kinerja Perangkat Daerah

Pada sub bab ini disajikan capaian kinerja organisasi untuk setiap pernyataan kinerja sasaran strategis organisasi sesuai dengan hasil pengukuran kinerja organisasi.

Untuk setiap pernyataan kinerja sasaran strategis tersebut dilakukan analisis capaian kinerja sebagai berikut :

1. Membandingkan antara target dan realisasi kinerja tahun ini;
2. Membandingkan antara realisasi kinerja serta capaian kinerja tahun ini dengan tahun lalu dan beberapa tahun terakhir;

3. Membandingkan realisasi kinerja sampai dengan tahun ini dengan target jangka menengah yang terdapat dalam dokumen perencanaan strategis organisasi;
4. Analisis penyebab keberhasilan/kegagalan atau peningkatan/penurunan kinerja serta alternatif solusi yang telah dilakukan;
5. Analisis atas efisiensi penggunaan sumber daya;
6. Analisis program/kegiatan yang menunjang keberhasilan ataupun kegagalan pencapaian pernyataan kinerja.

3.2. Realisasi Anggaran

Pada sub bab ini diuraikan realisasi anggaran yang digunakan dan yang telah digunakan untuk mewujudkan kinerja organisasi sesuai dengan dokumen perjanjian kinerja

BAB IV. PENUTUP

Pada bab ini diuraikan simpulan umum atas capaian kinerja organisasi serta langkah dimasa mendatang yang akan dilakukan organisasi untuk meningkatkan kinerjanya.

BAB II

PERENCANAAN KINERJA

2.1. Visi dan Misi

Visi merupakan rumusan umum mengenai keadaan yang diinginkan pada akhir periode perencanaan dengan mengacu pada RPJMD Kabupaten Purbalingga. Telaahan Visi, Misi dan Program Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah terpilih untuk melihat sinkronisasi arah kebijakan pembangunan. Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Purbalingga yang merupakan salah satu Organisasi Perangkat Daerah Kabupaten Purbalingga dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya diarahkan untuk mendukung pencapaian Visi, Misi dan Program Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah terpilih.

Adapun 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 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 masyarakat yang berdasar pada realitas kebhinekaan;
3. Mengupayakan kecukupan kebutuhan pokok manusia 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, perdagangan, jasa, pariwisata, industri 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. Mewujudkan kawasan perkotaan dan pedesaan yang sehat dan menarik untuk melaksanakan kegiatan ekonomi, sosial dan budaya melalui gerakan masyarakat, yang didukung dengan penyediaan infrastruktur/sarana prasarana wilayahan yang memadai;
7. Mewujudkan kelestarian fungsi lingkungan hidup.

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 rakyat, 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 Tahun 2021-2026 yang ingin dicapai dari Misi ke-5 adalah meningkatnya daya saing ekonomi daerah (pertumbuhan ekonomi daerah) dengan sasaran :

1. Meningkatnya nilai tambah perekonomian daerah (PDRB Per Kapita).
2. **Meningkatnya kesempatan kerja dan berusaha (TPT)**

Sejalan dengan tujuan RPJMD tersebut maka Tujuan OPD Dinas Tenaga Kerja sesuai tugas dan tupoksinya adalah Meningkatkan kesempatan kerja, dengan sasaran:

1. Meningkatkan Penempatan Kerja
2. Meningkatkan kualitas kelembagaan

2.2. Rencana Strategis

Perencanaan Strategis menggambarkan tujuan jangka panjang, sasaran dan strategi. Dokumen tersebut menyediakan dasar bagi usaha

berkelanjutan untuk meningkatkan kinerja organisasi dan menyediakan kerangka untuk rencana dan anggaran tahunan. Sesuai tugas pokok dan fungsinya Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Purbalingga telah mempunyai Rencana Strategis yang berorientasi pada hasil yang ingin dicapai selama kurun waktu 5 (lima) tahun dengan memperhitungkan perubahan lingkungan. Guna mendukung visi dan misi kabupaten Purbalingga maka Renstra Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Purbalingga mencakup Visi, Misi, Tujuan, Sasaran, strategi, kebijakan, program dan kegiatan. Strategi merupakan cara yang ditempuh untuk mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan dan berisikan program-program indikatif untuk mewujudkan visi dan misi. Untuk mencapai tujuan dan sasaran perlu pula dirumuskan kebijakan. Kebijakan adalah arah/tindakan yang diambil oleh Pemerintah Daerah untuk mencapai tujuan. Strategi dan arah kebijakan dalam pembangunan dijabarkan sesuai dengan misi. Berdasarkan visi, misi serta tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan, maka upaya pencapaiannya kemudian dijabarkan secara lebih sistematis melalui perumusan program dan kegiatan. Program adalah instrumen kebijakan yang berisi satu atau lebih kegiatan yang dilaksanakan oleh Satuan Kerja Perangkat Daerah untuk mencapai sasaran dan tujuan serta untuk memperoleh alokasi anggaran. Untuk mengukur capaian kinerja diperlukan Indikator Kinerja Utama. Program yang disusun oleh Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Purbalingga merupakan program prioritas RPJMD yang sesuai dengan tugas dan fungsi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Purbalingga yang selanjutnya dijabarkan kedalam beberapa kegiatan untuk masing-masing program tersebut. Pemilihan kegiatan untuk masing-masing program ini didasarkan atas strategi dan kebijakan jangka menengah. 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 ketransmigrasian adalah :

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

Sebagai penunjang urusan pemerintahan daerah diperlukan penguatan kelembagaan daerah berupa :

1. Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota

b. Kegiatan dan Sub Kegiatan

- Program Penunjang Urusan Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota meliputi kegiatan sebagai berikut :
 1. Kegiatan Perencanaan, Penganggaran dan Evaluasi Kinerja Perangkat daerah:
 - a. Sub Kegiatan Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat daerah
 - b. Sub Kegiatan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah
 2. Kegiatan Administrasi Keuangan Perangkat Daerah:
 - a. Sub Kegiatan Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN
 - b. Sub Kegiatan Penyediaan Administrasi Pelaksanaan Tugas ASN
 - c. Sub Kegiatan Koordinasi dan Pelaksanaan Akuntansi SKP
 3. Kegiatan Administrasi Barang Milik Daerah Pada Perangkat Daerah
 - a. Sub Kegiatan Penatausahaan Barang Milik Daerah pada SKPD
 4. Kegiatan Administrasi Umum Perangkat Daerah:

- a. Sub Kegiatan Penyediaan Komponen Instalasi listrik/
Penerangan Bangunan Kantor
 - b. Sub Kegiatan Penyediaan Bahan Logistik Kantor
 - c. Sub Kegiatan Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan
Perundang-undangan
 - d. Sub Kegiatan fasilitasi kunjungan tamu
 - e. Sub Kegiatan Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan
Konsultasi SKPD
 - f. Sub Kegiatan Dukungan Pelaksanaan Sistem Pemerintahan
Berbasis Elektronik pada SKPD
5. Kegiatan Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan
Pemerintah Daerah
- a. Sub Kegiatan Pengadaan Peralatan dan Mesin lainnya
6. Kegiatan Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintah Daerah:
- a. Sub Kegiatan Penyediaan Jasa Surat Menyurat
 - b. Sub Kegiatan Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air
dan Listrik
 - c. Sub Kegiatan Penyediaan Jasa Peralatan dan Perlengkapan
Kantor
 - d. Sub Kegiatan Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor
7. Kegiatan Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan
Pemerintah Daerah:
- a. Sub Kegiatan Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya
Pemeliharaan, Pajak dan Perizinan kendaraan
dinas/Operasional
 - b. Sub Kegiatan Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya
 - c. Sub Kegiatan Pemeliharaan/Rehabilitasi Gedung Kantor dan
Bangunan Lainnya
- Program Perencanaan Tenaga Kerja meliputi kegiatan sebagai berikut:
 - 1. Kegiatan Pelaksanaan 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 Proses Pelaksanaan dan Pendidikan Pelatihan
Ketrampilan bagi pencari kerja berdasarkan Unit klaster Kompetensi
 2. Kegiatan Pembinaan Lembaga Pelatihan Kerja Swasta
Sub Kegiatan Pembinaan Lembaga Pelatihan Kerja Swasta
- Program Penempatan Tenaga Kerja meliputi kegiatan sebagai berikut:
Kegiatan Pelayanan antar kerja di daerah kabupaten/kota
Sub Kegiatan Pelayanan antar kerja
- Program Hubungan Industrial meliputi kegiatan sebagai berikut :
Kegiatan Pencegahan dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial, mogok kerja dan penutupan perusahaan di Daerah
Sub Kegiatan :
 - a. Sub Kegiatan Pencegahan perselisihan hubungan industrial, mogok kerja dan penutupan perusahaan di Daerah
 - b. Sub Kegiatan Penyelesaian perselisihan hubungan industrial, mogok kerja dan penutupan perusahaan di Daerah

2.3. Perjanjian Kinerja

Perjanjian Kinerja adalah lembar/dokumen yang berisikan penugasan dari pimpinan instansi yang lebih tinggi kepada pimpinan instansi yang lebih rendah untuk melaksanakan program/kegiatan yang disertai dengan indikator kinerja. Melalui perjanjian kinerja, terwujudlah komitmen penerima amanah dan kesepakatan antara penerima dan pemberi 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 dalam Perjanjian Kinerja juga mencakup outcome yang

dihasilkan dari kegiatan tahun-tahun sebelumnya, sehingga terwujud kesinambungan kinerja setiap tahunnya.

Tujuan disusunnya Perjanjian Kinerja adalah :

1. Sebagai wujud nyata komitmen antara penerima dan pemberi amanah untuk meningkatkan integritas, akuntabilitas, transparansi, dan kinerja Aparatur.
2. Menciptakan tolok ukur kinerja sebagai dasar evaluasi kinerja aparatur.
3. Sebagai dasar penilaian keberhasilan/kegagalan pencapaian tujuan dan sasaran organisasi dan sebagai dasar pemberian penghargaan dan sanksi.
4. Sebagai dasar bagi pemberi amanah untuk melakukan monitoring, evaluasi dan supervisi atas perkembangan/kemajuan kinerja penerima amanah.
5. Sebagai dasar dalam penetapan sasaran kinerja pegawai. Dalam rangka mewujudkan manajemen pemerintahan yang efektif, transparan dan akuntabel serta berorientasi pada hasil.

Dokumen Perjanjian Kinerja yang telah dibuat sebagaimana dapat dilihat berikut ini.

Dokumen Perjanjian Kinerja.....

Dokumen Perjanjian Kinerja



PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2022

Dalam rangka mewujudkan manajemen pemerintahan yang efektif, transparan dan akuntabel serta berorientasi pada hasil, kami yang bertandatangan dibawah ini :

Nama : Drs. BAMBANG WIDJONARKO, M.Si.
Jabatan : KEPALA DINAS TENAGA KERJA KABUPATEN PURBALINGGA
Selanjutnya disebut PIHAK PERTAMA.

Nama : DYAH HAYUNING PRATIWI, SE, B.Econ, MM
Jabatan : BUPATI PURBALINGGA
Setaku atasan pihak pertama, selanjutnya disebut PIHAK KEDUA.

PIHAK PERTAMA berjanji akan mewujudkan target kinerja yang seharusnya sesuai dengan lampiran perjanjian ini, dalam rangka mencapai target kinerja jangka menengah seperti yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan. Keberhasilan dan kegagalan pencapaian target kinerja tersebut menjadi tanggungjawab kami.

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

Purbalingga, Januari 2022

PIHAK KEDUA,

DYAH HAYUNING PRATIWI, SE, B.Econ, MM

PIHAK PERTAMA,

Drs. BAMBANG WIDJONARKO, M.Si.
NIP. 19690108 198803 1 001

**PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2022
DINAS TENAGA KERJA KABUPATEN PURBALINGGA**

NO	Tujuan Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Satuan	Target
1.	Meningkatnya kesempatan kerja	Tingkat Kesempatan Kerja	Persen	95
	1. Meningkatkan penempatan kerja	Jumlah tenaga kerja yang ditempatkan	Orang	6.040
	2. Meningkatkan kualitas kelembagaan	Nilai Sakip Dinnaker	Angka	69,92

No.	Program	Anggaran	Keterangan
1.	Program Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	Rp 5.006.188.000	APBD
2.	Program Perencanaan Tenaga Kerja	Rp 25.000.000	APBD
3.	Program Pelatihan Kerja dan Produktivitas Tenaga Kerja	Rp 507.725.000	APBD
4.	Program Penempatan Tenaga Kerja	Rp 507.675.000	APBD
5.	Program Hubungan Industrial	Rp 57.250.000	APBD
6.	Program Pembangunan Kawasan Transmigrasi	Rp 15.000.000	APBD
Jumlah		Rp 6.118.838.000	

PIHAK KEDUA,



DYAH HAYUNING PRADWI, SE, B.Econ, MM

PIHAK PERTAMA,



Drs. BAMBANG WIDJONARKO, M.Si.
NIP. 19690108 198903 1 001

Perjanjian kinerja tersebut untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 4
Perjanjian Kinerja Tahun 2022
Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Purbalingga

	Tujuan	Sasaran	Indikator Kinerja	Satuan	Target
	2	3	4	5	6
1	Meningkatnya kesempatan kerja		Tingkat Kesempatan Kerja	Persen	95
		1. Meningkatkan penempatan kerja	Jumlah tenaga kerja yang ditempatkan	Orang	6.040
		2. Meningkatkan kualitas kelembagaan	Nilai Sakip Dinnaker	Angka	69,92

BAB III

AKUNTABILITAS KINERJA

3.1. Capaian Kinerja Perangkat Daerah

Capaian Kinerja Perangkat Daerah dapat diketahui melalui pengukuran kinerja. Pengukuran kinerja yang dilaksanakan adalah dengan membandingkan antara target kinerja sasaran dan tujuan dengan realisasi kinerja sasaran dan tujuan atau dengan kata lain membandingkan capaian indikator kinerja yang direncanakan. Pengukuran kinerja dilakukan dengan menggunakan indikator kinerja pada level sasaran. Pengukuran dengan menggunakan indikator kinerja pada level sasaran digunakan untuk menunjukkan secara langsung kaitan antara sasaran dengan indikator kinerjanya, sehingga keberhasilan sasaran berdasarkan rencana kinerja tahunan yang ditetapkan dapat dilihat dengan jelas. Selain itu, untuk memberikan penilaian yang lebih independen melalui indikator-indikator outcomes atau minimal outputs dari kegiatan yang terkait langsung dengan sasaran yang diinginkan. Kinerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Purbalingga diukur berdasarkan Tingkat Pencapaian Indikator Sasaran serta menggambarkan pula tingkat capaian pada program/kegiatan. Untuk mengetahui gambaran mengenai Tingkat Pencapaian Sasaran dan Program/Kegiatan dilakukan melalui media Rencana Kinerja yang dibandingkan dengan realisasinya. Kemudian atas hasil pengukuran kinerja tersebut dilakukan evaluasi untuk mengetahui keberhasilan dan kegagalan pencapaian sasaran. Pengukuran kinerja dilakukan dengan membandingkan rencana dan realisasi. Untuk dapat mengetahui tingkat capaian kinerja, Pengukuran kinerja tahun 2022 dilakukan dengan membandingkan antara target kinerja dan realisasi kinerja, melalui pengukuran tingkat pencapaian sasaran yang merupakan tingkat pencapaian target dari masing-masing indikator sasaran yang telah ditetapkan, sebagaimana dituangkan dalam Rencana Kinerja Tahunan (RKT), dimana

tingkat pencapaian sasaran didasarkan pada data hasil pengukuran kinerja kegiatan yang berhubungan dengan sasaran tersebut. Pengukuran pencapaian sasaran ini menggunakan formulir Pengukuran Kinerja.

Berdasarkan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 54 Tahun 2010 Tentang Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2008 Tentang Tahapan, Tatacara Penyusunan, Pengendalian, Dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah maka dalam melakukan penilaian capaian kinerja dan predikat kinerja menggunakan kriteria sebagaimana tercantum dalam tabel berikut ini.

Tabel 5
Skala Nilai Peringkat Kinerja

No.	Interval Nilai Realisasi Kinerja	Kriteria Penilaian Realisasi Kinerja
1	91% ≤ 100%	Sangat Tinggi
2	76% ≤ 90%	Tinggi
3	66% ≤ 75%	Sedang
4	51% ≤ 65%	Rendah
	≤ 50%	Sangat Rendah

Sumber : Permendagri Nomor 54 Tahun 2010

Tahapan akuntabilitas kinerja berikutnya yaitu evaluasi capaian dan analisis kinerja. Evaluasi bertujuan untuk mengetahui capaian realisasi, kemajuan dan kendala-kendala yang dijumpai didalam pelaksanaan kegiatan – kegiatan dalam rangka pencapaian misi agar dapat dinilai dan dipelajari guna perbaikan pelaksanaan program / kegiatan di masa yang akan datang.

Selain itu dalam evaluasi kinerja juga dilakukan analisis efisiensi dengan cara membandingkan antara outputs dengan inputs baik untuk rencana maupun realisasi. Analisis ini menggambarkan tingkat efisiensi

antara nilai inputs dengan outputs. Berikut akan dipaparkan uraian dan analisis capaian kinerja tujuan dan sasaran, sedangkan untuk realisasi penggunaan anggaran akan dijelaskan pada Realisasi Anggaran.

3.1.1. Capaian Tujuan

Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Purbalingga adalah salah satu OPD yang mengampu Indikator Kinerja Utama (IKU) Kabupaten Purbalingga yaitu Tingkat Pengangguran Terbuka, sebagaimana dikemukakan dalam RPJMD Tahun 2021-2026. Dengan demikian kinerja OPD bertujuan pada meningkatnya kesempatan kerja dalam rangka pengurangan pengangguran untuk pencapaian IKU Kabupaten Purbalingga.

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 (BPS). Selain itu penganggur memiliki potensi negatif yang besar yaitu dapat berdampak pada kerawanan sosial yang dapat mengganggu keamanan politik secara keseluruhan.

Pada Tahun 2022 Tingkat Pengangguran Terbuka sebesar 5,23 % mencapai target yang telah ditentukan dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kabupaten Purbalingga yakni sebesar 5 – 6%. Dibandingkan Pada tahun 2021, Tingkat Pengangguran Terbuka sebesar 6,05 persen lebih besar sebesar 0,82 persen. Dibandingkan tahun 2020 maka Tingkat Pengangguran Terbuka sebesar 6,10% lebih besar lagi yakni sebesar 0,87 persen. Maka dari Tahun 2020 hingga tahun 2022 Tingkat Pengangguran Terbuka mengalami trend penurunan rata-rata 0,845%. Meskipun apabila dibandingkan dengan tahun-tahun sebelumnya relatif naik turun perkembangannya. Pada tahun 2017 angka TPT sebesar 5,33% meningkat pada tahun berikutnya tahun 2018 sebesar 6,06%

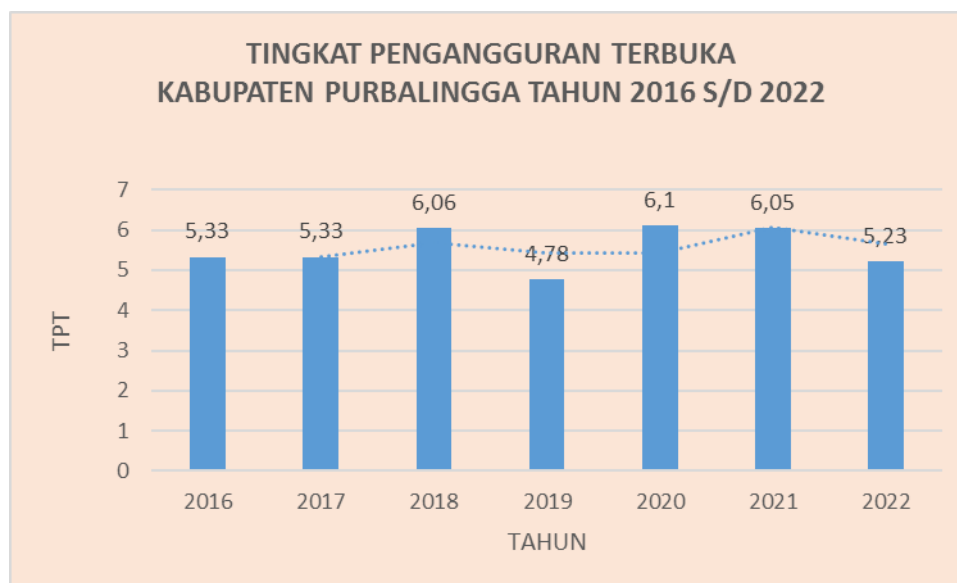
persen, selanjutnya menurun kembali pada tahun 2019 TPT sebesar 4,78% dan kembali meningkat pada tahun 2020 sebesar 6,10%. Perkembangan penurunan pengangguran ini tentu tidak lepas dari kondisi Pandemic Covid 19 yang pelan pelan mulai mereda dan perekonomian mulai pulih kembali. Data Tingkat Pengangguran Terbuka untuk lebih jelasnya selanjutnya dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 6
Tingkat Pengangguran Terbuka
Kabupaten Purbalingga
Tahun 2016 s/d Tahun 2022

Indikator Kinerja	Satuan	Realisasi 2016	Realisasi 2017	Realisasi 2018	Realisasi 2019	Realisasi 2020	Realisasi 2021	Target 2022	Realisasi 2022	Capaian %
Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT)	Persen	5,33	5,33	6,06	4,78	6,10	6,05	5-6	5,23	104,9

Sumber Data : BPS Kabupaten Purbalingga

Grafik 3
Tingkat Pengangguran Terbuka
Kabupaten Purbalingga Tahun 2016 s/d Tahun 2022



Jumlah penduduk usia produktif pada tahun 2022 sebesar 538.507 orang. Jumlah tersebut dibagi menjadi 2 kategori yaitu penduduk yang

bekerja dan penduduk yang belum bekerja. Jumlah penduduk yang bekerja sebesar 510.319 orang dan yang masih menganggur sebanyak 28.188 orang. Dari data diatas, penduduk yang belum bekerja masih didominasi oleh laki-laki, pengangguran terdiri dari 19.061 orang laki-laki dan 9.127 orang perempuan. Dibandingkan tahun lalu maka pada tahun 2021 jumlah pengangguran yang ada sebanyak 30.450 lebih banyak dibandingkan pada tahun 2022 ini dan mengalami penurunan atau pengurangan pengangguran sebesar 2.262 orang. Data ketenagakerjaan pada Tahun 2022 untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 7
Data Ketenagakerjaan Kabupaten Purbalingga
Tahun 2022

	Laki-laki	Perempuan	Jumlah
Angkatan Kerja	305.217	233.290	538.507
- Bekerja	286.156	224.163	510.319
- Pengangguran Terbuka	19.061	9.127	28.188
Bukan Angkatan Kerja	54. 493	140.003	194.496
Total	359.710	373.293	733.003
Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja	84,85%	62,50%	73,47%
Tingkat Pengangguran Terbuka	6,25%	3,91%	5,23%
Tingkat Kesempatan Kerja	93,75%	96,09%	94,77%

Sumber : BPS Kabupaten Purbalingga

Apabila dibandingkan dengan Kabupaten sekitarnya maka Kabupaten Purbalingga masih di posisi dengan TPT yang paling rendah dan apabila dibandingkan dengan Provinsi Jawa Tengah maka TPT Provinsi Jawa Tengah masih lebih tinggi, untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 8
Perbandingan TPT Kabupaten Sekitar dan Provinsi Jawa Tengah
Tahun 2017 – 2022

Kabupaten	TPT Th. 2017	TPT Th. 2018	TPT Th. 2019	TPT Th. 2020	TPT Th. 2021	TPT Th. 2022	Perubahan 1 tahunan
Cilacap	6,30	7,48	7,31	9,10	9,97	9,62	0,35
Banyumas	4,62	4,19	4,21	6,00	6,05	6,05	0
Purbalingga	5,33	6,06	4,78	6,10	6,05	5,23	0,82
Banjarnegara	4,72	4,00	4,47	5,86	5,86	6,38	-0,52
Jawa Tengah	4,57	4,51	4,49	6,48	5,95	5,57	0,38

Sumber : BPS Provinsi Jawa Tengah

Berdasar Renstra Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Purbalingga Tahun 2021 - 2026 dan RPJMD Kabupaten Purbalingga Tahun 2021 – 2026 maka Tujuan OPD Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Purbalingga adalah Meningkatnya Kesempatan Kerja dengan indikator kinerja Tingkat Kesempatan Kerja (TKK).

Kesempatan kerja (permintaan atas tenaga kerja) merupakan peluang atau keadaan yang menunjukkan tersedianya lapangan pekerjaan sehingga semua orang yang bersedia dan sanggup bekerja dalam proses produksi dapat memperoleh pekerjaan sesuai dengan keahlian, ketrampilan dan bakatnya masing-masing. Kesempatan kerja adalah suatu keadaan yang menggambarkan ketersediaan pekerjaan (lapangan kerja untuk diisi oleh para pencari kerja). Untuk mengetahui Tingkat Kesempatan kerja dengan

membandingkan penduduk yang bekerja dengan angkatan kerja dikalikan 100% (BPS).

Tingkat Kesempatan Kerja (TKK) bagai dua sisi mata uang yang sama dengan Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT). Dimana ketika TPT turun maka TKK naik dan sebaliknya. Pada tahun ini ketika Tingkat Pengangguran Terbuka sebesar 5,23% maka Tingkat Kesempatan Kerja sebesar 94,77% dari angkatan kerja sebanyak 538.507 orang maka yang bekerja sebanyak 510.319 orang sebagaimana telah disebutkan pada tabel 7 tentang Data Ketenagakerjaan Kabupaten Purbalingga Tahun 2022, apabila dibandingkan tahun yang lalu sebesar 93,95% maka naik sebesar 0,82%. Realisasi ini tidak jauh dari target yang direncanakan sebesar 95% yang telah ditetapkan pada Rancangan Awal Renstra. Sehingga capaian kinerja sebesar 99,76% mendekati target dan berdasarkan kriteria penilaian sebagaimana berdasarkan Permendagri Nomor 54 Tahun 2010 masuk kriteria penilaian realisasi kinerja sangat tinggi. Selanjutnya dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 9
Capaian Tujuan Meningkatnya Kesempatan Kerja

Tujuan	Indikator Kinerja	Target Tahun 2022 (%)	Realisasi Tahun 2022 (%)	Capaian Tahun 2022 (%)
1	2	4	3	4
• Meningkatnya Kesempatan Kerja	• Tingkat Kesempatan kerja	95%	94,77%	99,76%

Tabel

Tabel 10
Perbandingan Realisasi Kinerja Tujuan Tahun 2022 dan Tahun 2021
Capaian Tujuan Meningkatnya Kesempatan Kerja

Tujuan	Indikator Kinerja	Realisasi Tahun 2021 (%)	Target Tahun 2022 (%)	Realisasi Tahun 2022 (%)	Capaian Tahun 2022 (%)
1	2	3	4	3	4
• Meningkatnya Kesempatan Kerja	• Tingkat Kesempatan kerja	93,95%	95%	94,77%	99,76%

Dibandingkan dengan tahun sebelumnya maka untuk indikator Tingkat Kesempatan kerja mengalami kenaikan sebesar 0,82% dari 93,95% pada Tahun 2021 naik menjadi 94,77% pada Tahun 2022, kenaikan ini diiringi dengan adanya perubahan kondisi perekonomian yang mulai pulih kembali karena adanya pandemi covid 19.

Tabel 11
Perbandingan
Realisasi Kinerja Tujuan Sampai Dengan Akhir Periode RENSTRA

Tujuan	Indikator Kinerja	Target Tahun 2026	Realisasi Tahun 2022	Tingkat Kemajuan
1	2	3	3	4
• Meningkatnya Kesempatan Kerja	• Tingkat Kesempatan kerja	96%	94,77%	98,71%

Pada tahun 2022 Tingkat Kesempatan Kerja sebesar 94,77% sedangkan pada akhir periode Renstra ditetapkan target sebesar 96%, sehingga tingkat kemajuan pencapaian target akhir periode Renstra sebesar 98,71 %

Hambatan

Permasalahan yang menjadi hambatan dalam pencapaian tujuan meningkatnya kesempatan kerja sbb:

- a. Masih tingginya angkatan kerja sebagai penyumbang pengangguran.
- b. Terbatasnya lapangan kerja yang menampung tenaga kerja laki-laki sedangkan permintaan tenaga kerja lebih banyak yang perempuan.
- c. Kompetensi tenaga kerja belum sepenuhnya sesuai dengan pasar kerja.

Solusi :

Dalam rangka mencapai tujuan meningkatnya kesempatan kerja maka upaya yang dilakukan Dinas Tenaga Kerja melalui strategi :

1. Peningkatan kualitas dan produktivitas tenaga kerja agar memiliki kompetensi, kualifikasi, berdaya saing tinggi yang disesuaikan dengan kebutuhan pasar tenaga kerja, serta mengoptimalkan perluasan kesempatan kerja dan meningkatkan hubungan industrial yang harmonis.

Dengan arah kebijakan :

1. Meningkatkan ketrampilan dan kompetensi tenaga kerja untuk memenuhi kebutuhan pasar/wirausaha mandiri;
2. Memperluas Kesempatan Kerja;
3. Meningkatkan hubungan industrial yang harmonis.

3.1.2. Capaian sasaran

Berbagai program dan kegiatan diarahkan untuk mencapai tujuan dengan sasaran meningkatkan penempatan kerja sesuai dengan perjanjian kinerja tahun 2022. Capaian kinerja sasaran dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 12
Capaian Sasaran Meningkatkan Penempatan Kerja

Sasaran	Indikator Kinerja	Target Tahun 2022 (orang)	Realisasi Tahun 2022 (orang)	Capaian Tahun 2022 (%)
1	2	3	4	5
• Meningkatkan penempatan kerja	• Jumlah tenaga kerja yang ditempatkan.	6.040	6.134	101,56
• Meningkatkan Kualitas Kelembagaan	• Nilai Sakip Dinnaker	69,92	73,46	105,06
Rata – rata Capaian Sasaran		= 103,31%		

Berdasarkan tabel tersebut dapat dilihat rata-rata capaian kinerja sasaran sebesar 103,31%, maka berdasarkan pada skala nilai peringkat kinerja termasuk sangat tinggi.

Tabel

Tabel 13**Perbandingan Realisasi Kinerja Sasaran Tahun 2022 dan Tahun 2021**

Sasaran	Indikator Kinerja	Realisasi Tahun 2021 (%)	Target Tahun 2022 (orang)	Realisasi Tahun 2022 (orang)	Capaian Tahun 2022 (%)
1	2	6	3	4	5
• Meningkatkan penempatan kerja	• Jumlah tenaga kerja yang ditempatkan.	6.633	6.040	6.134	101,56
• Meningkatkan Kualitas Kelembagaan	• Nilai Sakip Dinnaker	66,12	69,92	73,46	105,06

Dibandingkan dengan tahun sebelumnya maka untuk indikator kinerja jumlah tenaga kerja yang ditempatkan mengalami penurunan sebesar 499 orang dari 6.633 orang pada tahun 2021 menjadi 6.134 orang pada Tahun 2022 namun demikian masih dalam kriteria kinerja yang sangat tinggi pada Tahun 2022 dengan capaian kinerja 101,56 % dari target yang telah ditetapkan. Sedangkan untuk indikator kinerja Nilai Sakip mengalami kenaikan sebesar 7,34 dari 66,12 pada Tahun 2021 menjadi 73,46 pada Tahun 2022 dengan capaian kinerja sebesar 105,06%.

Tabel

Tabel 14
Perbandingan
Realisasi Kinerja Sasaram Sampai Dengan Akhir Periode RENSTRA

Sasaran	Indikator Kinerja	Target Tahun 2026 (orang)	Realisasi Tahun 2022 (orang)	Tingkat kemajuan (%)
1	2	3	4	5
• Meningkatkan penempatan kerja	• Jumlah tenaga kerja yang ditempatkan.	8.320	6.134	73,72
• Meningkatkan Kualitas Kelembagaan	• Nilai Sakip Dinnaker	71,12	73,46	103,29

Pada tahun 2022 Jumlah tenaga kerja yang ditempatkan sebesar 6.134 orang sedangkan pada akhir periode Renstra ditetapkan target sebesar 8.320 orang sehingga tingkat kemajuan pencapaian target akhir periode Renstra sebesar 73,72%. Nilai Sakip Dinnaker pada Tahun 2022 sebesar 73,46 sedangkan pada akhir periode Renstra ditetapkan target sebesar 71,12 sehingga tingkat kemajuan pencapaian target akhir periode Renstra sebesar 103,29 atau telah tercapai.

Sebagaimana Perjanjian Kerja Tahun 2022 maka Capaian kinerja sasaran meningkatkan penempatan kerja dilihat dari Indikator Kinerja Utama OPD yaitu Jumlah tenaga kerja yang ditempatkan, selanjutnya akan dibahas berikut ini.

Jumlah Tenaga Kerja yang Ditempatkan

Indikator Jumlah tenaga kerja yang ditempatkan, dilihat dari data pencari kerja yang terdaftar pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Purbalingga. Pencari kerja terdaftar di Kabupaten Purbalingga pada tahun 2022 sebanyak 16.998 orang yang didominasi oleh perempuan sejumlah

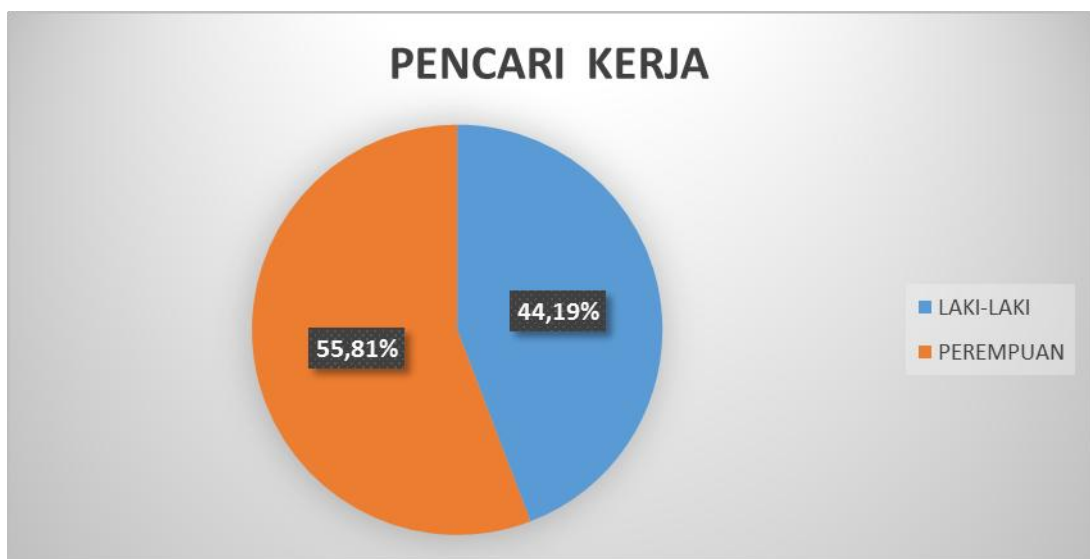
9.487 orang atau sebesar 55,81%, sedangkan laki-laki sebanyak 7.511 orang atau sebesar 44,19% dengan demikian jumlah pencari kerja perempuan lebih besar dari laki-laki untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 15
Data Jumlah Pencari Kerja Yang Terdaftar
Menurut Jenis Kelamin
Kabupaten Purbalingga Tahun 2022

NO	BULAN	PENCAKER		
		L	P	JUMLAH
1	JANUARI	539	909	1.448
2	FEBRUARI	556	525	1.081
3	MARET	780	641	1.421
4	APRIL	84	302	386
5	MEI	1.021	1.516	2.537
6	JUNI	1.186	1.168	2.354
7	JULI	831	967	1.798
8	AGUSTUS	645	768	1.413
9	SEPTEMBER	664	939	1.603
10	OKTOBER	522	601	1.123
11	NOVEMBER	414	703	1.117
12	DESEMBER	269	448	717
	JUMLAH	7.511	9.487	16.998

Sumber : Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Purbalingga

Grafik 4
Pencari Kerja Terdaftar
Menurut Jenis Kelamin Kabupaten Purbalingga Tahun 2022



Dilihat dari tingkat pendidikan maka pencari kerja terdaftar terbesar didominasi lulusan SLTA sebanyak 14.820 orang (87,19%) disusul lulusan SLTP sebanyak 1.392 orang (8,19%) dan paling sedikit lulusan Magister sebanyak 5 orang (0,03%), untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut ini.

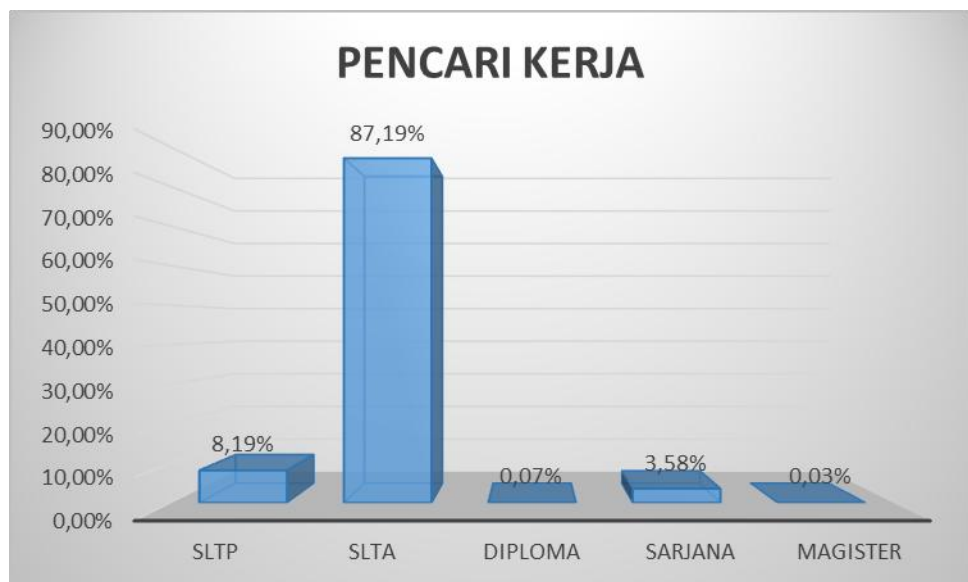
Tabel 16
Jumlah Pencari Kerja Terdaftar
Menurut Tingkat Pendidikan Tahun 2022

NO	PENDIDIKAN	PENCAKER		
		L	P	JUMLAH
1	SD	82	79	161
2	SLTP	551	841	1.392

3	SLTA	6.768	8.052	14.820
4	DIPLOMA	0	12	12
5	SARJANA	108	500	608
6	MAGISTER	2	3	5
	JUMLAH	7.511	9.487	16.998

Sumber : Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Purbalingga

Grafik 5
Pencari Kerja Terdaftar
Menurut Tingkat Pendidikan Tahun 2022



Dari data pencari kerja tersebut maka pada tahun 2022 dari sebanyak 16.998 orang pencari kerja yang terdaftar di Dinas Tenaga Kerja yang telah mendapatkan pekerjaan sebanyak 6.134 orang. Berdasarkan data penempatan kerja menurut jenis kelamin maka penempatan kerja didominasi untuk tenaga kerja perempuan sebanyak 4.690 orang atau sebesar 76% sedangkan laki-laki sebanyak 1.444 orang atau 24% saja, hal ini mengingat di kabupaten Purbalingga memang untuk lapangan kerja banyak untuk perempuan tetapi sangatlah kurang

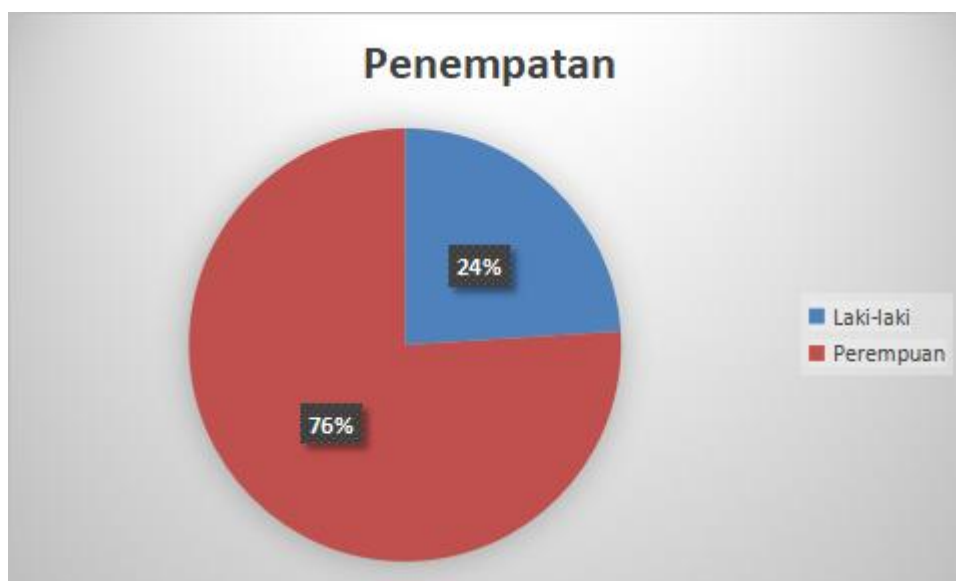
lapangan kerja untuk laki-laki. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 17
Penempatan Kerja Menurut Jenis Kelamin
Tahun 2022

NO	BULAN	PENEMPATAN			%
		L	P	JUMLAH	
1	JANUARI	25	413	438	7,14
2	FEBRUARI	46	113	159	2,59
3	MARET	201	1.079	1.280	20,87
4	APRIL	47	282	329	5,36
5	MEI	60	407	467	7,61
6	JUNI	187	314	501	8,17
7	JULI	70	168	238	3,88
8	AGUSTUS	86	502	588	9,58
9	SEPTEMBER	129	141	270	4,40
10	OKTOBER	486	599	1.085	17,69
11	NOVEMBER	31	364	395	6,44
12	DESEMBER	76	308	384	6,27
	JUMLAH	1.444	4.690	6.134	100

Sumber : Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Purbalingga

Grafik 6
Penempatan Kerja Menurut Jenis Kelamin



Berdasarkan tingkat pendidikan maka penempatan kerja didominasi tenaga kerja dengan tingkat pendidikan SLTA sejumlah 3.834 orang atau sebesar 62,51%, diikuti tenaga kerja dengan tingkat pendidikan SLTP sejumlah 1.746 orang atau 28,46%. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 18
Penempatan Kerja Menurut Tingkat Pendidikan
Tahun 2022

NO	PENDIDIKAN	PENEMPATAN			PERSENTASE
		L	P	JUMLAH	
1	TIDAK TAMAT SD	-	2	2	0,03
2	SD	5	519	524	8,54
3	SLTP	323	1.423	1.746	28,46
4	SLTA	1.113	2.721	3.834	62,51
5	DIPLOMA	-	9	9	0,15
6	SARJANA	3	16	19	0,31
	JUMLAH	1.444	4.690	6.134	100,0

Sumber : Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Purbalingga

Grafik 7
Penempatan Kerja Menurut Tingkat Pendidikan Tahun 2022



Tren Cakupan tenaga kerja yang ditempatkan pada Tahun 2016 s/d Tahun 2022 maka dalam tujuh (7) tahun cenderung naik turun, meningkat dalam 4 tahun namun menurun pada satu (1) tahun sesudahnya dan meningkat lagi satu tahun kemudian menurun lagi satu (1) tahun terakhir yang dapat digambarkan sebagaimana grafik di bawah ini.

Grafik 8



Apabila dilihat dari tingkat pendidikan maka pencari kerja yang telah ditempatkan mempunyai kecenderungan dari tahun ke tahun yang didominasi pencari kerja berpendidikan SLTA, sehingga lulusan SLTA menjadi perhatian untuk pengisian lowongan kerja yang sesuai. Dengan melihat masih banyaknya pengangguran sementara kompetensi belum bisa sepenuhnya memenuhi lowongan kerja yang tersedia, sehingga link and mich menjadi titik berat pendidikan vokasi agar sesuai dengan pasar kerja sehingga dapat meningkatkan kesempatan kerja dan berusaha. Dinas Tenaga Kerja terkait hal ini dalam rangka pembinaan dan peningkatan ketrampilan berusaha untuk melaksanakan program dan kegiatan baik yang sudah ada maupun membuka kejuruan baru sesuai yang dibutuhkan pasar

kerja. Untuk lebih rincinya data pencari kerja yang terdaftar dan ditempatkan selama 6 tahun terakhir dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 19
Daftar Rincian Jumlah Pencari Kerja Yang Terdaftar
Dan Yang Ditempatkan Menurut Tingkat Pendidikan Tahun 2016-2022

		1	2	3	4	5	
PENDIDIKAN		SD	SLTP	SLTA	DIPLOMA	SARJANA	JUMLAH
PENCAKER	2016	1.105	4.031	8.563	464	412	14.575
	2017	584	3.511	8.674	446	574	13.789
	2018	296	5.925	8.880	784	230	16.115
	2019	687	4.161	9.784	337	589	15.558
	2020	515	3.268	9.811	167	360	14.121
	2021	471	2.972	10.012	298	807	14560
	2022	161	1.392	14.820	12	613	16.998
	PENEMPATAN	2016	86	855	4.215	178	132
2017		471	1.024	2.461	1.236	519	5.711
2018		647	2.742	4.175	21	14	7.599
2019		736	2.895	4.161	8	24	7.824
2020		123	881	1.752	12	31	2.799
2021		166	1.639	4.806	16	6	6633
2022		526	1.746	3.834	9	19	6.134

Pencapaian target sasaran meningkatkan penempatan kerja tersebut dilaksanakan melalui strategi dengan upaya sebagai berikut :

a. Melaksanakan Pelatihan Kerja :

➤ Pelatihan berbasis kompetensi

Pelatihan klasikal yang berdasarkan kurikulum dan silabus yang telah ditentukan dengan Instruktur yang memiliki kompetensi di bidang kejuruan meliputi kejuruan Las, Otomotif, Menjahit, PHP, TIK, Design Grafis, Teknik Pendingin dan lainnya. Pelatihan berbasis kompetensi ini dilaksanakan di Balai Latihan Kerja Kabupaten Purbalingga. Adapun peserta pelatihan sejumlah 384 orang yang dibiayai APBD dan sejumlah 96 orang yang dibiayai APBN. Dengan pelatihan tersebut diharapkan akan dapat membekali peserta untuk mendapatkan pekerjaan baik wirausaha mandiri maupun bekerja di Perusahaan sehingga dapat meningkatkan kesempatan kerja dan berusaha.

b. Melaksanakan Penempatan Kerja :

Penempatan Kerja yang dimaksud adalah :

- Antar Kerja Antar Lokal (AKAL) di wilayah kabupaten Purbalingga pada Perusahaan-perusahaan yang ada di kabupaten Purbalingga,
- Antar Kerja Antar Negara (AKAN) seperti ke Jepang, Taiwan, Hongkong, Malaysia, Singapura. Sedangkan Antar Kerja Antar Daerah (AKAD) tidak ada.
- Job Canvasing ke Perusahaan-perusahaan di sekitar Kabupaten Purbalingga untuk mendapatkan data lowongan kerja sekaligus menempatkan melalui seleksi dan rekrutmen.
- Penempatan Kerja melalui Program Unggulan Kartu Prakerja Kabupaten Purbalingga. Pada tahun 2022 ini untuk kedua kalinya dilaksanakan Program Unggulan Kartu Prakerja yang meliputi pelatihan kerja dan sekaligus penempatan di Perusahaan sebanyak 320 orang dan wira usaha mandiri sebanyak 80 orang.

Terkait upaya penempatan kerja, ada beberapa perusahaan dan Instansi yang telah bekerja sama dengan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Purbalingga dalam pelaksanaan seleksi seperti Pizza Hut, Mitra Karya

Utama, PNM , Alfamart, Indomart dll. Pada tahun 2022 dari sejumlah pencari kerja sebanyak 16.998 orang maka yang telah ditempatkan sebanyak 6.134 orang, dengan rincian Penempatan kerja di kabupaten Purbalingga (AKAL) sebanyak 5.883 orang, di luar kabupaten Purbalingga (AKAD) tidak ada, dan di luar negeri (AKAN) sebanyak 251 orang.

Data pencari kerja dan penempatan kerja untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel di bawah ini .

Tabel 20
Pencari Kerja Yang Ditempatkan menurut Jenis Penempatan
Kabupaten Purbalingga Tahun 2022

No	Bulan	Penempatan											
		AKAL			AKAD			AKAN			Jumlah		
		L	P	L+P	L	P	L+P	L	P	L+P	L	P	L+P
1	Januari	25	407	432	0	0	0	0	6	6	25	413	438
2	Februari	38	109	147	0	0	0	8	4	12	46	113	159
3	Maret	199	1.070	1.269	0	0	0	2	9	11	201	1079	1280
4	April	44	271	315	0	0	0	3	11	14	47	282	329
5	Mei	50	398	448	0	0	0	10	9	19	60	407	467
6	Juni	178	296	474	0	0	0	9	18	27	187	314	501
7	Juli	59	151	210	0	0	0	11	17	28	70	168	238
8	Agustus	72	487	559	0	0	0	14	15	29	86	502	588
9	September	116	131	247	0	0	0	13	10	23	129	141	270
10	Oktober	479	581	1.060	0	0	0	7	18	25	486	599	1085
11	November	27	344	371	0	0	0	4	20	24	31	364	395
12	Desember	49	302	351	0	0	0	27	6	33	76	308	384
	Jumlah	1.336	4.547	5.883	0	0	0	108	143	251	1.444	4.690	6.134

Sumber : Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Purbalingga Tahun 2022

Pencapaian target tersebut didukung melalui Program dan kegiatan sbb:

(I) Program Perencanaan Tenaga Kerja, yang didukung melalui :

1. Kegiatan Perencanaan Tenaga Kerja

- Sub Kegiatan Perencanaan Tenaga Kerja

(II) Program Penempatan Kerja, yang didukung melalui :

1. Kegiatan Pelayanan Antar Kerja di Daerah Kabupaten/Kota
 - Sub Kegiatan Kegiatan Pelayanan Antar Kerja

(III) Program Pelatihan Kerja dan Produktivitas Tenaga Kerja, yang didukung melalui :

1. Kegiatan Pelaksanaan Pelatihan Berdasarkan Unit Kompetensi
 - Sub Kegiatan Proses Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Ketrampilan bagi Pencari Kerja berdasarkan Klaster Kompetensi
2. Kegiatan Pembinaan Lembaga Pelatihan Kerja swasta.
 - Sub Kegiatan Pembinaan Lembaga Pelatihan Kerja swasta

(IV) Program Hubungan Industrial, yang didukung melalui :

1. Kegiatan Pencegahan dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja dan Penutupan Perusahaan di Daerah Kabupaten/Kota.
 - d. Sub Kegiatan Pencegahan Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja dan Penutupan Perusahaan yang Berakibat/Berdampak pada Kepentingan di 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota.
 - e. Sub Kegiatan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja dan Penutupan Perusahaan yang Berakibat/Berdampak pada Kepentingan di 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota

(V) Program Pembangunan Kawasan Transmigrasi

1. Kegiatan Penataan Penduduk yang Berasal dari 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota
 - Sub Kegiatan Pemindahan dan Penempatan Transmigran yang berasal dari 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota.

Capaian kinerja masing-masing program selanjutnya dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 21
Pencapaian Kinerja Program Tahun 2022

No.	PROGRAM	INDIKATOR KINERJA	TARGET (%)	REALISASI (%)	Capaian Kinerja (%)
1.	Program Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	1. Persentase ketersediaan laporan capaian kinerja	100	100	100
		2. Persentase temuan pengelolaan anggaran yang ditindaklanjuti	100	100	100
		3. Persentase Ketersediaan layanan kepegawaian, administrasi umum dan jasa penunjang urusan pemerintahan daerah	100	100	100
		4. Persentase pengelolaan administrasi aset milik daerah sesuai ketentuan	100	100	100
		5. Persentase pengadaan barang milik daerah	100	100	100
		6. Persentase pemeliharaan barang milik daerah	100	100	100
2.	Program Perencanaan Tenaga Kerja	Persentase ketersediaan dokumen rencana tenaga kerja	100	100	100
3.	Program Pelatihan Kerja dan Produktivitas Tenaga Kerja	Persentase pencari kerja yang mendapat pelatihan kerja	3,86	5,18	134,20
4.	Program Penempatan Tenaga Kerja	Persentase pencari kerja terdaftar yang ditempatkan melalui mekanisme layanan antar kerja lintas daerah	43,48	91,61	210,69
5.	Program Hubungan Industrial	Persentase Perusahaan yang menerapkan tata kelola kerja yang layak dan terdaftar peserta BPJS Ketenagakerjaan.	92,54	92,82	100,30

6.	Program Pembangunan Kawasan Transmigrasi	Jumlah transmigran yang ditempatkan	3	2	66,67
	Rata -rata				118,643

Dari tabel capaian kinerja Program tersebut dapat diketahui sebagai berikut :

1. Program Penunjang Urusan Pemerintah Daerah

Capaian Kinerja Program Penunjang Urusan Pemerintah Daerah diukur dari indikator sbb :

1. Persentase ketersediaan laporan capaian kinerja, target 100%
2. Persentase temuan pengelolaan anggaran yang ditindaklanjuti, target 100%
3. Persentase Ketersediaan layanan kepegawaian, administrasi umum dan jasa penunjang urusan pemerintahan daerah, target 100%
4. Persentase pengelolaan administrasi aset milik daerah sesuai ketentuan, target 100%
5. Persentase pengadaan barang milik daerah, target 100%
6. Persentase pemeliharaan barang milik daerah, target 100%

Dari target kinerja rata – rata sebesar 100 % terealisasi sebesar rata-rata 100% capaian kinerja sebesar 100% mencapai target kinerja yang telah ditentukan.

2. Program Perencanaan Tenaga Kerja

Capaian Kinerja Program Perencanaan Tenaga Kerja diukur dari indikator kinerja program sebagai berikut :

- Persentase ketersediaan dokumen rencana tenaga kerja

Dari Indikator Kinerja Program Perencanaan Tenaga Kerja yakni Persentase ketersediaan dokumen rencana tenaga kerja dari target 100% pada tahun 2022 maka realisasi program sebesar 100% atau dari target sejumlah 1 dokumen rencana tenaga kerja maka terealisasi sebanyak 1 dokumen, capaian kinerja program sebesar 100%, dengan demikian mencapai target yang telah direncanakan pada tahun 2022.

3. Program Pelatihan Kerja dan Produktivitas Tenaga Kerja

Capaian Kinerja Program pelatihan kerja dan produktivitas tenaga kerja diukur dari indikator kinerja program sebagai berikut :

- Persentase pencari kerja yang mendapatkan pelatihan kerja

Indikator Kinerja Program pelatihan kerja dan produktivitas tenaga kerja adalah persentase pencari kerja yang mendapatkan pelatihan kerja dari target 3,86% pada tahun 2022 maka realisasi program sebesar 5,18% atau dari sejumlah 16.998 pencari kerja maka sebanyak 880 orang yang mendapat kesempatan pelatihan, capaian kinerja program sebesar 134,20%, dengan demikian mencapai target yang telah direncanakan pada tahun 2022. Realisasi meningkat dari tahun yang lalu sebesar 2,18%.

4. Program Penempatan Kerja

Indikator kinerja Program Penempatan Kerja adalah :

- Persentase pencari kerja terdaftar yang ditempatkan melalui mekanisme layanan antar kerja lintas daerah

Indikator kinerja Program Penempatan Kerja yakni Persentase pencari kerja terdaftar yang ditempatkan melalui mekanisme layanan antar kerja lintas daerah dengan target 43,48% yang harus tercapai pada tahun 2022, Realisasi kinerja pada tahun 2022 sebesar 91,61%.

Dari sejumlah 274 orang pencari kerja terdaftar tahun 2022 maka pencari kerja yang ditempatkan melalui mekanisme layanan antar kerja lintas daerah ada sejumlah 251 orang. Capaian kinerja program sebesar 210,69%, dengan demikian mencapai target yang telah direncanakan pada tahun 2022. Realisasi meningkat dari tahun yang lalu sebesar 66,61%.

5. Program Hubungan Industrial

Capaian Kinerja Program Hubungan Industrial diukur dari indikator kinerja :

- Persentase Perusahaan yang menerapkan tata kelola kerja yang layak dan terdaftar peserta BPJS Ketenagakerjaan

Dari target sebesar 92,54% yang harus tercapai pada tahun 2022, realisasi pada tahun 2022 sebesar 92,82% atau capaian kinerja sebesar 100,30%. Dari sebanyak 432 Perusahaan yang terdata di Kabupaten Purbalingga maka ada sebanyak 402 Perusahaan yang telah menerapkan tata kelola kerja yang layak dan terdaftar peserta BPJS Ketenagakerjaan.

Hambatan

Hambatan atau kendala dalam pencapaian target sasaran meningkatkan penempatan kerja tersebut antara lain:

1. Link and Match

Ketidak sesuaian antara perusahaan dan tenaga kerja dalam mendapatkan pekerja dan pekerjaan yang sesuai dengan keahlian merupakan permasalahan kurangnya penyerapan tenaga kerja. Link and Match merupakan konsep keterkaitan dan kesepadanan antara skill yang dimiliki oleh tenaga kerja dengan kebutuhan kerja yang dibutuhkan. Link and Match masih menjadi masalah utama yang harus diselesaikan untuk optimalisasi penyerapan tenaga kerja sehingga penempatan kerja dapat meningkat.

2. Pasar kerja tenaga kerja

Masih rendahnya peningkatan pasar kerja di bandingkan peningkatan jumlah tenaga kerja, meski pertambahan lapangan kerja selama 5 tahun terakhir cukup banyak dibandingkan pertambahan angkatan kerja.

Solusi

Solusi yang dilaksanakan sbb :

1. Mengusulkan kejuruan sesuai dengan dunia industri yang dibutuhkan oleh Perusahaan.
2. Membuat jejaring dengan perusahaan-perusahaan untuk menempatkan tenaga kerja sesuai dengan keahlian atau ketrampilan kerja.

5.1. Realisasi Anggaran

Akuntabilitas keuangan secara umum baik, dalam pelaksanaan tugasnya Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Purbalingga pada Tahun 2022 mengelola Belanja sebesar Rp. 7.262.665.000, maka Realisasi total Belanja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten sebesar Rp. 6.826.969.500,- atau sebesar 94,00%. Sisa anggaran untuk efisiensi berupa anggaran untuk gaji, tunjangan, listrik, air, internet dll yang merupakan anggaran rutin serta sebagian lagi dari kegiatan.

Selain itu dalam pelaksanaan tugasnya Dinas Tenaga Kerja juga mengelola pendapatan Retribusi Perpanjangan Ijin Mempekerjakan Tenaga Asing (IMTA). Realisasi pendapatan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Purbalingga untuk Target Pendapatan Asli Daerah (PAD) Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Purbalingga dari Perpanjangan Ijin mempekerjakan Tenaga Kerja Asing (IMTA) Tahun 2022 adalah sebesar Rp. 100.000.000,- sampai dengan tanggal 31 Desember 2020 dapat memberikan kontribusi terhadap daerah sebesar Rp. 18.912.000,- atau sebesar 18,91%. Pendapatan tidak tercapai karena terkait dasar ketentuan untuk pengenaan IMTA yakni Perda Kabupaten Purbalingga yang baru ditetapkan pada tanggal Bulan Agustus Tahun 2022 sehingga telah melewati waktu pengenaannya.

Selanjutnya secara rinci anggaran dan realisasi belanja Dinas Tenaga kerja Kabupaten Purbalingga dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 22
Anggaran dan Realisasi Belanja Dinas Tenaga Kerja
Kabupaten Purbalingga Tahun 2022

No	Program/Kegiatan	Pagu	Realisasi	Sisa Anggaran	Prosentase
	PENDAPATAN	100.000.000	18.912.000	81.088.000	18,91
	BELANJA	7.262.665.000	6.826.969.500	435.695.500	94,00
I	PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAH DAERAH KABUPATEN	5.021.631.000	4.749.981.543	273.649.375	94,55
A	Kegiatan Perencanaan , Penganggaran dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	11.000.000	11.000.000	-	100,00
1	Sub Kegiatan Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	6.000.000	6.000.000	-	100,00
2	Sub Kegiatan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	5.000.000	5.000.000	-	100,00
B	Kegiatan Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	3.863.799.000	3.654.705.918	209.093.082	94,59
1	Sub Kegiatan Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	3.728.999.000	3.519.906.000	209.093.000	94,39
2	Sub Kegiatan Penyediaan Administrasi Pelaksanaan Tugas ASN	55.000.000	55.000.000	-	100,00
3	Sub Kegiatan Koordinasi dan Pelaksanaan Akuntansi SKPD	79.800.000	79.800.000	-	100,00
C	Kegiatan Administrasi Barang Milik Daerah pada Perangkat Daerah	11.100.000	11.050.000	50.000	99,55
1	Sub Kegiatan Penatausahaan Barang Milik Daerah pada SKPD	11.100.000	11.050.000	50.000	99,55
D	Kegiatan Administrasi Umum Perangkat Daerah	97.237.000	93.970.000	3.267.000	96,64
1	Sub Kegiatan Penyediaan Komponen Instalasi Listrik / Penerangan Bangunan Kantor	8.389.000	8.375.250	13.750	99,84
2	Sub Kegiatan Penyediaan Bahan Logistik Kantor	64.073.000	61.645.250	2.427.750	96,21
3	Sub Kegiatan Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan	1.500.000	1.130.000	370.000	75,33
4	Sub Kegiatan Fasilitasi Kunjungan Tamu	6.025.000	6.009.500	15.500	99,74

No	Program/Kegiatan	Pagu	Realisasi	Sisa Anggaran	Prosentase
5	Sub Kegiatan Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	10.300.000	10.290.000	10.000	99,90
6	Sub Kegiatan Dukungan Pelaksanaan Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik pada SKPD	6.950.000	6.520.000	430.000	93,81
E	Kegiatan Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	21.300.000	20.000.000	1.300.000	93,90
1	Sub Kegiatan Pengadaan Peralatan dan Mesin Lainnya	21.300.000	20.000.000	1.300.000	93,90
F	Kegiatan Penyedia Jasa Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	840.612.000	784.558.125	56.053.875	93,33
1	Sub Kegiatan Penyediaan Jasa Surat Menyurat	1.820.000	923.800	896.200	50,76
2	Sub Kegiatan Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber daya Air dan Listrik	174.700.000	159.058.795	15.641.205	91,05
3	Sub Kegiatan Penyediaan Jasa Peralatan dan Perlengkapan Kantor	6.000.000	3.980.000	20.000	99,67
4	Sub Kegiatan Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	658.092.000	620.595.530	37.496.470	94,30
G	Kegiatan Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	176.583.000	172.697.500	3.885.500	97,80
1	Sub Kegiatan Penyedia Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak, dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan	111.849.000	107.976.500	3.872.500	96,54
2	Sub Kegiatan Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya	23.349.000	23.336.000	13.000	99,94
3	Sub Kegiatan Pemeliharaan / Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya	41.385.000	41.385.000	-	100,00
II	PROGRAM PERENCANAAN TENAGA KERJA	25.000.000	21.851.945	3.148.055	87,41
A	Kegiatan Penyusunan Rencana Tenaga Kerja (RTK)	25.000.000	21.851.945	3.148.055	87,41
1	Sub Kegiatan Penyusunan Rencana Tenaga Kerja Makro	25.000.000	21.851.945	3.148.055	87,41
III	PROGRAM PELATIHAN KERJA DAN PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA	1.136.109.000	1.054.430.744	81.678.256	92,81
A	Kegiatan Pelaksanaan Pelatihan Berdasarkan Unit Kompetensi	1.126.109.000	1.045.801.529	80.307471	92,87

No.	Program/Kegiatan	Pagu	Realisasi	Sisa Anggaran	Prosentase
1	Sub Kegiatan Proses Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Ketrampilan bagi Pencari Kerja berdasarkan Klaster Kompetensi	1.126.109.000	1.045.801.529	80.307471	92,87
B	Kegiatan Pembinaan Lembaga Pelatihan Kerja swasta	10.000.000	8.629.215	1.370.785	86,29
1	Sub Kegiatan Pembinaan Lembaga Pelatihan Kerja swasta	10.000.000	8.629.215	1.370.785	86,29
IV	PROGRAM PENEMPATAN TENAGA KERJA	1.007.675.000	935.895.928	71.779.072	92,88
A	Kegiatan Pelayanan Antar Kerja di Daerah Kabupaten/Kota	1.007.675.000	935.895.928	71.779.072	92,88
1	Sub Kegiatan Pelayanan Antar Kerja	1.007.675.000	935.895.928	71.779.072	92,88
V	PROGRAM HUBUNGAN INDUSTRIAL	57.250.000	50.758.000	6.492.000	88,66
A	Kegiatan Pencegahan dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja dan Penutupan Perusahaan di Daerah Kabupaten/Kota.	57.250.000	50.758.000	6.492.000	88,66
1	Sub Kegiatan Pencegahan Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja dan Penutupan Perusahaan yang Berakibat/Berdampak pada Kepentingan di 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota.	22.250.000	20.580.000	1.670.000	92,49
2	Sub Kegiatan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja dan Penutupan Perusahaan yang Berakibat/Berdampak pada Kepentingan di 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota.	35.000.000	30.178.000	4.822.000	86,22
VI	PROGRAM PEMBANGUNAN KAWASAN TRANSMIGRASI	15.000.000	14.051.340	948.660	93,68
A	Kegiatan Penataan Penduduk yang Berasal dari 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota	15.000.000	14.051.340	948.660	93,68
1	Sub Kegiatan Pemindahan dan Penempatan Transmigran yang berasal dari 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota.	15.000.000	14.051.340	948.660	93,68

TABEL 23
ANALISIS PENGGUNAAN SUMBER DAYA

TUJUAN	INDIKATOR TUJUAN	CAPAIAN KINERJA	PENYERAPAN ANGGARAN	TINGKAT EFISIENSI
Meningkatnya Kesempatan Kerja	Tingkat Kesempatan Kerja	99,76	94%	106%
SASARAN	INDIKATOR SASARAN			
Meningkatkan penempatan kerja	Jumlah Tenaga Kerja yang ditempatkan	101,56	92,68 %	109%
Meningkatkan kualitas kelembagaan	Nilai Sakip Dinnaker	105,06	94,59	111%

Terkait dengan efisiensi penggunaan sumber daya berupa dana atau anggaran yang digunakan tahun 2022 sebagaimana tabel diatas dapat kami uraikan sebagai berikut :

1. Capaian kinerja terhadap indikator kinerja utama meningkatnya kesempatan kerja yakni Tingkat Kesempatan Kerja dengan persentase capaian kinerja 99,76 % dengan capaian realisasi anggaran sebesar 94 %, sehingga untuk capaian kinerja persentase TKK tingkat efisiensinya sebesar 106% atau sangat efisien.
2. Capaian kinerja terhadap indikator kinerja Meningkatkan penempatan kerja yakni jumlah tenaga kerja yang ditempatkan sebesar 101,56% dengan capaian realisasi anggaran sebesar 92,68% sehingga untuk

capaian kinerja jumlah tenaga kerja yang ditempatkan tingkat efisiensinya sebesar 109% atau sangat efisien.

3. Capaian kinerja terhadap indikator kinerja meningkatkan kualitas kelembagaan yakni Nilai Sakip Dinnaker sebesar 105,06% dengan capaian realisasi anggaran sebesar 94,59% sehingga untuk capaian kinerja nilai sakip Dinnaker efisiensinya sebesar 111% atau sangat efisien.

BAB IV

PENUTUP

Berdasarkan evaluasi akuntabilitas kinerja dan evaluasi pencapaian kinerja tahun 2022, maka dalam pelaksanaan Program dan Kegiatan tahun 2022 Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Purbalingga telah memenuhi tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan dalam Perjanjian Kinerja Tahun 2022. Berdasarkan gambaran umum, rencana strategis dan akuntabilitas kinerja yang tersusun dalam Laporan Akuntabilitas Kinerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Purbalingga Tahun Anggaran 2022, maka dapat diambil Kesimpulan dan Saran.

5.1. Kesimpulan

Pembangunan bidang ketenagakerjaan dan transmigrasi mempunyai banyak dimensi dan keterkaitan dengan berbagai pihak yaitu pemerintah, masyarakat, pengusaha, pekerja/buruh dan stakeholders yang bergerak di bidang ketenagakerjaan dan transmigrasi. Laporan Akuntabilitas Kinerja diperlukan sebagai Laporan Kinerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Purbalingga yang disusun sebagai pertanggungjawaban pelaksanaan kegiatan dalam menjalankan proses pembangunan dan perjanjian kinerja, baik untuk keberhasilan maupun kegagalan pelaksanaannya, yang dapat dilihat dari pencapaian Indikator Kinerja Utama (IKU). Keberhasilan instansi dilihat dari pengukuran kinerja (keberhasilan dan kegagalan) berdasarkan pada pencapaian tujuan dan sasaran yang telah diperjanjikan dan yang tertera pada Rencana Strategis Dinas Tahun 2021-2026 serta target-target yang telah ditetapkan dalam RPJMD Kabupaten Purbalingga.

Dalam rangka pencapaian tujuan dengan melihat pada indikator kinerja Tingkat Kesempatan Kerja berdasarkan data BPS untuk tahun 2022 sebesar 94,77% mendekati target sebesar 95%, capaian kinerja sebesar 99,76%. Hasil pelaksanaan pelatihan dan penempatan kerja yang

dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja dimungkinkan telah mengurangi pengangguran di Purbalingga sekurang-kurangnya sebanyak 6.134 orang.

Hasil analisis capaian sasaran maka didapatkan bahwa dari Indikator Kinerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Purbalingga menunjukkan kriteria penilaian capaian kinerja sangat tinggi dengan capaian kinerja sasaran rata-rata sebesar 103,31 %.

Akuntabilitas keuangan secara umum baik, dalam pelaksanaan tugasnya Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Purbalingga mengelola Belanja sebesar Rp. 7.262.665.000, Maka Realisasi total Belanja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten sebesar Rp. 6.826.969.500,- atau sebesar 94%. Sehingga dari pencapaian kinerja sasaran dapat disimpulkan sangat efisien karena dari capaian kinerja rata-rata sebesar 103,31% dan anggaran sebesar 94% dengan tingkat efisiensi sebesar 109,90% yang tentunya tidak hanya mendanai program dan kegiatan yang mendukung pencapaian sasaran tapi juga merupakan anggaran rutin bagi penguatan kelembagaan perangkat daerah.

Berdasarkan respon dan peran serta dari masyarakat Kabupaten Purbalingga maka Program dan Kegiatan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Purbalingga sangat dibutuhkan, masih banyak pendaftar pelatihan yang belum mendapat kesempatan untuk mendapat pelatihan karena terbatasnya anggaran yang ada. Sehingga baru sebagian kecil dari pendaftar yang dapat terfasilitasi mengikuti pelatihan di BLK.

4.2. Saran

- Perlu adanya koordinasi internal maupun eksternal secara terpadu untuk lebih dapat melaksanakan kegiatan sesuai tugas pokok dan fungsi dalam rangka memberikan pelayanan pada syarakat, selain itu juga perlu peningkatan sumber daya manusia melalui pendidikan dan latihan, pengkajian, pengembangan dan pembinaan personil serta penggalangan dukungan dana yang proporsional.

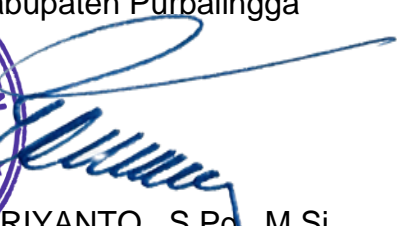
- Perlu lebih ditingkatkan kreativitas dalam mencermati, memahami dan melaksanakan tugas pokok dan fungsi sesuai dengan tugasnya, utamanya bahwa untuk merealisasikan seluruh program dan kegiatan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Purbalingga diperlukan koordinasi dengan pihak-pihak yang terkait, karena tugas perluasan lapangan kerja perlu dukungan dari berbagai pihak.
- Peningkatan sumber daya manusia baik kualitas maupun kuantitas diperlukan untuk dapat mendukung tugas-tugas secara profesional dan produktif.

Purbalingga, 6 Januari 2023

Kepala Dinas Tenaga Kerja

Kabupaten Purbalingga




HERIYANTO, S.Pd., M.Si.
Pembina Utama Muda
NIP. 19680214 199103 1 014