



PEMERINTAH KABUPATEN PEMALANG  
DINAS TENAGA KERJA

Nomor : 045.2/ 428 /Disnaker  
Lamp : 1 (satu) lembar

Pemalang, 10 Maret 2023  
Kepada Yth.

Perihal : LKJIP Disnaker Tahun 2022

Sekretaris Daerah  
Cq. Kabag Organisasi Setda  
Kabupaten Pemalang

Di

Pemalang

Bersama ini kami kirimkan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKJIP) Tahun 2022 dari Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pemalang sebagaimana terlampir.

Demikian guna seperlunya.

a.n. KEPALA DINAS TENAGA KERJA

KABUPATEN PEMALANG

SEKRETARIS,



ROSIKARTIKA DEWI, S.E.Akt, MSi

Pembina Tk. I

NIP. 19681118 199603 2 006

Tembusan :

1. Kasubag Binpro dan Keuangan Disnaker Kab. Pemalang



**PEMERINTAH KABUPATEN PEMALANG  
DINAS TENAGA KERJA**

**LAPORAN KINERJA INSTANSI PEMERINTAH  
(LKJIP)  
DINAS TENAGA KERJA KABUPATEN PEMALANG  
TAHUN 2022**

## KATA PENGANTAR

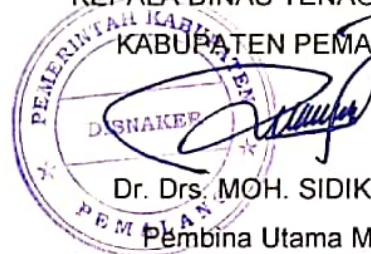
Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKJIP) Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pemalang Tahun 2022 disusun berdasarkan Perjanjian Kinerja Tahun 2022. LKJIP Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pemalang Tahun 2022 merupakan bentuk akuntabilitas publik dari pelaksanaan tugas dan fungsi serta penggunaan anggaran yang dipercayakan kepada setiap perangkat daerah. Laporan ini juga memiliki fungsi sebagai media informasi publik atas capaian kinerja yang terukur. Capaian kinerja disajikan melalui pengukuran dan evaluasi kinerja serta pengungkapan (disclosure) secara memadai atas hasil analisis pengukuran kinerja.

Tujuan penyusunan laporan ini adalah untuk memberikan gambaran atas tingkat pencapaian kinerja perangkat daerah yang mengindikasikan tingkat keberhasilan dan kegagalan pencapaian sasaran strategis berdasarkan indikator-indikator yang ditetapkan. Diharapkan penyajian LKJIP ini dapat menjadi bahan evaluasi untuk perbaikan kinerja agar lebih berorientasi pada hasil, relevan, efektif, efisien dan berkelanjutan hingga di masa mendatang.

Kami mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu dalam penyusunan Laporan Kinerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pemalang Tahun 2022. Semoga Laporan Kinerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pemalang dapat memberikan manfaat yang optimal

Pemalang, Januari 2023

KEPALA DINAS TENAGA KERJA  
KABUPATEN PEMALANG



Dr. Drs. MOH. SIDIK, M.Si  
Pembina Utama Muda

NIP. 19660923 199303 1 003

## IKHTISAR EKSEKUTIF

Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pemalang tahun 2022 ini merupakan bentuk pertanggungjawaban atas perjanjian kinerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pemalang yang memuat rencana, capaian dan realisasi indikator kinerja dari sasaran strategis. Sasaran dan indikator kinerja termuat dalam Renstra Dinas Tenaga Kerja Tahun 2021-2026. Untuk mencapai sasaran tersebut, ditempuh dengan melaksanakan strategi, kebijakan, program, dan kegiatan seperti yang telah dirumuskan dalam rencana strategis.

Adapun ringkasan prestasi kinerja Dinas Tenaga Kerja yang dicapai di tahun 2022 dapat digambarkan sebagai berikut:

a. Sasaran 1 :

Meningkatnya Kualitas dan Kuantitas Tenaga Kerja guna mengurangi angka pengangguran serta perlindungan tenaga kerja

Indikator : Indeks Ketenagakerjaan

Tahun 2022 Disnaker Kabupaten Pemalang menargetkan indeks ketenagakerjaan sebesar 24,21% tercapai 37,43% yang merupakan hasil dari prosentase tenaga kerja bersertifikat kompetensi sebesar 3,55 %, prosentase Tenaga kerja yang ditempatkan (dalam dan luar negeri) melalui mekanisme layanan Antar Kerja dalam wilayah kabupaten / kota sebesar 87,26% dan Persentase Perusahaan yang menerapkan tata kelola kerja yang layak (PP/PKB, LKS Bipartit, Struktur Skala Upah, dan terdaftar peserta BPJS Ketenagakerjaan) sebesar 21,48%.

Prosentase tenaga kerja bersertifikat kompetensi diperoleh dari Jumlah tenaga kerja yang memiliki sertifikat kompetensi (909 orang) dibandingkan dengan jumlah tenaga kerja keseluruhan (25.619 orang).

Persentase Tenaga kerja yang ditempatkan (dalam dan luar negeri) melalui mekanisme layanan Antar Kerja dalam wilayah kabupaten / kota diperoleh dari Jumlah pencaker (pencari kerja) yang ditempatkan (10.621 orang) dibandingkan dengan Jumlah pencaker yang terdaftar (12.171 orang)

Persentase Perusahaan yang menerapkan tata kelola kerja yang layak (PP/PKB, LKS Bipartit, Struktur Skala Upah, dan terdaftar peserta BPJS Ketenagakerjaan) diperoleh dari Jumlah Perusahaan yang menerapkan tata kelola kerja yang layak (93 perusahaan ) dibanding jumlah perusahaan Jumlah Perusahaan (433 perusahaan). Realisasi Capaian Sasaran Meningkatnya Kualitas dan Kuantitas Tenaga Kerja guna mengurangi angka pengangguran serta perlindungan tenaga kerja adalah sebesar 157%.

b. Sasaran 2 :

Meningkatnya Kinerja Pelayanan Bidang Ketenagakerjaan dan Transmigrasi  
Indikator : Indeks Kepuasan Masyarakat

Tahun 2022 Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pemalang menargetkan angka 80 % untuk indikator Indeks kepuasan masyarakat (IKM). Angka ini diperoleh dengan melakukan survey kepuasan pelayanan terhadap pelayanan kartu pencari kerja yang ada di Dinas Tenaga Kerja. Hasil dari SKM diperoleh angka sebesar 86,17 yang berasal dari 100 responden yang mengisi questioner tingkat kepuasan masyarakat terhadap layanan Kartu Pencari Kerja. Realisasi capaian dari Indeks kepuasan masyarakat sebesar 107,7%.

Evaluasi atas pencapaian kinerja dan permasalahan yang ditemui pada setiap sasaran menunjukkan beberapa tantangan yang perlu menjadi perhatian bagi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pemalang untuk tahun-tahun selanjutnya.

Hasil evaluasi yang disampaikan dalam Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKJIP) ini penting untuk dipergunakan sebagai pijakan bagi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pemalang dalam perbaikan kinerja di tahun yang akan datang.

Hasil analisis tingkat capaian kinerja menunjukkan bahwa tingkat pencapaian kinerja pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pemalang adalah sebesar 132,3% atau kategori sangat baik.

# DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR.....	2
IKHTISAR EKSEKUTIF.....	3
DAFTAR ISI.....	5
DAFTAR TABEL.....	6
DAFTAR GAMBAR.....	7
BAB 1. PENDAHULUAN.....	8
A. Gambaran Umum.....	9
i. Struktur Organisasi.....	9
ii. Tugas Pokok dan Fungsi.....	9
B. Isu Strategis.....	10
C. Keuangan.....	10
BAB 2 PERENCANAAN KINERJA.....	12
A. Perencanaan Strategis.....	12
i. Tujuan dan Sasaran Perangkat Daerah.....	12
ii. Strategi dan Arah Kebijakan.....	14
B. Perjanjian Kinerja.....	19
C. Rencana Anggaran.....	20
BAB 3 AKUNTABILITAS KINERJA.....	22
A. Capaian Kinerja Organisasi.....	24
B. Akuntabilitas Anggaran.....	31
i. Realisasi Anggaran.....	31
ii. Analisis Efisiensi Sumber Daya.....	32
C. Inovasi.....	34
BAB 4 PENUTUP.....	35
LAMPIRAN	
(LHE Inspektorat, PK Tahun 2022, Indikator Kinerja Utama)	

## DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Indikator Kinerja Utama Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pemalang Tahun 2022.....	13
Tabel 2.2 Sasaran dan Program.....	14
Tabel 2.3 Strategi dan Arah Kebijakan.....	14
Tabel 2.4 Tabel Perjanjian Kinerja Tahun 2022.....	20
Tabel 2.5 Target Belanja APBD Perubahan tahun 2022.....	21
Tabel 2.6 Penyerapan Anggaran Perprogram Tahun 2022.....	21
Tabel 3.1 Skala Nilai Peringkat Kinerja.....	24
Tabel 3.2 Capaian Kinerja Atas Perjanjian Dinas Tenaga Kerja Kab Pemalang Tahun 2022.....	25
Tabel 3.3 Capaian Kinerja Sasaran Strategis 1.....	26
Tabel 3.4 Capaian Kinerja Sasaran Strategis 2.....	29
Tabel 3.5 Target dan Realisasi Anggaran Persasaran Strategis Dinas Tenaga Kerja Kab. Pemalang Tahun 2022.....	32
Tabel 3.6 Efisiensi Penggunaan Sumber Daya Terhadap Capaian Sasaran Strategi Dinas Tenaga Kerja Kab Pemalang Th 2022.....	33

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 3.1 Inovasi Sipelitanaker.....	34
Gambar 4.1 Grafik Hasil Pengukuran Kinerja.....	36
Gambar 4.2 Grafik Hasil Pengukuran Kinerja.....	36



# BAB 1

## Pendahuluan

- A. Gambaran Umum
  - i. Struktur Organisasi
  - ii. Tugas Pokok & Fungsi
- B. Isu Strategis
- C. Keuangan

Penyusunan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pemalang Tahun 2020 dilaksanakan berdasarkan Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, Peraturan Menteri PAN dan RB RI Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk

Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah

Hal ini merupakan bagian dari implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah guna mendorong terwujudnya sebuah pemerintahan yang baik (*good governance*). Dengan disusunnya Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pemalang Tahun 2022 diharapkan dapat bermanfaat untuk:

1. Memberikan informasi kinerja yang terukur kepada pemberi mandat atas kinerja yang telah dan seharusnya dicapai oleh Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pemalang.
2. Mendorong Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pemalang di dalam melaksanakan tugas dan fungsinya secara baik dan benar yang didasarkan pada peraturan perundangan, kebijakan yang transparan dan dapat dipertanggungjawabkan kepada masyarakat.
3. Sebagai upaya perbaikan berkesinambungan bagi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pemalang untuk meningkatkan kinerjanya.
4. Memberikan kepercayaan kepada masyarakat terhadap Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pemalang dalam pelaksanaan program/kegiatan dalam rangka peningkatan kesejahteraan masyarakat.

## 1. GAMBARAN UMUM

### 1.1. Struktur Organisasi, Tugas Pokok & Fungsi

Sesuai dengan Peraturan Bupati Nomor 70 tahun 2021 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas, Fungsi, dan Tata Kerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pematang Jaya adalah sebagai berikut:

1. Kepala Dinas;
2. Sekretariat, terdiri dari :
  - a. Subbagian Bina Program dan Keuangan;
  - b. Subbagian Umum dan Kepegawaian.
3. Bidang Penempatan Tenaga Kerja, Pelatihan dan Transmigrasi, terdiri dari :
  - a. Subkoordinator Penempatan dan perlindungan tenaga kerja;
  - b. Subkoordinator Pelatihan produktivitas dan Transmigrasi.
4. Bidang Pembinaan Hubungan Industrial, Syarat Kerja dan Jaminan sosial tenaga kerja terdiri dari:
  - a. Sub Koordinator Pengupahan dan Jamsostek;
  - b. Sub Koordinator Hubungan industrial dan Syarat Kerja.
5. Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD) BLK;
6. Kelompok Jabatan Fungsional

### 1.2. Tugas Pokok & Fungsi

Berdasarkan Peraturan Bupati Pematang Jaya Nomor 70 Tahun 2021 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas Fungsi dan Tata Kerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pematang Jaya, dalam penyelenggaraan tugas pokok tersebut Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pematang Jaya mempunyai fungsi :

1. Perumusan kebijakan di bidang penempatan tenaga kerja, pelatihan dan transmigrasi serta pembinaan hubungan industrial, syarat kerja dan jaminan sosial tenaga kerja ;
2. Pelaksanaan kebijakan di bidang penempatan tenaga kerja, pelatihan dan transmigrasi serta pembinaan hubungan industrial, syarat kerja dan jaminan sosial tenaga kerja;
3. Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan di bidang penempatan tenaga

kerja, pelatihan dan transmigrasi serta pembinaan hubungan industrial, syarat kerja dan jaminan social tenaga kerja;;

4. Pelaksanaan administrasi Dinas sesuai dengan lingkup tugasnya; dan
5. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Bupati sesuai tugas dan fungsinya.

## **2. ISU STRATEGIS**

Eksistensi sebuah institusi bergantung sejauh mana institusi tersebut mampu menemukan dan merespon isu strategis dengan berbagai kebijakan dan tindakan yang tepat. Secara umum isu strategis dapat bersumber dari lingkungan eksternal maupun lingkungan internal. Isu strategis yang dapat diidentifikasi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pematang Jaya, antara lain adalah sebagai berikut:

- a. Tingginya angka pengangguran sebagai akibat terbatasnya kesempatan kerja dan rendahnya kualitas dan kompetensi tenaga kerja;
- b. Kualifikasi tenaga kerja yang tersedia belum sesuai/memenuhi syarat kebutuhan pasar kerja;
- c. Masih rendahnya tingkat kepatuhan perusahaan yang menerapkan aturan ketenagakerjaan;
- d. Belum semua tenaga kerja mengikuti program jamsostek;
- e. Masih terdapat calon transmigran yang tidak/belum diberangkatkan ke lokasi transmigrasi selain karena terbatasnya kuota transmigrasi yang diberikan Pemerintah Pusat ke provinsi juga karena tidak ada pemberangkatan transmigrasi karena pandemi.

## **3. KEUANGAN**

Dukungan dana atau anggaran yang tersedia untuk melaksanakan tugas dan fungsi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pematang Jaya pada tahun 2022 berasal dari Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD) Kabupaten Pematang Jaya Tahun Anggaran 2022.

Pada tahun anggaran 2022 Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pematang Jaya mendapatkan alokasi anggaran sebesar Rp. 8.709.768.500- ( Delapan milyar tujuh ratus Sembilan ribu tujuh ratus enam puluh delapan ribu lima ratus) dengan rincian :

- belanja gaji/tunjangan sebesar Rp. **5.173.839.000** (lima milyar seratus tujuh puluh tiga juta delapan ratus tiga puluh sembilan ribu rupiah )
- belanja operasi selain gaji/tunjangan sebesar Rp **3.535.929.500** ( Tiga milyar lima ratus tiga puluh lima juta Sembilan ratus dua puluh Sembilan ribu lima ratus rupiah ) yang diperuntukkan baik untuk mendukung pelaksanaan program/kegiatan utama yang berkaitan langsung dengan sasaran strategis maupun program/kegiatan pendukung.

A. Perencanaan  
Strategis

B. Perjanjian Kinerja  
Tahun 2022

C. Rencana  
Anggaran  
Tahun 2022

## BAB 2

# Perencanaan & Perjanjian Kinerja

### A. PERENCANAAN STRATEGIS

Renstra Dinas Tenaga Kerja Kabupaten

Pemalang merupakan manifestasi komitmen Dinas

Tenaga Kerja Kabupaten Pemalang dalam mendukung visi dan misi Pemerintah Daerah Kabupaten Pemalang yang tertuang dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kabupaten Pemalang (RPJMD) Tahun 2021-2026.

Rencana Strategis (Renstra) adalah dokumen perencanaan Perangkat Daerah periode lima tahun. Renstra memuat tujuan, sasaran dan strategi bagi penyelenggaraan program dan kegiatan di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pemalang yang harus dilaksanakan secara terpadu, sinergis, harmonis dan berkesinambungan. Renstra Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pemalang Tahun 2021-2026 ditetapkan melalui Peraturan Bupati Pemalang Nomor : 38 Tahun 2021 tentang Rencana Strategis Perangkat Daerah Dinas Kabupaten Pemalang Tahun 2021-2026.

#### i. Tujuan dan Sasaran Perangkat Daerah

Mendasari Visi dan Misi Bupati yang telah tertuang dalam RPJMD Tahun 2021-2026, Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pemalang mendukung Misi yang ke 3 Mewujudkan pembangunan mental dan karakter masyarakat yang agamis, toleran dan gotong royong dengan tujuan Meningkatkan penanganan kemiskinan, pengangguran dan kesejahteraan sosial dan sasaran Meningkatnya daya saing tenaga kerja dalam rangka penurunan penganggur Yang selanjutnya dijabarkan ke dalam tujuan dan sasaran Perangkat Daerah yang dapat dilihat dalam table di bawah ini:

Tabel 2.1  
**INDIKATOR KINERJA UTAMA**  
**DINAS TENAGA KERJA KABUPATEN PEMALANG**  
**TAHUN 2022**

NO.	TUJUAN	SASARAN	INDIKATOR KINERJA UTAMA
1	Mengurangi jumlah pengangguran	Meningkatnya kualitas dan kuantitas tenaga kerja guna mengurangi angka pengangguran serta perlindungan tenaga kerja	Indeks Ketenagakerjaan
		Meningkatnya kinerja pelayanan bidang ketenagakerjaan dan transmigrasi	Indeks Kepuasan Masyarakat

Dengan keluarnya Permendagri Nomor 90 Tahun 2019 tentang tentang kodefikasi, klasifikasi dan nomenklatur perencanaan Pembangunan dan Keuangan Daerah untuk semua sasaran strategis dengan indikator capaiannya dijabarkan lebih lanjut ke dalam sejumlah program, kegiatan dan sub kegiatan.

Dari tujuan dan sasaran yang telah dirumuskan, selanjutnya dijabarkan dalam strategi atau cara mencapai tujuan dan sasaran. Strategi terdiri dari kebijakan-kebijakan dan program-program. Program yang dirumuskan untuk setiap sasaran adalah sebagai berikut:

Tabel 2.2  
**SASARAN DAN PROGRAM**

No.	SASARAN	PROGRAM
1.	Meningkatnya kualitas dan kuantitas tenaga kerja guna mengurangi angka pengangguran serta perlindungan tenaga kerja	1. Program Perencanaan Tenaga Kerja
		Program Pelatihan Kerja dan Produktifitas Tenaga Kerja
		Program Penempatan Tenaga Kerja
		Program Hubungan Industrial
		Program Pembangunan Kawasan Transmigrasi
2.	Meningkatnya kinerja pelayanan bidang ketenagakerjaan dan transmigrasi	Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota

**ii. Strategi dan Arah Kebijakan Perangkat Daerah**

Setelah menentukan tujuan dan sasaran, maka langkah selanjutnya perlu ditentukan bagaimana hal tersebut dapat dicapai. Cara mencapai tujuan dan sasaran merupakan strategi organisasi.

Tabel 2.3  
**Strategi dan Arah Kebijakan**

No	Strategi	Kebijakan
1.	a. Perbaikan kualitas pelayanan prima kepada masyarakat;	a.Peningkatan kualitas pelayanan prima kepada masyarakat;
	b. Meningkatkan transparansi dan akuntabilitas dokumen perencanaan dan	b.Penyusunan dokumen perencanaan dan penganggaran yang

No	Strategi	Kebijakan
	<p>penganggaran dalam penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan</p>	<p>sinergis dengan kebijakan pemerintah pusat, dan provinsi serta penyusunan berbagai laporan kinerja sesuai dengan amanat peraturan perundang-undangan</p>
	<p>c. Peningkatan kapasitas calon tenaga kerja melalui pelatihan baik berbasis kompetensi, berbasis kewirausahaan maupun berbasis masyarakat;</p>	<p>c. Peningkatan kesempatan kerja dan kapasitas calon tenaga kerja</p>
	<p>d. Melaksanakan pengelolaan data dan informasi ketenagakerjaan untuk mendukung perencanaan dalam penciptaan kesempatan kerja;</p>	<p>d. Optimalisasi pengelolaan data dan informasi ketenagakerjaan;</p>
	<p>e. Peningkatan kinerja lembaga pelatihan swasta, perusahaan kecil dan tenaga kerja melalui pembinaan lembaga pelatihan swasta, dan peningkatan pengetahuan;</p>	<p>e. Peningkatan ketrampilan tenaga kerja baik berbasis kompetensi, masyarakat dan kewirausahaan;</p>
	<p>f. Peningkatan kapasitas dan kuantitas BLK.</p>	<p>Terbangunnya Tempat Uji Kompetensi (TUK) Peningkatan kualitas dan kuantitas sarana dan prasarana BLK sesuai kebutuhan</p>



No	Strategi	Kebijakan
	g. Pembinaan dan penilaian kinerja lembaga pelatihan kerja swasta;	Percepatan Lembaga Latihan kerja swasta memiliki akreditasi;
	h. Peningkatan kapasitas lembaga pelatihan kerja swasta dengan mendorong lembaga pelatihan kerja swasta memiliki perijinan dan akreditasi.	h. Peningkatan pengetahuan pengelola Lembaga Latihan kerja sesuai standar yang ditentukan;
	i. Meningkatkan penempatan tenaga kerja di dalam dan luar negeri serta kewirausahaan;	Peningkatan perluasan kesempatan kerja dan penempatan tenaga kerja di dalam dan luar negeri;
	j. Meningkatkan kualitas kinerja lembaga penempatan kerja	Peningkatan kemampuan instruktur Lembaga pelatihan kerja pemerintah dan swasta.
	k. Meningkatkan penyebarluasan informasi kesempatan kerja di dalam dan luar negeri baik melalui Bursa Kerja On Line (BKO), Bursa Kerja Khusus (BKK) dan Job Fair Expo;	k. Peningkatan fungsi Bursa Kerja Online (BKO) dan sertifikasi pelayanan ketenagakerjaan (Sertifikat ISO 90001:2015);
		l. Peningkatan penyebarluasan informasi kesempatan kerja di dalam dan luar negeri;
		m. Peningkatan penempatan pencari kerja

No	Strategi	Kebijakan
		diprioritaskan pada pencari kerja yang telah mendapatkan AK I ( kartu Kuning);
	Peningkatan Perlindungan Tenaga Kerja melalui kepemilikan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan (BPJS Ketenagakerjaan), Penyelesaian Hubungan Industrial dan pemberian ketrampilan pada TKI Purna;	n.Perlindungan tenaga kerja diprioritaskan pada pasca TKI
	Peningkatan IMTA yang memiliki perpanjangan melalui pembinaan perusahaan yang memiliki tenaga kerja asing;	o.Pembinaan perusahaan yang memiliki TKA diprioritaskan pada perusahaan dengan IMTA yang belum memiliki perpanjangan;
		p.Peningkatan kualitas pelayanan calon TKI dengan pembentukan Layanan Terpadu Satu Atap (LTSA)
	Meningkatkan sarana prasarana hubungan industrial (Peraturan Perusahaan, Perjanjian Kerja Bersama, Lembaga Kerjasama Bipartit, Tripartit, Dewan Pengupahan);	q.Peningkatan sarana dan prasarana hubungan industrial (Peraturan Perusahaan, Perjanjian Kerjasama, Lembaga kerjasama, Lembaga Kerjasama Bi partiti,

No	Strategi	Kebijakan
		Tripartit, Dewan Pengupahan;
	Peningkatan kapasitas lembaga ketenagakerjaan melalui pembinaan, pelatihan dan sosialisasi;	r. Peningkatan Perlindungan tenaga kerja dan keselamatan tenaga kerja diprioritaskan pada perusahaan yang belum memberikan jaminan ketenagakerjaan dan belum melaksanakan K3
	Meningkatkan perlindungan upah (UMK).	
	Meningkatkan kualitas SDM pengelola transmigrasi;	q. Peningkatan kapasitas aparat penyelenggara transmigrasi;
	Mengoptimalkan kerjasama antar wilayah, antar pelaku dan antar sektor pendukung urusan transmigrasi.	Optimalisasi kerjasama antar wilayah, antar pelaku dan antar sektor;
	Koordinasi antarsektor dalam pembangunan kawasan transmigrasi, baik antar pemerintah pusat, antar pemerintah daerah, maupun antar pemerintah pusat dengan pemerintah daerah terkait dengan kesiapan daerah penempatan dalam menyiapkan	s. Peningkatan koordinasi antarsektor dalam pembangunan kawasan transmigrasi;

No	Strategi	Kebijakan
	lokasi yang benar-benar memenuhi kriteria Clear and Clean– Layak Huni, Layak Usaha, Layak Berkembang, Layak Lingkungan (2C-4L).	
	Peningkatan Partisipasi Transmigrasi melalui penjangkauan minat.	Peningkatan motivasi dan kesadaran masyarakat akan arti pentingnya transmigrasi untuk kehidupan yang lebih baik; u. Peningkatan kerjasama antar daerah dalam penyelenggaraan transmigrasi

## B. PERJANJIAN KINERJA

Dokumen Perjanjian Kinerja (PK) merupakan 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. Dokumen tersebut memuat sasaran strategis, indikator kinerja, beserta target kinerja dan anggaran.

Dalam penyusunan perjanjian kinerja instansi mengacu pada Renstra, RKT, IKU dan anggaran atau DPA. Adapun Perjanjian Kinerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pematang Tahun 2022 adalah sebagai berikut:

Tabel 2.4

**PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2022**

NO.	Sasaran Strategi	Indikator Kinerja	Satuan	Target
1.	Meningkatnya Kualitas dan Kuantitas Tenaga Kerja guna mengurangi angka Pengangguran serta Perlindungan Tenaga Kerja	Indeks Ketenagakerjaan	%	24.21
2.	Meningkatnya Kinerja Pelayanan Bidang Ketenagakerjaan dan Transmigrasi	Indeks Kepuasan Masyarakat	%	80

**C. RENCANA ANGGARAN TAHUN 2022**

Pada tahun anggaran 2022 Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pematang Mendauh mendapatkan alokasi anggaran sebesar Rp. 8.709.768.500- ( Delapan milyar tujuh ratus Sembilan juta tujuh ratus enam puluh delapan ribu rupiah) dengan rincian :

- belanja gaji/tunjangan sebesar Rp. **5.173.839.000 (lima milyar seratus tujuh puluh tiga juta delapan ratus tiga puluh sembilan ribu rupiah )**
- belanja operasi selain gaji/tunjangan sebesar Rp **3.535.929.500 ( Tiga milyar lima ratus tiga puluh lima juta Sembilan ratus dua puluh Sembilan ribu lima ratus rupiah )** yang diperuntukkan baik untuk mendukung pelaksanaan program/kegiatan utama yang berkaitan langsung dengan sasaran strategis maupun program/kegiatan pendukung. Adapun target belanja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pematang Mendauh melalui APBD Tahun Anggaran 2022 adalah sebagai berikut:

Tabel 2.5

**TARGET BELANJA APBD PERUBAHAN TAHUN 2022**

<b>No.</b>	<b>URAIAN</b>	<b>JUMLAH ANGGARAN</b>
1	2	3
1	BELANJA	8.709.768.500
1.1	BELANJA OPERASI	8.694.768.500
	- Belanja Pegawai	5.173.839.000
	- Belanja Barang dan Jasa	3.520.929.500
1.2	BELANJA MODAL	15.000.000
	Belanja Modal Peralatan dan Mesin	15.000.000
	Belanja Modal Gedung dan Bangunan	0
	Belanja Modal Asset Tetap lainnya	0

Tabel 2.6

**Penyerapan Anggaran per Program Tahun 2022**

<b>No</b>	<b>Program</b>	<b>Anggaran</b>	<b>Realisasi</b>	<b>Capaian %</b>
1	Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kab/Kota	6.386.472.000	6.286.602.564	98,44
2	Program Pelatihan Kerja dan Produktifitas Tenaga Kerja	901.282.500	884.848.512	98,18
3	Program Penempatan Tenaga Kerja	1.105.975.000	1.103.499.009	99,78
4	Program Hubungan Industrial	200.000.000	199.662.126	99,33
5	Program Pembangunan Kawasan Transmigrasi	116.039.000	104.855.924	90,36
	Jumlah	8.709.768.500	8.578.040.045	98,49

## BAB 3

### Akuntabilitas Kinerja

A. Capaian Kinerja  
Organisasi

B. Akuntabilitas  
Anggaran

C. Inovasi

Akuntabilitas merupakan salah satu pilar yang menopang pemerintahan menuju *good governance* sehingga mampu menunjukkan sejauh mana sebuah

instansi pemerintah telah memenuhi tugasnya dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Kerangka Pengukuran kinerja di Pemerintah Kabupaten Pematang dilakukan dengan mengacu ketentuan dalam Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah dan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Penyusunan Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Reviu atas Laporan Kinerja. Adapun pengukuran kinerja tersebut dengan rumus sebagai berikut:

#### CAPAIAN INDIKATOR KINERJA

1. Semakin tinggi realisasi menunjukkan semakin tingginya kinerja atau semakin rendah realisasi menunjukkan makin rendahnya kinerja, digunakan rumus :

$$\text{Capaian Kinerja} = \frac{\text{Realisasi}}{\text{Target}} \times 100 \%$$

2. Semakin tinggi realisasi menunjukkan semakin rendahnya kinerja atau semakin rendah realisasi menunjukkan semakin tingginya kinerja, digunakan rumus :

$$\text{Capaian Kinerja} = \frac{\text{Target} - (\text{Realisasi} - \text{Target})}{\text{Target}} \times 100 \%$$

atau

$$\text{Capaian Kinerja} = \frac{(2 \times \text{Target}) - \text{Realisasi}}{\text{Target}} \times 100 \%$$

Capaian Kinerja Sasaran :

$$\text{Capaian Kinerja} = \frac{\text{Jumlah indikator tiap sasaran} \times \text{nilai mean tiap sasaran}}{\text{Jumlah indikator kinerja sasaran}} \times 100 \%$$

## CAPAIAN INDIKATOR SASARAN

Berdasarkan hasil evaluasi kinerja dilakukan analisa untuk memberikan informasi yang lebih transparan mengenai keberhasilan atau ketidakberhasilan pencapaian kinerja. Untuk capaian masing-masing indikator kinerja sasaran disimpulkan berdasarkan "Metode Rata-rata Data Kelompok" dengan rumus hitungan sebagai berikut:

Adapun dalam penyusunan laporan ini, pedoman yang digunakan untuk menggambarkan skala nilai peringkat kinerja adalah 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 sebagaimana yang tercantum dalam tabel sebagai berikut.



Tabel 3.1

**Skala Nilai Peringkat Kinerja**

No.	Interval Nilai Realisasi Kinerja	Kriteria Penilaian Realisasi Kinerja	Kode
1.	≥ 91 %	Sangat Baik	
2.	76 – 90 %	Tinggi	
3.	66 – 75 %	Sedang	
4.	51 – 65 %	Rendah	
5.	≤ 50 %	Sangat Rendah	

**A. CAPAIAN KINERJA ORGANISASI**

Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pematang telah menyusun Indikator Kinerja Utama (IKU) Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pematang yang tertuang dalam Peraturan Bupati Nomor Tahun tentang Perubahan Kedua Atas Peraturan Bupati Nomor Tahun Tentang Indikator Kinerja Utama Pemerintah Kabupaten Pematang dan Indikator Kinerja Utama Organisasi Perangkat Daerah Pemerintah Kabupaten Pematang Tahun 2021-2026. Selanjutnya, IKU tersebut menjadi kerangka acuan untuk menetapkan Perjanjian Kinerja Dinas Tenaga Kerja Tahun 2022. Berdasarkan hal tersebut, diharapkan semua program dan kegiatan yang telah dilaksanakan dapat dihitung persentase capaian kinerjanya guna menilai sejauh mana sasaran- sasaran yang telah ditetapkan pada tahun 2022.

Perjanjian Kinerja Dinas Tenaga Kerja Pematang Tahun 2022 sebagaimana dalam lampiran. Sedangkan masing-masing indikator tersebut diuraikan dalam tabel sebagai berikut:

Sesuai dengan Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 29 Tahun 2010 tentang Pedoman Penyusunan Penetapan Kinerja dan Pelaporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah dan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah.

Berdasarkan hasil pengukuran kinerja menunjukkan bahwa tingkat capaian kinerja 6 sasaran tersebut secara rincian seluruh sasaran adalah sebagai berikut:

Tabel 3.2

**CAPAIAN KINERJA ATAS PERJANJIAN KINERJA  
DINAS TENAGA KERJA KABUPATEN PEMALANG TAHUN 2022**

No	Sasaran Strategis	Uraian Indikator Kinerja Utama	Tahun 2022			Capaian
			Satuan	Target	Realisasi	
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
1.	Meningkatnya Kualitas dan Kuantitas Tenaga Kerja guna mengurangi angka Pengangguran serta Perlindungan Tenaga Kerja	Indeks Ketenagakerjaan	%	24.21	37,43	157
2.	Meningkatnya Kinerja Pelayanan Bidang Ketenagakerjaan dan Transmigrasi	Indeks Kepuasan Masyarakat	%	80	86,17	107,7

Dari hasil pengukuran kinerja sasaran strategis tersebut diatas selanjutnya dilakukan evaluasi dan analisis capaian kinerja pada setiap sasaran strategis RENSTRA Dinas Tenaga Kerja 2021-2026, untuk analisis

dan capaian kinerja sasaran strategis tahun 2022 secara lengkap dijelaskan dibawah ini.

Analisis terhadap 2 sasaran strategis yang ditetapkan oleh Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pemalang sebagai tolak ukur keberhasilan dari tujuan dan sasaran strategis Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pemalang beserta target dan capaian realisasi kinerja dapat disajikan sebagai berikut :

**Sasaran Strategis 1**

Meningkatnya Kualitas dan Kuantitas Tenaga Kerja  
guna mengurangi angka Pengangguran  
serta Perlindungan Tenaga Kerja

Capaian Kinerja Sasaran Strategis 1: Meningkatnya Kualitas dan Kuantitas Tenaga Kerja guna mengurangi angka Pengangguran serta Perlindungan Tenaga Kerja pada tahun 2022 tercapai sebesar 157% kategori Sangat Tinggi.

Tabel 3.3

**CAPAIAN KINERJA SASARAN STRATEGIS 1**

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Capaian Tahun		Tahun 2022			Target Akhir Renstra 2026	% Capaian s/d 2022 terhadap Renstra 2026
			2020	2021	Target	Realisasi	%		
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8) = $\frac{7-6}{6}$	(9)	(10) = $\frac{7}{9}$
1.	Meningkatnya Kualitas dan Kuantitas Tenaga Kerja guna	Indeks Ketenagakerjaan	0	0	24,21	37,43	157	33,16	113

mengurangi angka Pengangguran serta Perlindungan Tenaga Kerja									
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Indikator Indeks ketenagakerjaan tahun 2022 dari target 24,21% tercapai 37,43 % yang merupakan hasil dari prosentase tenaga kerja bersertifikat kompetensi sebesar 3,55 %, prosentase Tenaga kerja yang ditempatkan (dalam dan luar negeri) melalui mekanisme layanan Antar Kerja dalam wilayah kabupaten / kota sebesar 87,26% dan Persentase Perusahaan yang menerapkan tata kelola kerja yang layak (PP/PKB, LKS Bipartit, Struktur Skala Upah, dan terdaftar peserta BPJS Ketenagakerjaan) sebesar 21,48%.

Prosentase tenaga kerja bersertifikat kompetensi diperoleh dari Jumlah tenaga kerja yang memiliki sertifikat kompetensi (909 orang) dibandingkan dengan jumlah tenaga kerja keseluruhan (25.619 orang).

Persentase Tenaga kerja yang ditempatkan (dalam dan luar negeri) melalui mekanisme layanan Antar Kerja dalam wilayah kabupaten / kota diperoleh dari Jumlah pencaker (pencari kerja) yang ditempatkan (10.621 orang) dibandingkan dengan Jumlah pencaker yang terdaftar (12.171 orang)

Persentase Perusahaan yang menerapkan tata kelola kerja yang layak (PP/PKB, LKS Bipartit, Struktur Skala Upah, dan terdaftar peserta BPJS Ketenagakerjaan) diperoleh dari Jumlah Perusahaan yang menerapkan tata kelola kerja yang layak (93 perusahaan ) dibanding jumlah perusahaan Jumlah Perusahaan (433 perusahaan)

**Permasalahan yang masih dihadapi adalah :**

1. Rendahnya kualitas dan ketrampilan tenaga kerja
2. Kualifikasi tenaga kerja yang tersedia belum sesuai/memenuhi syarat kebutuhan pasar kerja;

- Sebagian besar perusahaan di Pematang Jaya bergerak dibidang garment yang membutuhkan skill sewing/menjahit sedangkan pencari kerja rata2/sebagian besar tidak menguasai ketrampilan tersebut.
  - Jurusan /program studi pada SMK di Kabupaten Pematang Jaya yang ada Jurusan Tata Busana, yang mencetak Calon TK berkeahlian sewing/menjahit;
  - Keinginan/minat pencari kerja yang cenderung bekerja di Jabodetabek.
3. Semua perusahaan sudah menerapkan UMK tetapi standar upah rendah sehingga banyak pekerja yang pindah ke daerah yang UMK.nya tinggi; Masih ada BUMD yang pembayaran gaji/upahnya belum sesuai UMK (20%).
  4. Aturan Ketenagakerjaan belum diterapkan secara optimal,dari jumlah 183 perusahaan yang sudah menerapkan Peraturan Perusahaan kurang lebih 65 perusahaan belum menerapkan aturan perusahaan (35%) sedangkan 65 % sudah menerapkan Peraturan Perusahaan.
  5. Kurangnya tenaga instruktur;
  6. Kurangnya sarana dan prasarana Balai Latihan Kerja (BLK).

### **Solusi**

1. Peningkatan pelatihan sesuai dengan kompetensi dan kualifikasi yang dibutuhkan;
2. Dalam rangka perluasan kesempatan kerja mengadakan kegiatan job fair, job canvassing dan Kerjasama dengan perusahaan yang membuka lowongan kerja;
3. Mengadakan sosialisasi, pembinaan dan money;
4. Berdasarkan Permenaker Nomor 8 Tahun 2014 tentang Pedoman Penyelenggaraan Pelatihan Berbasis Kompetensi, maka tenaga pelatih/instruktur yang dibutuhkan oleh BLK adalah instruktur yang memiliki kompetensi metodologi dan kompetensi teknis.
5. Penambahan jumlah instruktur;

6. Penambahan Sarpras BLK yang dibutuhkan adalah Gedung asrama dan kendaraan roda 4

Indikator ini didukung oleh Program Pelatihan Kerja dan Produktifitas Tenaga Kerja, Program Penempatan Tenaga Kerja, dan Program Hubungan Industrial.

### **Sasaran Strategis 2**

Meningkatnya Kinerja Pelayanan Bidang Ketenagakerjaan dan Transmigrasi  
 Capaian Kinerja Sasaran Strategis 2 : Meningkatnya Kinerja Pelayanan Bidang Ketenagakerjaan dan Transmigrasi , tercapai sebesar 86,17 % atau kategori tinggi

Tabel 3.4

### **CAPAIAN KINERJA SASARAN STRATEGIS 2**

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Capaian Tahun		Tahun 2022			Target Akhir Renstra 2021	% Capaian s/d 2021 terhadap Renstra 2026
			2020	2021	Target	Realisasi	%		
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8) = (7) / (6)	(9)	(10) = (7) / (9)
1.	Meningkatnya Kinerja Pelayanan Bidang Ketenagakerjaan dan Transmigrasi	Indeks Kepuasan Masyarakat	NA	NA	80	86,17	107,7	80	107,7

Indeks Kepuasan Masyarakat Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) adalah data dan informasi tentang tingkat kepuasan masyarakat yang diperoleh dari hasil pengukuran secara kuantitatif dan kualitatif atas pendapat masyarakat dalam

memperoleh pelayanan dari aparaturnya penyelenggara pelayanan publik dengan membandingkan antara harapan dan kebutuhannya.

Untuk memperoleh data dan informasi tentang tingkat kepuasan masyarakat dilakukan dengan melakukan survey kepuasan masyarakat dengan responden dari masyarakat yang melakukan pelayanan di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pemalang terutama yang untuk pelayanan Kartu Pencari Kerja (AK1) .

Dari survey kepuasan masyarakat tahun 2022 dengan jumlah responden sebanyak 100 orang pada akhir tahun 2022 pendaftar Kartu Pencari Kerja diperoleh angka 86,33. Hal ini menunjukkan bahwa pelayanan Kartu Pencari Kerja (AK1) di Disnaker menunjukkan kategori baik. Dari 9 unsur pelayanan yang disurvei menunjukkan bahwa kinerja pelayanan di Disnaker Kabupaten Pemalang baik.

<b>No</b>	<b>Unsur Layanan</b>	<b>Nilai</b>	<b>Mutu Pelayanan</b>
<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>
1	Syarat	84,50	Baik
2	Prosedur	86,50	Baik
3	Waktu Pelayanan	86,75	Baik
4	Biaya/Tarif	100	Sangat Baik
5	Produk Spesifikasi	85	Baik
6	Kompetensi Pelaksana	88.25	Baik
7	Perilaku Pelaksana	88.500	Sangat Baik
8	Sarana dan Prasarana	80.000	Baik
9	Penanganan Pengaduan	78.250	Baik
	<b>IKM</b>	<b>86,33</b>	<b>Baik</b>

Sedangkan pada semester 1 Tahun 2022 berdasarkan hasil pengolahan data SKM unit Pelayanan Kartu Pencari Kerja (AK1) pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pemalang, diperoleh hasil sebanyak 86 (Baik)

No	Unsur Layanan	Nilai	Mutu Pelayanan
1	2	3	4
1	Syarat	85,40	Baik
2	Prosedur	83,75	Baik
3	Waktu Pelayanan	84,16	Baik
4	Biaya/Tarif	93,33	Sangat Baik
5	Produk Spesifikasi	86,25	Baik
6	Kompetensi Pelaksana	88,33	Sangat Baik
7	Perilaku Pelaksana	90,40	Sangat Baik
8	Sarana dan Prasarana	77,08	77,08 Baik
9	Penanganan Pengaduan	86,04	Baik
IKM		86,00	Baik

Hasil rata-rata indikator indeks kepuasan masyarakat Disnaker Kabupaten Pemalang pada tahun 2022 sebesar 86,17.

## **B. AKUNTABILITAS ANGGARAN**

### **i. Realisasi Anggaran**

Dalam upaya untuk mengukur penilaian kinerja capaian keuangan selanjutnya dilakukan pengukuran kinerja keuangan terhadap Belanja Langsung. Mendasari Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah, pengukuran kinerja keuangan per sasaran dihitung dengan membandingkan pagu dan realisasinya. Dari hasil perhitungan tersebut dapat dianalisis tingkat efisiensi anggaran dari masing-masing capaian sasaran. Berikut ini adalah rekapitulasi capaian kinerja keuangan per sasaran:



Tabel 3.5  
**Target dan Realisasi Anggaran Per Sasaran Strategis  
 Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pemalang Tahun 2022**

No.	Sasaran Strategis	Jumlah Anggaran	Realisasi	%
1	2	3	4	5
1.	Meningkatnya Kualitas dan Kuantitas Tenaga Kerja guna mengurangi angka Pengangguran serta Perlindungan Tenaga Kerja	2.323.296.500	2.292.414.461	98,67
2.	Meningkatnya Kinerja Pelayanan Bidang Ketenagakerjaan dan Transmigrasi	6.386.472.000	6.285.625.584	98,42
		8.709.768.500	8.578.040.045	98,49

*Sumber : Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pemalang*

## ii. Analisis Efisiensi Sumber Daya

Efisiensi sumberdaya diasumsikan dapat tercapai apabila capaian kinerja telah terpenuhi 100% dan memiliki efisiensi anggaran. Adapun tingkat efisiensi penggunaan sumberdaya dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 3.6

**EFISIENSI PENGGUNAAN SUMBER DAYA TERHADAP CAPAIAN  
SASARAN STRATEGIS  
DINAS TENAGA KERJA KABUPATEN PEMALANG TAHUN 2022**

No.	Sasaran Strategis	Jumlah indikator	Capaian Kinerja Sasaran	Penyerapan Anggaran	Capaian (%)	Efisiensi
1	2	3	4	5	6	7
	Meningkatnya Kualitas dan Kuantitas Tenaga Kerja guna mengurangi angka Pengangguran serta Perlindungan Tenaga Kerja	Indeks Ketenagakerjaan	157	2.292.414.461	98,67	1,37
	Meningkatnya Kinerja Pelayanan Bidang Ketenagakerjaan dan Transmigrasi	Indeks Kepuasan Masyarakat	107,7	6.285.625.584	98,42	1,58

*Sumber : Disnaker Kabupaten Pemalang*

Berdasarkan tabel tersebut di atas, maka dapat diasumsikan bahwa untuk tahun 2022, dari 2 (dua) sasaran yang ditetapkan oleh Disnaker Kabupaten Pemalang, 2 sasaran telah mencapai efisiensi sumberdaya

### C. INOVASI

Memuat:

1. Inovasi yang dibuat oleh Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pemalang terkait pencapaian sasaran kinerja/tupoksi adalah SIPELITANAKER.
2. Pemanfaatan  
Aplikasi Sipelitanaker dibuat untuk memudahkan para pencari kerja di Kabupaten Pemalang untuk membuat kartu AK1 dan mencari informasi pelayanan ketenagakerjaan meliputi informasi pelatihan kerja, dan informasi lowongan pekerjaan.
3. Dokumentasi

Gambar 3.1



## BAB 4

### Penutup

#### A. Kesimpulan

Penyelenggaraan kegiatan di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pemalang pada Tahun Anggaran 2022 merupakan pelaksanaan Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pemalang Tahun 2021-2026. Keberhasilan yang dicapai berkat kerja sama dan partisipasi semua pihak dan diharapkan dapat dipertahankan serta ditingkatkan. Sementara itu, untuk target-target yang belum tercapai perlu diantisipasi dan didukung oleh berbagai pihak.

Hasil laporan kinerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pemalang tahun 2022 dapat disimpulkan sebagai berikut:

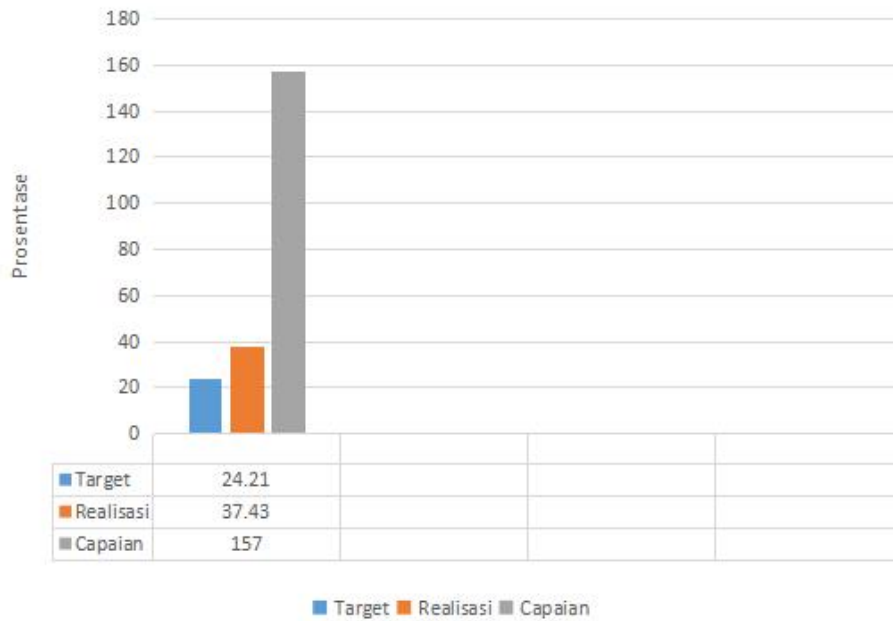
1. Capaian Kinerja Sasaran Strategis 1: Meningkatnya Kualitas dan Kuantitas Tenaga Kerja guna mengurangi angka Pengangguran serta Perlindungan Tenaga Kerja tercapai sebesar 24,21% (157) Sangat Tinggi.
2. Capaian Kinerja Sasaran Strategis 2 : Meningkatnya Kinerja Pelayanan Bidang Ketenagakerjaan dan Transmigrasi , tercapai sebesar 80% ( 107,7%) atau kategori Tinggi

Hasil ini merupakan representasi dari kinerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pemalang sebagaimana tercantum dalam Rencana Strategis (RENSTRA) 2021-2026, dan Rencana Kerja Tahun 2022.

Berdasarkan pemenuhan capaian kinerja 100%, dari 2 sasaran strategis, terdapat 2 ( dua ) sasaran yang sangat tinggi .

**Grafik Capaian Sasaran Kinerja  
berdasarkan Pemenuhan Capaian Kinerja 100%**

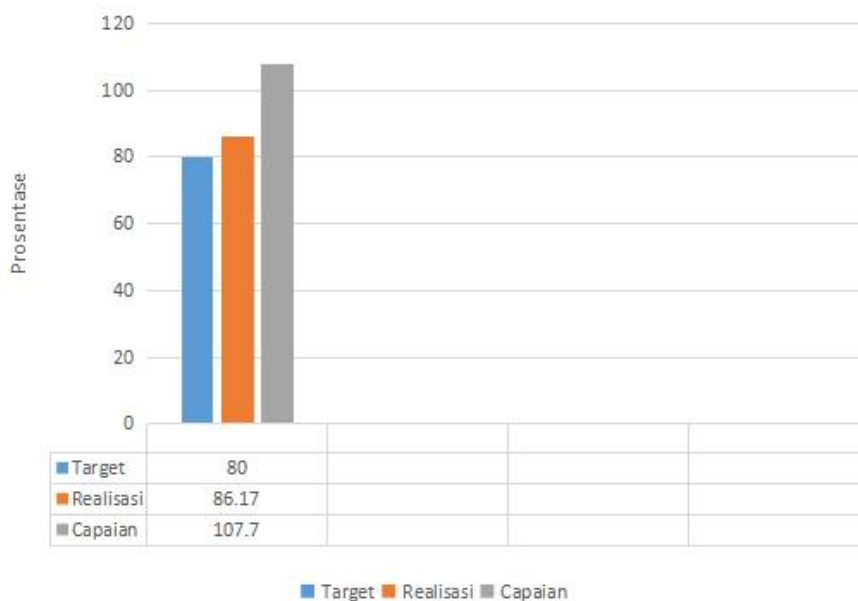
**Gambar 4.1**



Keterangan :

	<b>Sasaran Strategis</b>	<b>Indikator Kinerja</b>
A.	Meningkatnya Kualitas dan Kuantitas Tenaga Kerja guna mengurangi angka Pengangguran serta Perlindungan Tenaga Kerja	Indeks Ketenagakerjaan

**Gambar 4.2**



Keterangan :

	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja
B.	Meningkatnya Kinerja Pelayanan Bidang Ketenagakerjaan dan Transmigrasi	Indeks Kepuasan Masyarakat

**A. Rencana Tindak Lanjut**

Adapun langkah-langkah yang akan diambil untuk mengatasi permasalahan yang dihadapi dapat dirumuskan melalui Rencana Tindak Lanjut sebagaimana berikut:

1. Peningkatan pelatihan sesuai dengan kompetensi dan kualifikasi yang dibutuhkan;
2. Dalam rangka perluasan kesempatan kerja mengadakan kegiatan job fair, job canvassing dan Kerjasama dengan perusahaan yang membuka lowongan kerja;
3. Mengadakan sosialisasi, pembinaan dan monev;
4. Berdasarkan Permenaker Nomor 8 Tahun 2014 tentang Pedoman Penyelenggaraan Pelatihan Berbasis Kompetensi, maka tenaga pelatih/instruktur yang dibutuhkan oleh BLK adalah instruktur yang memiliki kompetensi metodologi dan kompetensi teknis.
5. Penambahan jumlah instruktur;
6. Penambahan Sarpras BLK yang dibutuhkan adalah Gedung asrama dan kendaraan roda 4

Pemalang, Januari 2023

KEPALA DINAS TENAGA KERJA

KABUPATEN PEMALANG



Dr. Drs. MOH. SIDIK, MSi  
Pembina Utama Muda  
NIP. 19660923 199303 1 003

# LAMPIRAN



**PEMERINTAH KABUPATEN PEMALANG  
INSPEKTORAT**

Nomor : 700/ 34 /EVS/2022  
Lampiran : -  
Perihal : Hasil Evaluasi  
Akuntabilitas Kinerja  
Instansi Pemerintah (AKIP)  
Tahun 2022

Pemalang, 26 Juli 2022  
Kepada Yth.  
Kepala Dinas Tenaga Kerja  
Kabupaten Pemalang  
di-  
**PEMALANG**

Bersama ini kami sampaikan Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pemalang, dengan hasil sebagai berikut:

**I. PENDAHULUAN.**

**1.1. Dasar Hukum Evaluasi.**

- a) Undang – Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah;
- b) Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2017 tentang Pembinaan dan Pengawasan Penyelenggaraan Pemerintah Daerah;
- c) Peraturan Pemerintah Nomor 13 Tahun 2019 tentang Pelaporan dan Evaluasi Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah;
- d) Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 88 Tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Instansi Pemerintah;
- e) Keputusan Bupati Pemalang Nomor : 700/16/2022 tanggal 3 Januari 2022 tentang Program Kerja Pengawasan Tahunan (PKPT) Inspektorat Daerah Kabupaten Pemalang Tahun 2022.
- f) Surat Perintah Tugas Inspektur Kabupaten Pemalang Nomor : 700/001/EVS/IV/2022 tanggal 13 April 2022.

Jalan Pemuda Nomor 44 Pemalang Kode Pos 52313 Provinsi Jawa Tengah  
Telepon/Faksimili (0284) 321254



## 1.2. Latar Belakang Evaluasi.

Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) dikembangkan sebagai suatu sistem manajemen kinerja untuk meningkatkan kualitas tata kelola pemerintahan melalui aspek akuntabilitas dan pengukuran kinerja yang berorientasi pada hasil (outcome). Penerapan SAKIP di Pemerintah Kabupaten Pemalang dilakukan secara "self assesment", sehingga masing-masing unit kerja organisasi secara mandiri merencanakan, melaksanakan, mengukur dan memantau kinerja serta melaporkannya kepada para pemangku kepentingan. Pelaksanaan system "self-assesment" memerlukan evaluasi dari pihak lain agar dapat diperoleh umpan balik yang obyektif dalam rangka meningkatkan kualitas secara terus-menerus (*continues improvement*).

Bupati Pemalang selaku Kepala Daerah dan Kepala Pemerintahan Kabupaten Pemalang perlu mengetahui sampai seberapa jauh penerapan SAKIP berpengaruh terhadap tingkat akuntabilitas dan capaian kinerja instansi pemerintah dan seluruh unit kerja organisasi di bawah kepemimpinannya.

## 1.3. Tujuan Evaluasi.

- a) Tujuan Umum untuk mengetahui sejauh mana AKIP dilaksanakan dalam mendorong peningkatan pencapaian kinerja yang tepat sasaran dan berorientasi hasil pada Instansi Pemerintah.
- b) Tujuan Khusus :
  1. Memperoleh informasi mengenai implementasi SAKIP
  2. Menilai tingkat implementasi SAKIP
  3. Menilai tingkat akuntabilitas kinerja
  4. Memberikan saran perbaikan untuk peningkatan AKIP
  5. Memonitor tindak lanjut rekomendasi hasil evaluasi periode sebelumnya.

## 1.4. Ruang Lingkup Evaluasi.

Ruang Lingkup Evaluasi AKIP meliputi :

- a) Penilaian kualitas perencanaan kinerja;
- b) Penilaian pengukuran kinerja;
- c) Penilaian pelaporan kinerja;
- d) Penilaian evaluasi akuntabilitas kinerja internal.

## 1.5. Metodologi Evaluasi.

Tingkat Evaluasi yang akan dilakukan adalah Evaluasi mendalam yaitu evaluasi dengan melakukan penelaahan dokumen atau informasi yang tersedia, konfirmasi, pengujian dan analisis terbatas pada komponen akuntabilitas kinerja

tertentu, ditambah dengan pengujian atau pembuktian melalui wawancara secara mendalam.

Sedangkan metodologi yang digunakan dalam evaluasi adalah kombinasi dari metodologi kualitatif dan kuantitatif dengan teknik :

- a) Checklist Pengumpulan Data dan Informasi
- b) Komunikasi melalui Tanya Jawab Sederhana
- c) Observasi
- d) Studi Dokumentasi

#### 1.6. Susunan Tim.

No.	Jabatan Dalam Tim	Nama
1.	Wakil Penanggungjawab	: Drs. ACHMAD HIDAYAT, M.Si
2.	Dalnis/Supervisor	: Drs. HERI SUYATNO
3.	Ketua Tim	: ADJI NUSWANTORO, S.Hut
4.	Anggota	: AGUS HASANI, S.IP., MM.
5.	Anggota	: MINTARSIH, SE
6.	Anggota	: SRI PANGASTUTI, SE
7.	Anggota	: KUNENDAR, SE

#### 1.7. Gambaran Umum Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pemalang.

##### a) Dasar hukum pembentukan

Dinas Tenaga Kerja dibentuk melalui :

1. Peraturan Daerah Kabupaten Pemalang Nomor 13 Tahun 2019 tentang Perubahan atas Peraturan Daerah Kabupaten Pemalang Nomor 13 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Pemalang;
2. Peraturan Bupati Pemalang Nomor 70 Tahun 2021 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas, Fungsi dan Tata Kerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pemalang.

##### b) Kedudukan.

Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pemalang merupakan unsur pelaksana urusan pemerintahan bidang tenaga kerja dan bidang transmigrasi yang menjadi kewenangan Daerah.

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

c) Tugas dan Fungsi.

Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pemalang mempunyai tugas membantu Bupati melaksanakan urusan pemerintahan di bidang tenaga kerja dan bidang transmigrasi yang menjadi kewenangan Daerah dan tugas pembantuan yang diberikan kepada Daerah.

Untuk melaksanakan tugas tersebut, Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pemalang mempunyai fungsi :

- 1) Perumusan kebijakan di bidang penempatan tenaga kerja, pelatihan dan transmigrasi serta pembinaan hubungan industrial, syarat kerja dan jaminan sosial tenaga kerja;
- 2) Pelaksanaan kebijakan di bidang penempatan tenaga kerja, pelatihan dan transmigrasi serta pembinaan hubungan industrial, syarat kerja dan jaminan sosial tenaga kerja;
- 3) Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan di bidang penempatan tenaga kerja, pelatihan dan transmigrasi serta pembinaan hubungan industrial, syarat kerja dan jaminan sosial tenaga kerja;
- 4) Pelaksanaan administrasi dinas sesuai dengan lingkup tugasnya; dan
- 5) Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Bupati sesuai tugas dan fungsinya.

**1.8. Gambaran Umum Implementasi SAKIP Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pemalang.**

Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) adalah rangkaian sistematis dari berbagai aktivitas, alat, dan prosedur yang dirancang untuk tujuan penetapan dan pengukuran, pengumpulan data, pengklasifikasian, pengikhtisaran, dan pelaporan kinerja pada instansi pemerintah, dalam rangka pertanggungjawaban dan peningkatan kinerja instansi pemerintah.

Dalam rangka penyelenggaraan tata pemerintahan daerah yang baik dan bersih (**clean and good governance**) maka pengelolaan administrasi publik dan pelaksanaan akuntabilitas kinerja pemerintah, merupakan yang harus dilakukan di era reformasi. Oleh karena itu, Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pemalang berupaya menyelenggarakan pemerintahan dengan berprinsip pada pemerintahan yang baik (**good governance**) dan berorientasi hasil (**result oriented government**) sesuai dengan kewenangannya dan manajemen pemerintahan yang diimplementasikan adalah akuntabilitas kinerja.

Akuntabilitas kinerja memuat visi, misi, tujuan, dan sasaran yang memiliki arah dan tolok ukur yang jelas atas rumusan perencanaan strategi organisasi.

sehingga gambaran hasil yang ingin dicapai dalam bentuk sasaran tersebut dapat terukur, dapat diuji, dan dapat diandalkan.

Selanjutnya dengan berpedoman pada Peraturan Daerah Kabupaten Pemalang Nomor 12 Tahun 2016 Tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kabupaten Pemalang Tahun 2016-2021, untuk membantu mewujudkan misi Bupati yaitu Misi ke - 3 : **Mengembangkan ekonomi kerakyatan dan kedaulatan pangan berbasis sumber daya lokal untuk menanggulangi kemiskinan dan Pengangguran**, Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pemalang telah menetapkan Indikator Kinerja Utama (IKU) sebanyak 7 (tujuh)

Berdasarkan penilaian sendiri (*self assessment*) atas realisasi pelaksanaan Perjanjian Kinerja Tahun 2021, menunjukkan bahwa rata-rata capaian kinerja Indikator Kinerja Utama Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pemalang adalah 89,92%, Secara rinci tingkat capaian seluruh indikator kinerja adalah sebagai berikut :

No.	Indikator Kinerja	Tahun 2021		
		Target	Realisasi	Capaian (%)
1.	Prosentase tingkat pengangguran terbuka	6,87	6,71	102,3
2.	Persentase pencari kerja yang mendapatkan pelatihan kerja	78,68	62,13	78,96
3.	Jumlah LPK milik pemerintah, perusahaan dan milik swasta yang mendapatkan pembinaan	40	43	107,5
4.	Persentase jumlah pencari kerja yang ditempatkan dibandingkan dengan jumlah pencari kerja	76,66	67	87,40
5.	Persentase angka perselisihan yang terfasilitasi dan terselesaikan	100	100	100
6.	Persentase jumlah pekerja / buruh yang menjadi peserta program BPJS ketenagakerjaan	60	81,96	136,6
7.	Tercapainya jumlah penempatan transmigrasi (KK)	25	0	0
8.	Indeks Kepuasan Masyarakat	80	85,29	106,6

Berdasarkan pencapaian Indikator Kinerja Utama tersebut diatas dapat diketahui bahwa capaian kinerja Tahun 2021 adalah sebesar 89,92% termasuk dalam kategori "Tinggi". Pencapaian tertinggi ada pada persentase jumlah pekerja / buruh yang menjadi peserta program BPJS ketenagakerjaan yaitu mencapai 136,6% sehingga sangat mempengaruhi pencapaian kinerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pemalang pada Tahun 2021.

**1.9. Tindak Lanjut Hasil Evaluasi Tahun sebelumnya.**

Dari hasil evaluasi akuntabilitas tahun sebelumnya diketahui terdapat 4 (empat) rekomendasi namun belum seluruhnya ditindaklanjuti.

## II. GAMBARAN HASIL EVALUASI.

### 2.1. Kondisi.

#### 2.1.1. Evaluasi atas Perencanaan Kinerja.

Komponen perencanaan kinerja pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pemalang pada Tahun 2021 mendapatkan nilai 21,6 dengan bobot penilaian sebesar 30 %. Perolehan nilai tersebut dilihat dari 3 (tiga) komponen yaitu keberadaan Perencanaan Kinerja nilai 4,8 dengan bobot sebesar 6 %, Mutu Perencanaan Kinerja nilai 6,3 dengan bobot sebesar 9 %, dan Pemanfaatan Perencanaan Kinerja nilai 10,5 dengan bobot 15 %. Hasil penilaian perencanaan kinerja dapat dijelaskan sebagai berikut :

##### 1. Komponen Keberadaan Perencanaan Kinerja.

Dari hasil evaluasi diketahui bahwa Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pemalang pada Tahun 2021 telah melakukan pemenuhan seluruh dokumen Perencanaan Kinerja sebanyak 6 (enam) kriteria dari 6 (enam) kriteria yaitu berupa :

- 1) Terdapat pedoman teknis perencanaan kinerja (SOP Perencanaan Kinerja).
- 2) Terdapat dokumen Perencanaan Kinerja Jangka Panjang.
- 3) Terdapat dokumen Perencanaan Kinerja Jangka Menengah.
- 4) Terdapat dokumen Perencanaan Kinerja jangka Pendek.
- 5) Terdapat dokumen Perencanaan Aktivitas yang mendukung Kinerja.
- 6) Terdapat dokumen Perencanaan Anggaran yang mendukung Kinerja.

Sehingga skor nilai yang didapat dari aspek keberadaan Perencanaan Kinerja adalah 80.

##### 2. Komponen Kualitas/Mutu Perencanaan Kinerja

Dari hasil evaluasi diketahui bahwa Dokumen Perencanaan Kinerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pemalang yang telah memenuhi 9 (sembilan) kriteria dari 11 (sebelas) kriteria yang ada yaitu meliputi :

- 1) Dokumen Perencanaan Kinerja telah diformalkan.
- 2) Dokumen Perencanaan Kinerja telah dipublikasikan tepat waktu.
- 3) Dokumen Perencanaan Kinerja telah menggambarkan Kebutuhan atas Kinerja sebenarnya yang perlu dicapai.
- 4) Kualitas Rumusan Hasil (Tujuan/Sasaran) telah jelas menggambarkan kondisi kinerja yang akan dicapai.
- 5) Indikator Kinerja Utama (IKU) telah menggambarkan kondisi Kinerja Utama yang harus dicapai, tertuang secara berkelanjutan (sustainable - tidak sering diganti dalam 1 periode Perencanaan Strategis).
- 6) Ukuran Keberhasilan (Indikator Kinerja) telah memenuhi kriteria SMART.
- 7) Target yang ditetapkan dalam Perencanaan Kinerja dapat dicapai (achievable), menantang, dan realistis.

8) Perencanaan kinerja belum memberikan informasi tentang hubungan kinerja, strategi, kebijakan, bahkan aktivitas antar bidang/dengan tugas dan fungsi lain yang berkaitan (*Crosscutting*).

9) Setiap unit/satuan kerja merumuskan dan menetapkan Perencanaan Kinerja.

Adapun kriteria yang belum dapat dipenuhi yaitu :

1) Setiap Dokumen Perencanaan Kinerja menggambarkan hubungan yang berkesinambungan, serta selaras antara Kondisi/Hasil yang akan dicapai di setiap level jabatan (*Cascading*).

2) Setiap pegawai belum merumuskan dan menetapkan Perencanaan Kinerja.

Sehingga skor nilai yang didapat dari aspek Kualitas/Mutu Perencanaan Kinerja adalah 70.

### 3. Komponen Pemanfaatan Perencanaan Kinerja.

Dari hasil evaluasi diketahui bahwa dalam aspek Pemanfaatan Perencanaan Kinerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pemalang yang telah memenuhi 6 (enam) kriteria dari 8 (delapan) kriteria yang ada yaitu meliputi :

1) Anggaran yang ditetapkan telah mengacu pada Kinerja yang ingin dicapai.

2) Aktivitas yang dilaksanakan telah mendukung Kinerja yang ingin dicapai.

3) Target yang ditetapkan dalam Perencanaan Kinerja telah dicapai dengan baik, atau setidaknya masih on the right track.

4) Rencana aksi kinerja dapat berjalan dinamis karena capaian kinerja selalu dipantau secara berkala.

5) Perbaikan/penyempurnaan Dokumen Perencanaan Kinerja yang ditetapkan dari hasil analisis perbaikan kinerja sebelumnya.

6) Setiap unit/satuan kerja memahami dan peduli, serta berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan.

Adapun kriteria yang belum dapat dipenuhi adalah :

1) Perbaikan/penyempurnaan Dokumen Perencanaan Kinerja dalam mewujudkan kondisi/hasil yang lebih baik.

2) Setiap Pegawai memahami dan peduli, serta berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan.

Sehingga skor nilai yang didapat dari aspek Pemanfaatan Perencanaan Kinerja adalah 70.

#### 2.1.2. Evaluasi atas Pengukuran Kinerja.

Komponen Pengukuran Kinerja pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pemalang mendapatkan nilai 18 dengan bobot penilaian sebesar 30%.

Perolehan nilai tersebut dilihat dari 3 (tiga) komponen yaitu Kebijakan/Keberadaan Pengukuran Kinerja mendapatkan nilai 4,2 dengan bobot sebesar 6 %, Kualitas/Mutu Pengukuran Kinerja nilai 6,3 dengan bobot sebesar 9%, dan Pemanfaatan Pengukuran Kinerja nilai 7,5 dengan bobot 15 %.

Hasil penilaian Pengukuran Kinerja dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Komponen Keberadaan Pengukuran Kinerja.

Dari hasil evaluasi diketahui bahwa Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pemalang telah melakukan pemenuhan dokumen Pengukuran Kinerja sebanyak 2 (dua) kriteria dari 3 (tiga) kriteria yang ada yaitu :

- 1) Terdapat Definisi Operasional yang jelas atas kinerja dan cara mengukur indikator kinerja.
- 2) Terdapat mekanisme yang jelas terhadap pengumpulan data kinerja yang dapat diandalkan.

Sedangkan dokumen Pengukuran Kinerja yang belum ada yaitu belum adanya pedoman teknis pengukuran kinerja dan pengumpulan data kinerja.

Sehingga skor nilai yang didapat dari aspek keberadaan Pengukuran Kinerja adalah 70.

2. Komponen Kualitas/Mutu Pengukuran Kinerja.

Dari hasil evaluasi diketahui bahwa Dokumen Pengukuran Kinerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pemalang yang telah memenuhi 5 (lima) kriteria dari 7 (tujuh) kriteria yang ada yaitu meliputi :

- 1) Data kinerja yang dikumpulkan telah relevan untuk mengukur capaian kinerja yang diharapkan;
- 2) Data kinerja yang dikumpulkan telah mendukung capaian kinerja yang diharapkan;
- 3) Pengukuran kinerja telah dilakukan secara berkala;
- 4) Pengumpulan data kinerja telah dimanfaatkan Teknologi Informasi (Aplikasi);
- 5) Pengukuran capaian kinerja data kinerja telah memanfaatkan Teknologi Informasi (Aplikasi).

Adapun kriteria yang belum dapat dipenuhi adalah :

- 1) Pimpinan belum selalu terlibat sebagai pengambil keputusan (*Decision Maker*) dalam mengukur capaian kinerja.
- 2) Setiap level organisasi belum melakukan pemantauan atas pengukuran capaian kinerja unit dibawahnya secara berjenjang.

Sehingga skor nilai yang didapat dari aspek Kualitas/Mutu Pengukuran Kinerja adalah 70.



### 3. Komponen Pemanfaatan Pengukuran Kinerja.

Dari hasil evaluasi diketahui bahwa dalam aspek Pemanfaatan Pengukuran Kinerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pemalang yang telah memenuhi 4 (empat) kriteria dari 10 (sepuluh) kriteria yang ada yaitu meliputi:

- 1) Pengukuran Kinerja telah menjadi dasar dalam penyesuaian (pemberian/pengurangan) tunjangan kinerja/penghasilan.
- 2) Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian Aktivitas dalam mencapai kinerja.
- 3) Setiap unit/satuan kerja memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja.
- 4) Setiap pegawai memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja.

Adapun kriteria yang belum dapat dipenuhi adalah :

- 1) Pengukuran Kinerja belum menjadi dasar dalam penempatan/penghapusan Jabatan baik struktural maupun fungsional.
- 2) Pengukuran kinerja belum mempengaruhi penyesuaian (Refocusing) Organisasi.
- 3) Pengukuran kinerja belum mempengaruhi penyesuaian Kebijakan dalam mencapai kinerja.
- 4) Pengukuran kinerja belum mempengaruhi penyesuaian Aktivitas dalam mencapai kinerja.
- 5) Pengukuran kinerja belum mempengaruhi penyesuaian Anggaran dalam mencapai kinerja.
- 6) Belum adanya efisiensi atas penggunaan anggaran dalam mencapai kinerja.

Sehingga skor nilai yang didapat dari aspek Pemanfaatan Pengukuran Kinerja adalah 50.

#### 2.1.3. Evaluasi atas Pelaporan Kinerja.

Komponen Pelaporan Kinerja pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pemalang mendapatkan nilai 9,75 dengan bobot penilaian sebesar 15 %.

Perolehan nilai tersebut dilihat dari 3 (tiga) komponen yaitu Kebijakan/Keberadaan Pelaporan Kinerja mendapatkan nilai 2,1 dengan bobot sebesar 3 %, Kualitas/Mutu Pelaporan Kinerja nilai 3,15 dengan bobot sebesar 4,5 %, dan Pemanfaatan Pelaporan Kinerja nilai 4,5 dengan bobot 7,5 %.

Hasil penilaian Pelaporan Kinerja dapat dijelaskan sebagai berikut :

##### 1. Komponen Keberadaan Pelaporan Kinerja.

Dari hasil evaluasi diketahui bahwa Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pemalang telah melakukan pemenuhan dokumen Pelaporan Kinerja sebanyak 5 (lima) kriteria dari 6 (enam) kriteria yang ada yaitu :

- 1) Dokumen Laporan Kinerja telah disusun.
- 2) Dokumen Laporan Kinerja telah disusun secara berkala.
- 3) Dokumen Laporan Kinerja telah diformalkan.
- 4) Dokumen Laporan Kinerja telah dipublikasikan.
- 5) Dokumen Laporan Kinerja telah disampaikan tepat waktu.

Sedangkan dokumen Pelaporan Kinerja yang belum ada yaitu Dokumen Laporan Kinerja belum didukung pernyataan telah direviu.

Sehingga skor nilai yang didapat dari aspek keberadaan Pelaporan Kinerja adalah 70.

## 2. Komponen Kualitas/Mutu Pelaporan Kinerja.

Dari hasil evaluasi diketahui bahwa Dokumen Pelaporan Kinerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pemalang yang telah memenuhi 8 (delapan) kriteria dari 9 (sembilan) kriteria yang ada yaitu meliputi :

- 1) Dokumen Laporan Kinerja disusun secara berkualitas sesuai dengan standar.
- 2) Dokumen Laporan Kinerja telah mengungkap seluruh informasi tentang pencapaian kinerja.
- 3) Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan analisis dan evaluasi realisasi kinerja dengan target tahunan.
- 4) Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan analisis dan evaluasi realisasi kinerja dengan target jangka menengah.
- 5) Dokumen Laporan Kinerja belum menginfokan analisis dan evaluasi realisasi kinerja dengan realisasi kinerja tahun tahun sebelumnya.
- 6) Dokumen Laporan Kinerja belum menginfokan kualitas atas capaian kinerja beserta upaya nyata dan/atau hambatannya.
- 7) Dokumen Laporan Kinerja belum menginfokan efisiensi atas penggunaan sumber daya dalam mencapai kinerja.
- 8) Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan upaya perbaikan dan penyempurnaan kinerja ke depan (Rekomendasi perbaikan kinerja).

Adapun kriteria yang belum dapat dipenuhi yaitu Dokumen Laporan Kinerja belum menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan realisasi kinerja di level nasional/internasional (Benchmark Kinerja).

Sehingga skor nilai yang didapat dari aspek Kualitas/Mutu Pelaporan Kinerja adalah 70.

### 3. Komponen Pemanfaatan Pelaporan Kinerja

Dari hasil evaluasi diketahui bahwa dalam aspek Pemanfaatan Pelaporan Kinerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pemalang yang telah memenuhi 4 (empat) kriteria dari 7 (tujuh) kriteria yang ada yaitu meliputi :

- 1) Informasi dalam laporan kinerja selalu menjadi perhatian utama pimpinan (Bertanggung Jawab);
- 2) Informasi dalam laporan kinerja berkala telah digunakan dalam penyesuaian aktivitas untuk mencapai kinerja;
- 3) Informasi dalam laporan kinerja berkala telah digunakan dalam penyesuaian penggunaan anggaran untuk mencapai kinerja;
- 4) Informasi dalam laporan kinerja telah digunakan dalam evaluasi pencapaian keberhasilan kinerja.

Adapun kriteria yang belum dapat dipenuhi adalah :

- 1) Penyajian informasi dalam laporan kinerja belum sepenuhnya menjadi kepedulian seluruh pegawai.
- 2) Informasi dalam laporan kinerja belum digunakan dalam penyesuaian perencanaan kinerja yang akan dihadapi berikutnya.
- 3) Informasi dalam laporan kinerja belum mempengaruhi perubahan budaya kinerja organisasi.

Sehingga skor nilai yang didapat dari aspek Pemanfaatan Pelaporan Kinerja adalah 60.

#### 2.1.4. Evaluasi atas Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal.

Komponen Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pemalang mendapatkan nilai 12,5 dengan bobot penilaian sebesar 25 %. Perolehan nilai tersebut dilihat dari 3 (tiga) komponen yaitu Kebijakan/Keberadaan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal mendapatkan nilai 2,5 dengan bobot sebesar 5 %, Kualitas/Mutu Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal nilai 3,75 dengan bobot sebesar 7,5 %, dan Pemanfaatan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal nilai 6,25 dengan bobot 12,5 %.

Hasil penilaian Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal dapat dijelaskan sebagai berikut:

##### 1. Komponen Keberadaan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal.

Dari hasil evaluasi diketahui bahwa Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pemalang telah melakukan pemenuhan dokumen Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal sebanyak 1 (satu) kriteria dari 3 (tiga) kriteria yang ada yaitu Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan pada seluruh unit kerja/perangkat daerah.

Sedangkan dokumen Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal yang belum ada yaitu:

- 1) Belum ada pedoman teknis Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal
- 2) Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal belum dilaksanakan secara berjenjang. Sehingga skor nilai yang didapat dari aspek keberadaan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal adalah 50.

2. Komponen Kualitas/Mutu Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal.

Dari hasil evaluasi diketahui bahwa Dokumen Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pemalang yang telah memenuhi 3 (tiga) kriteria dari 5 (lima) kriteria yang ada yaitu meliputi :

- 1) Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan oleh SDM yang memadai;
- 2) Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan dengan pendalaman yang memadai;
- 3) Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan pada seluruh unit kerja/perangkat daerah.

Adapun kriteria yang belum dapat dipenuhi adalah :

- 1) Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal belum dilaksanakan sesuai standar;
- 2) Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal belum dilaksanakan menggunakan Teknologi Informasi (Aplikasi).

Sehingga skor nilai yang didapat dari aspek Kualitas/Mutu Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal adalah 60.

3. Komponen Pemanfaatan Pelaporan Kinerja.

Dari hasil evaluasi diketahui bahwa dalam aspek Pemanfaatan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pemalang yang telah memenuhi 2 (dua) kriteria dari 5 (lima) kriteria yang ada yaitu meliputi :

- 1) Telah terjadi peningkatan implementasi SAKIP dengan melaksanakan tindak lanjut atas rekomendasi hasil evaluasi akuntabilitas Kinerja internal.
- 2) Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dimanfaatkan untuk perbaikan dan peningkatan akuntabilitas kinerja.

Adapun kriteria yang belum dapat dipenuhi adalah :

- 1) Rekomendasi atas hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal belum seluruhnya ditindaklanjuti.
- 2) Hasil dari Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal belum sepenuhnya dimanfaatkan dalam mendukung efektifitas dan efisiensi kinerja.

3) Belum sepenuhnya terjadi perbaikan dan peningkatan kinerja dengan memanfaatkan hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal.

Sehingga skor nilai yang didapat dari aspek Pemanfaatan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal adalah 50.

#### 2.1.5. Evaluasi atas Capaian Kinerja.

Dari kondisi tersebut diatas, dapat disampaikan hasil evaluasi atas capaian kinerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pemalang pada Tahun 2022 mendapatkan skor **61,85** dengan predikat kinerja "**B**" (**BAIK**).

Adapun rincian dari hasil capaian kinerja tersebut adalah sebagai berikut :

No	Komponen	Sub Komponen	Bobot (%)	Nilai
1.	Perencanaan Kinerja		30 %	21,6
		a. Keberadaan	6 %	4,8
		b. Kualitas / Mutu	9 %	6,3
		c. Pemanfaatan	15 %	10,5
2.	Pengukuran Kinerja		30 %	18
		a. Keberadaan	6 %	4,2
		b. Kualitas / Mutu	9 %	6,3
		c. Pemanfaatan	15 %	7,5
3.	Pelaporan Kinerja		15 %	9,75
		a. Keberadaan	3 %	2,1
		b. Kualitas / Mutu	4,5 %	3,15
		c. Pemanfaatan	7,5 %	4,5
4.	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal		25 %	12,5
		a. Keberadaan	5 %	2,5
		b. Kualitas / Mutu	7,5 %	3,75
		c. Pemanfaatan	12,5 %	6,25
	<b>Total Nilai</b>			<b>61,85</b>

Penilaian tersebut, dibandingkan dengan hasil penilaian tahun sebelumnya 2021 mengalami peningkatan sebesar 4,72 yaitu dari 57,13 menjadi **61,85** pada Tahun 2022. Hal ini mengindikasikan bahwa telah ada perbaikan pada Sistem Akuntabilitas Kinerja.

## 2.2. Rekomendasi.

Atas kelemahan atau kekurangan yang diuraikan dalam kondisi diatas, direkomendasikan agar dilakukan langkah-langkah untuk perbaikan sebagai berikut :

- 1) Menetapkan Pedoman Teknis Perencanaan Kinerja beserta Standar Operasional Prosedur (SOP) nya, selanjutnya dokumen Perencanaan Kinerja yang disusun agar menggambarkan hubungan yang berkesinambungan, serta selaras antara Kondisi/Hasil yang akan dicapai di setiap level jabatan (Cascading) serta terdapat perbaikan/penyempumaan Dokumen Perencanaan Kinerja dalam mewujudkan kondisi/hasil yang lebih baik.
- 2) Menetapkan Pedoman Teknis Pengumpulan Data dan Pengukuran Kinerja yang didalamnya terdapat Definisi Operasional yang jelas atas kinerja dan cara mengukur indikator kinerja, dan menjadikan Pengukuran Kinerja sebagai dasar penyesuaian Strategi dan penyesuaian Anggaran serta melaksanakan efisiensi atas penggunaan anggaran dalam pencapaian kinerja, serta mendorong dilakukannya pengukuran capaian kinerja beserta pemantauannya pada unit dibawahnya.
- 3) Dokumen laporan kinerja hendaknya dapat menginfokan perbandingan realisasi di level Nasional dan hendaknya dokumen laporan kinerja yang telah dibuat dipergunakan untuk penyesuaian perencanaan kinerja yang akan dihadapi pada tahun-tahun berikutnya serta penyajian Informasi dalam laporan kinerja dapat mempengaruhi perubahan budaya kinerja organisasi.
- 4) Agar menetapkan pedoman teknis evaluasi akuntabilitas kinerja internal serta melaksanakan evaluasi akuntabilitas kinerja internal secara berjenjang sesuai standar pada seluruh unit kerja dengan pendalaman materi yang memadai, serta menindaklanjuti keseluruhan hasil evaluasi kinerja internal guna perbaikan dan peningkatan akuntabilitas kinerja, dalam upaya mendukung efektifitas dan efisiensi kinerja agar menjadi langkah perbaikan dan peningkatan akuntabilitas kinerja internal.

## III. PENUTUP.

### 3.1. Simpulan.

#### 3.1.1. Nilai Hasil Evaluasi.

Nilai hasil evaluasi dalam kisaran angka mulai 0 s.d 100, Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pemalang memperoleh nilai **61,85** dengan rincian hasil penilaian sebagai berikut :

No.	Komponen yang Dinilai	Bobot (%)	Nilai
a.	Perencanaan Kinerja	30	21,6
b.	Pengukuran Kinerja	30	18
c.	Pelaporan Kinerja	15	9,75
d.	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal	25	12,5
Nilai Hasil Evaluasi		100	61,85

### 3.1.2. Kategori Penilaian.

Dengan nilai hasil evaluasi sebesar **61,85** Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pemalang termasuk dalam kategori penilaian "**B**" (**BAIK**) dengan interpretasi yaitu terdapat gambaran bahwa AKIP sudah baik pada 1/3 unit kerja, khususnya pada unit kerja utama. Terlihat masih perlu adanya sedikit perbaikan pada pada unit kerja, serta komitmen dalam manajemen kinerja.

### 3.2. Dorongan untuk implementasi SAKIP yang lebih baik.

Hasil evaluasi yang telah dikemukakan di atas, kami memberikan saran perbaikan kepada Kepala Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pemalang agar melakukan hal-hal sebagai berikut :

- 1) Mendorong setiap pegawai untuk memahami dan peduli, serta berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan.
- 2) Pengukuran Kinerja untuk menjadi dasar dalam penyesuaian strategi guna mencapai kinerja yang efisien dan efektif.
- 3) Melakukan reviu Dokumen Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah sebelum dilakukan evaluasi oleh evaluator internal.

  
INSPEKTUR  
KABUPATEN PEMALANG  
EKO EDI PRIHARTANTO, SH, MM.  
Pembina Utama Muda  
N/P. 19651104 199403 1 008.

**TINDAK LANJUT LAPORAN HASIL EVALUASI (LHE)  
AKUNTABILITAS KINERJA  
INSTANSI PEMERINTAH TAHUN 2022  
DINAS TENAGA KERJA  
KABUPATEN PEMALANG**

No.	Laporan Hasil Evaluasi (LHE)	Tindak lanjut
1	2	3
1.	Menetapkan pedoman teknis perencanaan kinerja beserta Standar Operasional Prosedur (SOP) nya, selanjutnya dokumen perencanaan kinerja yang disusun agar menggambarkan hubungan yang berkesinambungan serta selaras antara kondisi/hasil yang akan dicapai di setiap level jabatan (cascading) serta terdapat perbaikan/penyempurnaan Dokumen Perencanaan Kinerja dalam mewujudkan kondisi/hasil yang lebih baik	Dinas Tenaga Kerja telah Menyusun SOP perencanaan kinerja dengan SK Kepala Disnaker Nomor 060/220/2022
2.	Menetapkan pedoman teknis Pedoman Teknis Pengumpulan Data dan Pengukuran Kinerja yang didalamnya terdapat definisi operasional yang jelas atas kinerja dan cara mengukur indikator kinerja dan menjadikan pengukuran kinerja sebagai dasar penyesuaian strategi anggaran serta melaksanakan efisiensi atas penggunaan anggaran dalam pencapaian kinerja mendorong dilakukannya pengukuran capaian kinerja beserta pemantauannya pada unit dibawahnya	Dinas Tenaga kerja telah Menyusun Pedoman Teknis Perencanaan Kinerja, Pengukuran Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Evaluasi Kinerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pemalang.
3.	Dokumen laporan kinerja hendaknya dapat menginfokan perbandingan realisasi di level nasional dan hendaknya dokumen laporan kinerja yang telah dibuat dipergunakan untuk penyesuaian perencanaan kinerja yang akan dihadapi pada tahun-tahun berikutnya serta penyajian informasi dalam laporan kinerja dapat mempengaruhi perubahan budaya kerja organisasi	Disnaker akan menyusun perbandingan realisasi kinerja dari level nasional sampai level kabupaten dalam dokumen laporan kinerja untuk beberapa indikator kinerja untuk indikator makro daerah sedangkan untuk indikator kinerja lainnya menyesuaikan dengan kondisi masing-masing daerah.
4.	Agar menetapkan pedoman teknis evaluasi akuntabilitas kinerja internal secara berjenjang sesuai standar pada seluruh unit kerja dengan pendalaman materi yang memadai, serta menindaklanjuti keseluruhan hasil evaluasi kinerja internal guna perbaikan dan peningkatan akuntabilitas kinerja dalam upaya mendukung efektifitas dan efisiensi kinerja agar menjadi Langkah perbaikan dan peningkatan akuntabilitas kinerja internal	Dinas Tenaga kerja telah Menyusun Pedoman Teknis Perencanaan Kinerja, Pengukuran Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Evaluasi Kinerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pemalang. Hasil evaluasi akan digunakan sebagai acuan untuk perbaikan kinerja yang akan datang

**KEPALA DINAS TENAGA KERJA**  
**KABUPATEN PEMALANG**  
  
**Dr. Drs. MOH. SIDIK, MSi**  
**Pembina Utama Muda**  
**NIP. 19660923 199301 1 003**





**PERJANJIAN KINERJA  
TAHUN 2022 (Perubahan)**

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

Nama : **Dr. Drs. MOH. SIDIK, M.Si.**  
Jabatan : **KEPALA DINAS TENAGA KERJA**  
Selanjutnya disebut **Pihak Pertama**

Nama : **MANSUR HIDAYAT, ST.**  
Jabatan : **Pit. BUPATI PEMALANG WAKIL BUPATI PEMALANG**  
Selaku atasan langsung **Pihak Pertama**, Selanjutnya disebut **Pihak Kedua**

**Pihak Pertama** berjanji akan mewujudkan target kinerja yang seharusnya sesuai lampiran perjanjian ini, dalam rangka mencapai target kinerja jangka menengah seperti yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan. Keberhasilan dan kegagalan pencapaian target kinerja tersebut menjadi tanggung jawab kami.

**Pihak Kedua** akan memberikan supervisi yang diperlukan serta akan melakukan evaluasi terhadap capaian kinerja dari perjanjian ini dan mengambil tindakan yang diperlukan dalam rangka pemberian penghargaan dan sanksi.

Pemalang, 19 Oktober 2022

**Pihak Kedua,  
Pit. BUPATI PEMALANG WAKIL BUPATI  
PEMALANG**

  
**MANSUR HIDAYAT, ST.**

**Pihak Pertama,  
KEPALA DINAS TENAGA KERJA**

  
**Dr. Drs. MOH. SIDIK, M.Si.**

**PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2022 (Perubahan)**

**KEPALA DINAS TENAGA KERJA**

No	Sasaran Strategis	Indikator	Satuan	Jumlah
1	Meningkatnya Kualitas dan Kuantitas Tenaga Kerja guna mengurangi angka Pengangguran serta Perlindungan Tenaga Kerja	Indeks Ketenagakerjaan	%	24,21
2	Meningkatnya Kinerja Pelayanan Bidang Ketenagakerjaan dan Transmigrasi	Indeks Kepuasan Masyarakat	Indeks	80

No	Sasaran Program	Indikator Kinerja Program	Satuan	Jumlah
1	Presentase Meningkatnya Tenaga Kerja Bersertifikat Kompetensi	Presentase Tenaga Kerja Bersertifikat Kompetensi	%	2,59
	Presentase Meningkatnya Tingkat Produktivitas Tenaga Kerja	Presentase Tingkat Produktivitas Tenaga Kerja	%	38
2	Presentase Meningkatnya Tenaga Kerja yang ditempatkan (dalam dan luar negeri) melalui mekanisme layanan Antar Kerja dalam wilayah Kabupaten/Kota	Presentase Tenaga Kerja yang ditempatkan (dalam dan luar negeri) melalui mekanisme layanan Antar Kerja dalam wilayah Kabupaten/Kota	%	49
3	Presentase Meningkatnya Perusahaan yang menerapkan Tata Kelola Kerja yang layak dan baik	Presentase Perusahaan yang menerapkan Tata Kelola Kerja yang layak (PP/PKB, LKS Bipartit, Struktur Skala Upah dan terdaftar peserta BPJS Ketenagakerjaan)	%	21,04

4	Presentase Meningkatnya Transmigran yang ditempatkan pada lokasi penempatan	Presentase Meningkatnya Transmigran yang ditempatkan	%	20
---	---	--	---	----


No.	Program	Anggaran (Rp.)
1.	Program Pelatihan Kerja dan Produktivitas Tenaga Kerja	901.282.500
2.	Program Penempatan Tenaga Kerja	1.105.975.000
3.	Program Hubungan Industrial	200.000.000
4.	Program Pembangunan Kawasan Transmigrasi	116.039.000
5.	Program Penunjang urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota	6.386.472.000
<b>Total Anggaran</b>		<b>8.709.768.500</b>

Pemalang, 19 Oktober 2022

Pihak Kedua,  
Pit. Bupati Pemalang Wakil Bupati Pemalang

  
MANSUR HIDAYAT, S.T.

Pihak Pertama,  
Kepala Dinas Tenaga Kerja

  
Dr. Drs. MOH. SIDIK, M.Si.



KEPUTUSAN  
KEPALA DINAS TENAGA KERJA  
KABUPATEN PEMALANG  
NOMOR : 050/ 090 /Disnaker  
TENTANG  
INDIKATOR KINERJA UTAMA (IKU)  
DINAS TENAGA KERJA KABUPATEN PEMALANG TAHUN 2021-2026  
KEPALA DINAS TENAGA KERJA

- Menimbang: a. bahwa berdasarkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor : PER/9/M.PAN/5/2007 tentang Pedoman Umum Penetapan Indikator Kinerja Utama (IKU) dilingkungan Instansi Pemerintah;
- b. bahwa berdasarkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor : 29 tahun 2010 tentang Pedoman Penyusunan Penetapan Kinerja dan Pelaporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
- c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan b, maka perlu menetapkan Keputusan Kepala Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pemalang tentang Indikator Kinerja Utama (IKU) Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pemalang Tahun 2021-2026.

- Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 1950 tentang Pembentukan Daerah-daerah Kabupaten dalam Lingkungan Propinsi JawaTengah;
2. Undang-Undang Nomor 33 Tahun 2004 tentang Perimbangan Keuangan antara Pemerintah Pusat dan Pemerintahan Daerah;
3. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015 tentang Perubahan Kedua Atas Undang- Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah;
4. Peraturan Pemerintah Nomor 32 Tahun 1950 tentang Penetapan Mulai Berlakunya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 1950;

5. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah.
6. Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Organisasi Perangkat Daerah;
7. Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
8. Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor PER/9 M.PAN/5/2007 tentang Pedoman Umum Penetapan Indikator Kinerja.
9. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 73 Tahun 2009 tentang Tatacara Pelaksanaan Evaluasi Kinerja Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah;
10. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 29 tahun 2010 tentang Pedoman Penyusunan Penetapan Kinerja dan Pelaporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
11. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 86 Tahun 2017 tentang Tata Cara Perencanaan, Pengendalian dan Evaluasi Pembangunan Daerah, Tata Cara Evaluasi Rancangan Peraturan Daerah Tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah dan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah serta Tata Cara Perubahan Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah, Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah dan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah dan Rencana Kerja Pemerintah Daerah;
12. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 90 Tahun 2019 tentang Klasifikasi, Kodefikasi dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan dan Keuangan Daerah;
13. Peraturan Daerah Kabupaten Pematang Jaya Nomor 13 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Pematang Jaya;
14. Peraturan Daerah Kabupaten Pematang Jaya Nomor 6 Tahun 2021 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kabupaten Pematang Jaya Tahun 2021-2026.
15. Peraturan Bupati Pematang Jaya Nomor 58 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas, Fungsi dan Tata Kerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pematang Jaya;
16. Peraturan Bupati Pematang Jaya Nomor 38 Tahun 2021 tentang Rencana Strategis Perangkat Daerah Kabupaten Pematang Jaya Tahun 2021-2026.

MEMUTUSKAN

Menetapkan :

- PERTAMA : Menyusun Indikator Kinerja Utama Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pemalang Tahun 2021-2026 sebagaimana terlampir;
- KEDUA : Tujuan ditetapkannya Indikator Kinerja Utama adalah :
- a. Untuk memperoleh informasi kinerja yang penting dan diperlukan dalam melakukan manajemen kinerja secara baik;
  - b. Untuk memperoleh ukuran keberhasilan yang digunakan bagi perbaikan kinerja dan peningkatan akuntabilitas kinerja;
- KETIGA : Keputusan Kepala Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pemalang ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan.

Ditetapkan di : Pemalang  
Pada Tanggal : September  
2021

KEPALA DINAS TENAGA KERJA  
KABUPATEN PEMALANG



**INDIKATOR KINERJA UTAMA (IKU)**  
**DINAS TENAGA KERJA KABUPATEN PEMALANG**  
**TAHUN 2021-2026**

NO.	SASARAN RENSTRA	INDIKATOR KINERJA UTAMA	SATUAN	FORMULASI/RUMUSAN PERHITUNGAN	PENANGGUNGJAWAB
1.	Meningkatnya Kualitas dan Kuantitas tenaga kerja guna mengurangi angka pengangguran serta perlindungan tenaga kerja	Indeks Ketenagakerjaan	Prosentase	% Tenaga Kerja bersertifikat Kompetensi + % Tenaga Kerja yang ditempatkan + % Hubungan Industrial / 3	DINAS TENAGA KERJA
2.	Meningkatnya kinerja pelayanan bidang ketenagakerjaan dan transmigrasi	Indeks Kepuasan Masyarakat	Prosentase	Hasil Survey Kepuasan Masyarakat	DINAS TENAGA KERJA

KEPALA DINAS TENAGA KERJA  
 KABUPATEN PEMALANG



Drs. MU' MINUN, M.M.  
 Kepala Utama Muda  
 NIP. 49680526 199403 1 005