LKJIP

LAPORAN KINERJA INSTANSI PEMERINTAH 2024



DINAS TENAGA KERJA KABUPATEN SRAGEN

Jl. RA. Kartini No. 160 Telp. (0271) 890646, (0271) 891066 SRAGEN
Website: www.sragenkab.go.id dan e-mail : dinaskerttrans@sragenkab.go.id
SRAGEN - 57212

LAPORAN KINERJA INSTANSI PEMERINTAH
TAHUN 2024

DINAS TENAGA KERJA
KABUPATEN SRAGEN
TAHUN 2025

KATA PENGANTAR

Segala puji syukur atas kehadirat Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya, sehingga tugas penyusunan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sragen Tahun 2024 dapat diselesaikan dengan tepat waktu. Sebagaimana diamanatkan dalam Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP), Penyusunan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) merupakan upaya untuk menginformasikan pertanggungjawaban kinerja yang telah ditetapkan dalam Rencana Strategis (Renstra), hal ini juga merupakan perwujudan penyelenggaraan pemerintahan yang transparan dan akuntabel serta menciptakan *Good and Clean Government*.

Penyusunan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sragen Tahun 2024 merupakan hasil pencapaian kinerja penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sragen yang tidak terlepas dari kerjasama dan kerja keras semua pihak yakni masyarakat, swasta dan aparat pemerintah daerah, baik dalam perumusan kebijakan, implementasi maupun pengawasannya. Hal ini sesuai dengan pedoman 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.

Penyusunan laporan ini selain sebagai perwujudan akuntabilitas kinerja juga dapat memberikan pemahaman kepada masyarakat serta pihak-pihak terkait atas capaian kinerja program yang dilaksanakan di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sragen demi mewujudkan Kabupaten Sragen mandiri, sejahtera dan berbudaya berlandaskan gotong-royong.

Sragen, Februari 2025
KEPALA DINAS TENAGA KERJA
KABUPATEN SRAGEN

Agus Winarno, S.Sos., M.Si
Pembina Utama Muda
NIP. 19710313 199803 1 008

IKHTISAR EKSEKUTIF

LKjIP ini memuat visi, misi, pencapaian tujuan dan sasaran organisasi, target dan realisasi pencapaian Indikator Kinerja Utama (IKU) organisasi, target dan realisasi indikator kinerja sasaran strategis, penjelasan atas pencapaian kinerja dan pembandingan capaian indikator kinerja tahun berjalan dengan target kinerja 5 (lima) tahunan yang direncanakan. Fokus laporan ini adalah pencapaian tujuan/sasaran strategis yang bersifat hasil *(outcome)* dan atau keluaran (output) penting.

Capaian Kinerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sragen dalam mewujudkan tujuan sasaran strategis sebagai berikut :

1 Meningkatnya produktivitas tenaga kerja

- Sasaran tersebut diukur dengan indikator TPAK (Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja).
- Capaian indikator didukung oleh 5 Program yaitu Program Perencanaan Tenaga Kerja, Program Pelatihan dan Produktivitas Tenaga Kerja, Program Penempatan Tenaga Kerja,dan Program Pembangunan Kawasan Transmigrasi.
- Target capaian indikator kinerja 71,24 % dan realisasi kinerja 74,54 % sehingga capaian kinerja sebesar 104,63 % dan termasuk kategori "Sangat Baik".
- Capaian indikator kinerja TPAK di tahun 2024 berhasil memenuhi target karena adanya berbagai pelatihan yang mendorong masyarakat untuk berwirausaha, animo masyarakat bekerja keluar negeri yang masih tinggi sebagai dampak dibatasinya penempatan keluar negeri saat Covid-19 serta penempatan pencari kerja pasca job fair yang melebihi target tahun 2024.

2 Meningkatnya kualitas tenaga kerja yang siap kerja

- Sasaran tersebut diukur dengan indikator tingkat produktivitas tenaga kerja.
- Capaian indikator didukung oleh 4 Program yaitu Program Perencanaan Tenaga Kerja, Program Pelatihan dan Produktivitas Tenaga Kerja, Program Penempatan Tenaga Kerja, dan Program Hubungan Industrial
- Target capaian indikator kinerja tahun 2024 8,252 milyar dan realisasi kinerja pada tahun 2024 5,687 milyar sehingga capaian kinerja sebesar 67,70 % dan termasuk kategori "Baik".
- Capaian indikator kinerja Tingkat Produktivitas Tenaga Kerja belum berhasil memenuhi target direncanakan di tahun 2024 dikarenakan banyak faktor yang mempengaruhi penghitungan tingkat produktivitas tenaga kerja. Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sragen sudah berupaya meningkatkan kinerja untuk peningkatan capaian di tahun 2024 dengan mengadakan berbagai program pelatihan kepada masyarakat dan kegiatan pemberdayaan masyarakat guna meningkatkan produktivitasnya.

3 Meningkatnya akuntabilitas kinerja perangkat daerah

- Sasaran tersebut diukur dengan indikator predikat nilai SAKIP perangkat daerah.

- Capaian indikator didukung oleh 1 Program yaitu Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah.
- Target capaian indikator kinerja BB (70,40) dan realisasinya B (69,45) sehingga capaian kinerjanya 98,65 % dan termasuk kategori "Baik".
- Capaian indikator predikat nilai SAKIP di tahun 2024 belum berhasil memenuhi target dikarenakan masih adanya dokumen-dokumen data dukung yang belum dapat dipenuhi oleh Dinas Tenaga Kerja.

Terhadap capaian kinerja sebagaimana tersebut diatas, ada beberapa tantangan/ hambatan yang perlu mendapat perhatian/ solusi yaitu antara lain :

1. Permasalahan
   - Masih kurangnya kolaborasi dengan berbagai perangkat daerah dalam rangka meningkatkan produktivitas tenaga kerja di Kabupaten Sragen.
   - Kurangnya etos kerja tenaga kerja dalam meningkatkan produktivitas tenaga kerja di Kabupaten Sragen.
   - Masih kurangnya komitmen dan dukungan antar bidang dalam upaya pemenuhan data dukung SAKIP.
2. Solusi
   - Meningkatkan pelatihan berbasis kompetensi kepada masyarakat berkolaborasi dengan stake holder terkait untuk meningkatkan etos kerja dan produktivitas tenaga kerja.
   - Meningkatkan penggunaan media sosial dan website yang dimiliki oleh dinas.
   - Meningkatkan komitmen dan dukungan pimpinan serta pejabat struktural bidang dalam pemenuhan data dukung SAKIP untuk meningkatkan nilai/ predikat SAKIP.

DAFTAR ISI

		Hal
HALAMAN JUDUL		i
KATA PENGANTAR		ii
RINGKASAN EKSEKUTIF		iii
DAFTAR ISI		v
DAFTAR TABEL		vi
DAFTAR GAMBAR		
BAB I.	PENDAHULUAN	
	1.1 Latar Belakang	
	1.2 Tugas dan Fungsi	
	1.3 Struktur Organisasi Perangkat Daerah	
	1.4 Dukungan SDM, Sarana dan Prasarana dan Anggaran	
	1.4.1 Susunan Kepegawaian	
	1.4.2 Sarana dan Prasarana	
	1.5 Isu-isu Strategis	
	1.6 Sistematika Penyajian	
	1.7 Tindak lanjut LHE AKIP Tahun 2023	
BAB II.	PERENCANAAN DAN PERJANJIAN KINERJA	16
	2.1 Perencanaan Strategis	16
	2.1.1 Visi dan Misi	16
	2.1.2 Tujuan dan sasaran	17
	2.1.3 Indikator Kinerja Utama	18
	2.2 Perjanjian Kinerja dan Perubahan Perjanjian Kinerja Tahun 2024	19
	2.3 Perencanaan Anggaran Tahun 2024	21
	2.4 Instrumen Pendukung Capaian Kinerja	
BAB III.	AKUNTABILITAS KINERJA	23
	3.1 Capaian Kinerja Organisasi	23
	3.2 Analisis Capaian Kinerja	24
	3.2.1 Membandingkan Realisasi Kinerja dan Capaian Kinerja Tahun 2024	
	3.2.2 Membandingkan Realisasi Kinerja Sampai dengan Tahun ini dengan Tahun Lalu dan Beberapa Tahun Terakhir	
	3.2.3 Membandingkan Realisasi Kinerja Tahun ini dengan Target Jangka Menengah yang Terdapat dalam Dokumen Perencanaan Strategis Organisasi	
	3.3 Analisis kegagalan/ keberhasilan	29

	3.4	Analisis Program/ Kegiatan yang Mendukung Keberhasilan/ Kegagalan Kinerja	30
	3.5	Akuntabilitas Keuangan	53
	3.6	Efisiensi Anggaran terhadap pencapaian kinerja IKU	58
	3.7	Penghargaan	
BAB IV.	PENUTUP		62
	4.1	Kesimpulan	
	4.2	Langkah Perbaikan dan Saran	

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Kekuatan Personil PNS Menurut Golongan	10
Tabel 1.2	Kekuatan Personil PPPK Menurut Golongan	11
Tabel 1.3	Kekuatan Personil PNS Menurut Pendidikan	12
Tabel 1.4	Kekuatan Personil PPPK Menurut Pendidikan	
Tabel 1.5	Kekuatan Personil Non ASN Menurut Pendidikan	20
Tabel 1.6	Tanah dan Gedung Yang Dimiliki	21
Tabel 1.7	Kendaraan Bermotor Yang Dimiliki	24
Tabel 1.8	Tinjut LHE AKIP 2023	24
Tabel 2.1	Tujuan dan Sasaran Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sragen	26
Tabel 2.2	Tujuan, Sasaran dan Target Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sragen Tahun 2021-2026	28
Tabel 2.3	Perjanjian Kinerja Tahun 2024	30
Tabel 2.4	Perubahan Perjanjian Kinerja Tahun 2024	30
Tabel 2.5	Perencanaan Anggaran Sebelah Perubahan Tahun 2024	31
Tabel 3.1	Skala Pengukuran Pencapaian Kinerja	59
Tabel 3.2	Capaian Kinerja Disnaker Tahun 2024	60
Tabel 3.3	Perbandingan realisasi kinerja Tahun 2024 dengan dua tahun sebelumnya	61
Tabel 3.4	Perbandingan realisasi kinerja Tahun 2024 dengan target akhir Renstra	48
Tabel 3.5	Perbandingan realisasi TPAK Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sragen dengan Provinsi Jawa Tengah Tahun 2024	49
Tabel 3.6	Analisis Kegagalan/ Keberhasilan	49
Tabel 3.7	Analisis Program/ Kegiatan yang Mendukung Keberhasilan/ Kegagalan Kinerja	50
Tabel 3.8	Peserta Pelatihan Tahun 2024	50
Tabel 3.9	Pelatihan Berbasis Kompetensi di UPTD	51
Tabel 3.10	Pelatihan Tumis Tahun 2024	52
Tabel 3.11	Pelatihan DIHICHT Tahun 2024	52
Tabel 3.12	Belanja Operasi Dinas Tenaga Kerja	53
Tabel 3.13	Belanja Modal Dinas Tenaga Kerja	
Tabel 3.14	Realisasi Belanja Dinas Tenaga Kerja Tahun 2024	
Tabel 3.15	Prosentase serapan anggaran belanja Dinas Tenaga Kerja Tahun 2024	
Tabel 3.16	Realisasi Total per Program/ Kegiatan/ Sub Kegiatan Tahun 2024	

Tabel 3.17 Capaian serapan anggaran Program yang tidak mendukung secara langsung IKU Tahun 2024
Tabel 3.18 Capaian serapan anggaran Program yang mendukung secara langsung IKU Tahun 2024
Tabel 3.19 Analisis Efisiensi Anggaran terhadap pencapaian IKU Tahun 2024

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1	Struktur Organisasi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sragen	10
Gambar 2.1	Screenshoot Aplikasi Giat Kerja	11
Gambar 2.2	Job Cafe	12
Gambar 2.4	Pelayanan di Job Cafe	
Gambar 3.1	Pelatihan di UPTD BLK dan UPTD Ganesha Technopark Sukowati	20
Gambar 3.2	Pelatihan Tunas Taruna 2024	21
Gambar 3.3	Pelatihan DEHCMT Tahun 2024	24
Gambar 3.4	Sertifikat penghargaan Sidoharsaya kepada PT Pan Brothers, Tbk	24
Gambar 3.5	Foto penganugerahan Sidohakarya kepada PT Pan Brothers, Tbk yang didampingi oleh Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sragen	26

BAB I
PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam rangka penyelenggaraan pemerintahan umum pembangunan dan pelayanan kepada masyarakat khususnya pada bidang Ketenagakerjaan/ Transmigrasi dan ESDM di Kabupaten Sragen, Pemerintah Kabupaten Sragen telah menetapkan Peraturan Bupati Sragen Nomor 21 Tahun 2023 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Perangkat Daerah dan Staf Ahli Bupati Kabupaten Sragen. Sebagai perangkat daerah yang mempunyai tugas membantu Bupati melaksanakan urusan pemerintahan bidang tenaga kerja, bidang transmigrasi dan bidang energi dan sumber daya mineral yang menjadi kewenangan daerah, Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sragen dituntut dalam melaksanakan tugasnya dengan transparan, akuntabel, efektif dan efisien sesuai dengan prinsip - prinsip good governance sebagaimana dimaksud dalam Undang-undang Nomor 28 Tahun 1999 tentang Penyelenggaraan Negara yang Bersih dan Bebas Korupsi, Kolusi dan Nepotisme.

Sejalan dengan pelaksanaan Undang-undang Nomor 28 tahun 1999 tersebut, dalam salah satu pasal menyebutkan bahwa azas-azas umum penyelenggaraan negara meliputi kepastian hukum, azas tertib penyelenggaraan negara, azas kepentingan umum, azas keterbukaan, azas proporsionalitas dan profesionalitas serta akuntabilitas. Azas akuntabilitas adalah setiap kegiatan dan hasil akhir dari kegiatan penyelenggara negara harus dipertanggungjawabkan kepada masyarakat atau rakyat sebagai pemegang kedaulatan tertinggi Negara sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Salah satu perwujudan azas akuntabilitas ini adalah dengan penyusunan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKIP).

Laporan Kinerja Instansi Pemerintah disusun sebagai bentuk pertanggungjawaban Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sragen dalam melaksanakan tugas dan fungsinya selama tahun 2024 dalam rangka mewujudkan visi dan misi Bupati Sragen sekaligus sebagai alat kendali dan pemacu peningkatan kinerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sragen. Selain itu,

Laporan Kinerja Instansi Pemerintah ini juga dapat dijadikan sebagai alat untuk mendapatkan masukan dari *stake holder* Dinas Tenaga Kerja dalam upaya peningkatan kinerja di masa yang akan datang.

Penyusunan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah ini sebagai amanat dari Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah, Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) yang menggantikan peraturan sebelumnya yaitu Instruksi Presiden Republik Indonesia Nomor 7 Tahun 1999 tentang Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) serta Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja dan Tata Cara Reviu Atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah. Hal ini juga sesuai dengan Peraturan Bupati Sragen Nomor 70 Tahun 2022 tentang Pedoman Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) di Lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Sragen dan Peraturan Bupati Sragen Nomor 96 Tahun 2022 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.

1.2 Tugas dan Fungsi

Tugas pokok dan fungsi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sragen sesuai dengan Peraturan Bupati Sragen Nomor 21 Tahun 2023 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi, serta Tata Kerja Perangkat Daerah dan Staf Ahli Bupati Kabupaten Sragen, Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sragen sebagai berikut :

a. Tugas

   Sesuai dengan Peraturan Bupati Sragen Nomor 21 Tahun 2023 tugas Dinas Tenaga Kerja yaitu membantu Bupati melaksanakan urusan pemerintahan bidang tenaga kerja, bidang transmigrasi, dan bidang energi dan sumber daya mineral yang menjadi kewenangan daerah dan tugas pembantuan yang diberikan kepada daerah.

b. Fungsi

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

1. Merumuskan kebijakan teknis di bidang tenaga kerja, bidang transmigrasi serta bidang energi dan sumber daya mineral.
2. Menyelenggarakan urusan pemerintah dan pelayanan umum di bidang tenaga kerja, transmigrasi serta bidang energi dan sumber daya mineral.
3. Pembinaan dan pelaksanaan tugas di bidang tenaga kerja, transmigrasi serta bidang energi dan sumber daya mineral.
4. Melaksanakan fungsi kedinasan lainyang diberikan Bupati terkait tugas dan fungsinya.

1.3 Struktur Organisasi Perangkat Daerah

Mengacu Peraturan Bupati Sragen Nomor 21 Tahun 2023 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Perangkat Daerah dan Staf Ahli Bupati Kabupaten Sragen, Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sragen dikelompokan kedalam beberapa tugas dan fungsi, yang didalamnya terdiri atas :

a. Kepala Dinas;
b. Sekretariat, terdiri atas:
   2.1. Sub bagian Umum dan Kepegawaian; dan
   2.2. Kelompok Jabatan Fungsional
c. Bidang Perencanaan, Pelatihan, dan Produktivitas Tenaga Kerja, terdiri atas:
   3.1. Kelompok Jabatan Fungsional.
d. Bidang Penempatan Tenaga Kerja, Transmigrasi, dan ESDM, terdiri atas:
   4.1. Seksi Trasemigrasi dan ESDM;
   4.2. Kelompok Jabatan Fungsional.
e. Bidang Hubungan Industrial, terdiri atas;
   5.1. Kelompok Jabatan Fungsional
f. UPTD (Unit Pengelola Teknis Daerah)

Adapun struktur organisasi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sragen adalah sesuai dengan bagan dibawah ini:



Gambar 1.1
Struktur Organisasi Dinas Tenaga Kerja
Kabupaten Sragen

1.4 Dukungan SDM, Sarana dan Prasarana dan Anggaran

1.4.1 Susunan Kepegawaian

Jumlah pegawai/personil Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sragen Tahun 2024 (Per 31 Desember 2024) sebanyak 83 orang terdiri

dari :

Pegawai Negeri Sipil : 46 orang

Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja : 3 orang

Pegawai Non ASN : 34 orang

BIDANG	GOL I		GOL II		GOL III		GOL IV		JUMLAH
	L	P	L	P	L	P	L	P	
Sekretariat	0	0	5	1	0	3	2	0	11
Bidang Penempatan Tenaga Kerja, Trasnmigrasi dan ESDM	0	0	0	1	2	1	1	0	6
Bidang Perencanaan, Pelatihan dan Produktivitas Tenaga Kerja	0	0	1	0	1	1	0	1	4
Bidang Hubungan Industrial	0	0	0	1	0	1	1	1	4
UPTD BLK Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sragen	0	0	0	1	6	1	1	0	9
UPTD Technopark	0	0	2	0	9	1	0	0	12
JUMLAH	0	0	8	4	19	8	5	2	46

Tabel 1.1
Kekuatan Personil PNS Menurut Golongan

BIDANG	GOL VI		GOL VII		GOL IX		GOL X		JUMLAH
	L	P	L	P	L	P	L	P	
Sekretariat	0	0	1	0	1	0	0	0	2
Bidang Penempatan Tenaga Kerja, Trasnmigrasi dan ESDM	0	0	0	0	0	1	0	0	1
JUMLAH	0	0	1	0	1	1	0	0	3

Tabel 1.2
Kekuatan Personil PPPK Menurut Golongan

BIDANG	SMP		SMA		DI		DIII		DIV		S1		S2		JUMLAH
	L	P	L	P	L	P	L	P	L	P	L	P	L	P	
Sekretariat	1	0	3	0	0	0	1	1	0	0	0	3	2	0	11
Bidang Penempatan Tenaga Kerja, Trasnmigrasi dan ESDM	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	2	0	1	1	6

Bidang Perencanaan, Pelatihan dan Produktivitas Tenaga Kerja	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1	4
Bidang Hubungan Industrial	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	1	1	4
UPTD BLK Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sragen	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	9
UPTD Technopark	0	0	0	1	0	0	0	0	5	0	5	0	1	0	12
JUMLAH	1	0	5	3	0	1	2	2	5	0	13	5	6	3	46

Tabel 1.3
Kekuatan Personil PNS Menurut Pendidikan

BIDANG	SMP		SMA		DI		DII		DIV		S1		S2		JUMLAH
	L	P	L	P	L	P	L	P	L	P	L	P	L	P	
Sekretariat	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	2
Bidang Penempatan Tenaga Kerja, Trasnmigrasi dan ESDM	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1
JUMLAH	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	2	0	0	0	3

Tabel 1.4
Kekuatan Personil PPPK Menurut Pendidikan

BIDANG	SMP		SMA		DI		DIII		DIV		S1		S2		JUMLAH
	L	P	L	P	L	P	L	P	L	P	L	P	L	P	
Sekretariat	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	10
Bidang Penempatan Tenaga Kerja, Trasnmigrasi dan ESDM	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0	2
Bidang Perencanaan, Pelatihan dan Produktivitas Tenaga Kerja	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	3
Bidang Hubungan Industrial	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1
UPTD BLK Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sragen	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
UPTD Technopark	0	0	16	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	17
JUMLAH	0	0	27	1	0	0	0	0	0	0	4	2	0	0	34

Tabel 1.5
Kekuatan Personil Non ASN Menurut Pendidikan

1.4.2 Sarana dan Prasarana

NO	URAIAN	LUAS
1.	Tanah Bangunan Kantor Pemerintah Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sragen	21.550 M²
2.	Bangunan Gedung 36 unit terdiri dari :	
	1) Gedung Pelatihan Menjahit A (BLK)	177 M²
	2) Gedung Pelatihan Menjahit B (BLK)	168 M²
	3) Gedung UPTB (BLK)	38 M²
	4) Gedung Sertifikasi	133 M²
	5) Gedung Sekretariat Disnaker	204 M²
	6) Papan nama Disnaker	8 M²
	7) Pos Security Depan (Disnaker)	7,5 M²
	8) Pos Security Belakang (Disnaker)	7,5 M²
	9) Gedung Genset	26 M²
	10) Gedung Aneka Kej. Bangunan Listrik (BLK)	328 M²
	11) Gedung otomotif, pertanian	436 M²
	12) Gedung Oten Kayu	48,72 M²
	13) Gedung Hubin Syakar A	18 M²
	14) Gedung Hubin Syakar B	18 M²
	15) Gedung Pelatihan Salon	67 M²
	16) Gedung Lab Komputer A (BLK)	44 M²
	17) Gedung Lab Komputer B (BLK)	33 M²
	18) Gedung Workshop Furniture (BLK)	551 M²
	19) Gedung ruang Blower	5 M²
	20) WC	75 M²
	21) Gedung Lattas	33 M²
	22) Tempat Parkir Badkat	320 M²
	23) Gedung Pabrik Garmen (BLK)	868 M²
	24) Gedung Pabrik Semi Permanen	220 M²
	25) Pagar Berduri	610 M²
	26) Gedung Kantor Workshop Furniture Seneus 2024/Kondisi Kit	132 M²
	27) Gedung Nakula Aarama Putra (Technopark)	1.438 M²
	28) Gedung Harjuna (Technopark)	1.612 M²
	29) Sekretariat Hanoman (Technopark)	1.348 M²
	30) Pagar Depan dan Ipal (Technopark)	219 M²
	31) Gedung Kresna dan Yudistira ASBI (Technopark)	3.005 M²
	32) Gedung Birma Hanggar (Technopark)	1338 M²
	33) Gedung Sadewa lantai 2 asrama putri (Technopark)	1.212,73 M²
	34) Gedung Workshop Untuk Tenan (Technopark)	664 M²

NO	URAIAN	LUAS
	35) Gedung Sewa Aerama Putri (Techscpark)	1.212,79 M²

Tabel 1.6
Tanah dan Gedung Yang Dimiliki

NO	URAIAN	JUMLAH
1.	Kendaraan Bermotor Roda 4 (empat) :	6 Unit
	a. Toyota T(BN0)R-GKMDKD(Kijang Innova G 2014 (AD 9509 RF)	1 Unit
	b. Isuzu pantner / 1998 54 F Thunte LV 2008 (AD 9501 CN)	1 Unit
	c. Toyota Kijang / FKR 71 FPR 2001 (AD 1982 KE)	1 Unit
	d. Toyota Avanza / G 2007 (AD 1150 XE)	1 Unit
	e. Suzuki Cory / Suzuki Cary ST 150 2002 (AD 1126 XE)	1 Unit
	f. KIA / Cerres 1995 (AD 9504 JE)	1 Unit
	g. KIA / Cerres 1995 (AD 9505 JE)	1 Unit
	h. KIA / Cerres 1995 (AD 9506 JE)	1 Unit
	i. Toyota Kijang Grand Long/ KF 83 2000 (AD 1106 XE)	1 Unit
2.	Kendaraan Bermotor Roda 2 (dua) :	32 Unit
	a. Suzuki /FV110LE Shoter 2013	1 Unit
	b. Honda Revo 2016	3 Unit
	c. Suzuki / FD 110 2015	1 Unit
	d. Suzuki / FD 110 XCSD 2009	1 Unit
	e. Suzuki / FD 125 2009	1 Unit
	f. Suzuki / FKD 110 FD 2009	2 Unit
	g. Suzuki Shogun 110 2009	1 Unit
	h. Suzuki Shogun 110 1991	1 Unit
	i. Suzuki Shogun 125 2009	1 Unit
	j. Suzuki Shogun 125 2005	1 Unit
	k. Suzuki Smash 110 2009	4 Unit
	l. Suzuki Smash FK 110 SD K6 2007	4 Unit
	m. Suzuki Axilu 125 2012	2 Unit
	n. Suzuki FK 110 SD K6	7 Unit
	o. Suzuki Shogun TD 110 2004	2 Unit

Tabel 1.7
Kendaraan Bermotor Yang Dimiliki

1.5 Isu-Isu Strategis

Isu strategis di identifikasi berdasarkan analisis situasi, visi dan misi. Isu strategis diperoleh dari analisis internal berupa identifikasi permasalahan pembangunan maupun analisis eksternal berupa kondisi menciptakan peluang dan ancaman bagi perangkat daerah. Permasalahan yang dihadapi oleh Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sragen selama ini, diantaranya :

a. Penempatan tenaga kerja masih belum maksimal
b. Masih rendahnya daya saing pencari kerja dalam penciptaan maupun perolehan kesempatan bekerja maupun berusaha.
c. Penyerapan tenaga kerja/lulusan pelatihan kerja ke dunia usaha dan dunia industri (DUDI) kurang maksimal.
d. Kurangnya pemahaman peraturan ketenagakerjaan bagi pekerja dan pengusaha.
e. Minat Lembaga Pelatihan Kerja (LPK) dalam program akreditasi rendah.
f. Pelaporan penempatan dari BKK (Bursa Kerja Khusus) yang kurang konsisten
g. Kebijakan pemerintah pembekalan kusta program transmigrasi

Dari permasalahan-permasalahan tersebut dapat dirumuskan isu strategis sebagai berikut:

a. Pemerataan Tenaga Kerja
b. Pelatihan Kerja dan Produktivitas Tenaga Kerja
c. Kualitas Lembaga Pelatihan Kerja Swasta
d. Perlindungan tenaga kerja dan pemahaman peraturan ketenagakerjaan bagi pekerja dan perusahaan
e. Penempatan tenaga kerja dan layanan ketenagakerjaan.

1.6 Sistematika Penyajian

Sesuai dengan Peraturan Bupati /0 Tahun 2022 tentang Pedoman Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) di Lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Sragen, dalam anak Lampiran Form e. sistematika penyajian LKIP (Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sragen Tahun 2024 sebagai berikut :

Bab I Pendahuluan

Bagian ini membahas beberapa hal yang berkaitan dengan penjelasan umum organisasi dengan penekanan kepada aspek strategis organisasi serta permasalahan utama (*strategic issues*) yang sedang dihadapi oleh organisasi.

Bab II Perencanaan Kinerja dan Perjanjian Kinerja

Perencanaan kinerja adalah salah satu aspek yang sangat penting dalam manajemen kinerja organisasi. Dalam perencanaan kinerja dirumuskan sasaran-sasaran strategis yang akan dicapai. Pencapaian kinerja memperhatikan berbagai aspek yaitu arah kebijakan, strategi organisasi, dan perjanjian kinerja.

Bab III Akuntabilitas Kinerja

A. Capaian Kinerja Organisasi

Pada sub bab ini disajikan capaian kinerja organisasi untuk setiap pernyataan kinerja sasaran strategis Pemerintah Kabupaten Sragen sesuai dengan hasil pengukuran kinerja organisasi yang telah dilakukan. Terkait dengan capaian kinerja organisasi, dipaparkan pencapaian atas indikator utama dan hal-hal terkaitan dengan capaian tersebut. Untuk setiap pernyataan kinerja sasaran strategis tersebut dilakukan analisis capaian kinerja sebagai berikut:

1. Membandingkan antara target dan realisasi kinerja tahun 2024;
2. Membandingkan antara realisasi kinerja serta capaian kinerja Tahun 2024 dengan beberapa tahun terakhir;
3. Membandingkan realisasi kinerja sampai dengan tahun 2024 dengan target jangka menengah yang terdapat dalam dokumen RPJMD Kabupaten Sragen Tahun 2021-2026;
4. Membandingkan realisasi kinerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sragen dengan realisasi kinerja Dinas Tenaga Kerja se-Soo Raya dan Provinsi Jawa Tengah Tahun 2024;
5. Analisis penyebab keberhasilan/ kegagalan atau peningkatan kinerja serta alternatif solusi yang telah dilakukan;
6. Analisis atas efisiensi penggunaan sumber daya;
7. Analisis program/ kegiatan yang menunjang keberhasilan ataupun kegagalan pencapaian pernyataan kinerja.

B. Realisasi Anggaran

Pada sub bab ini diuraikan realisasi anggaran yang digunakan dan yang telah digunakan untuk mewujudkan kinerja organisasi sesuai dengan dokumen Perjanjian Kinerja dan/atau Perubahan Perjanjian Kinerja tersebut.

Bab IV Penutup

Pada bab ini diuraikan kesimpulan secara umum atas capaian kinerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sragen. Selain itu, juga diuraikan beberapa rekomendasi langkah-langkah yang akan dilakukan untuk perbaikan kinerja pada tahun-tahun berikutnya.

Lampiran:

1. Perjanjian Kinerja Tahun 2025 dan Perubahan Kinerja Tahun 2024
2. Rencana Aksi Tahun 2024;
3. Pengukuran Kinerja Triwulan/ Monev RKPD Triwulan Tahun 2024;
4. SK Tim SAKIP Dinas Tenaga Kerja Tahun 2024;
5. Petunjuk teknis pengumpulan data kinerja;
6. Penghargaan yang diterima oleh perangkat daerah di Tahun 2024.

1.7 Tindak lanjut LHE AKIP Tahun 2023

Menindaklanjuti Laporan Hasil Evaluasi (LHE) SAKIP Tahun 2023 Nomor 700.1.2.1/ 211/2.03/ 2024 tanggal 26 Juli 2024 telah dilaksanakan upaya tindak lanjut yang mengacu kepada saran Tim Pengendali Inspektorat Kabupaten Sragen. Tindak lanjut tersebut sesuai tabel 1.9 berikut.

No.	REKOMENDASI	TINDAK LANJUT
1.	Melakukan perbaikan atas dokumen perencanaan dengan : • Menyusun pohon kinerja yang menggambarkan penjabaran kinerja yang lebih terperinci sampai level operasional. • Melakukan identifikasi crosscutting kinerja untuk memastikan terdapat sharing outcome sebagai upaya untuk mempercepat tercapainya kinerja perangkat daerah belum dilaksanakan.	Sudah disusun pohon kinerja yang menggambarkan penjabaran kinerja yang lebih terperinci sampai level operasional dengan identifikasi crosscutting kinerja didalamnya

No.	REKOMENDASI	TINDAK LANJUT
2.	Melakukan pengukuran capaian kinerja tiap 3 (tiga) bulan sekali melalui e-monev RKPD dan SAKIP secara berjenjang dari masing-masing bidang/ kasie yang selanjutnya dikompilasi menjadi laporan monev kinerja PD (secara keseluruhan).	a. Sudah diperintahkan dan disusun dokumen pelaporan monev atas pengukuran kinerja secara berkala, setiap 3 (tiga) bulan sekali. b. Sudah diperintahkan kepada Tim SAKIP Dinas Tenaga Kerja Kab. Sragen dan sudah dilakukan pengukuran kinerja setiap 3 (tiga) bulan sekali melalui e-monev RKPD dan e-SAKIP yang dilakukan oleh Bidang Sekretariat (PEP).
3.	Memberikan informasi terkait analisa keberhasilan dan kendalan dalam rangka pencapaian kinerja serta rekomendasi yang harus ditindaklanjuti sehingga cukup efektif untuk mencapai target tahunan serta rekomendasi dalam rangka pencapaian kinerja yang lebih baik.	a. Sudah diperintahkan kepada setiap bidang yang ada di Dinas Tenaga Kerja dan sudah dibuat laporan kinerja monev triwulan yang didalamnya terdapat analisa keberhasilan dan hambatan dalam rangka pencapaian kinerja serta rekomendasi yang harus ditindak lanjuti oleh masing-masing bidang/ sekretariat. b. Sudah diperintahkan kepada Tim SAKIP Dinas Tenaga Kerja Kab.Sragen dan sudah disusun laporan kinerja interim/ per triwulan yang didalamnya terdapat rekap keberhasilan dan hambatan dalam rangka pencapaian kinerja serta rekomendasi yang harus ditindaklanjuti oleh Bidang/ Sekretariat.
4.	Menyusun tindak lanjut hasil monitoring dan evaluasi kinerja untuk masing-masing bidang/ bagian/ seksi	Sudah disusun dokumen laporan kinerja/ monev triwulan tiap bidang/ dan sekretariat yang didalamnya memuat tindak lanjut hasil monitoring dan evaluasi kinerja untuk bidang/ sekretariat.
5	Menyusun Laporan Kinerja secara berkala/ triwulanan dan meningkatkan kualitas Pelaporan Kinerja dengan pedoman pada Peraturan Bupati Sragen Nomor 70 Tahun 2022 tentang Pedoman Sistem Akuntabilitas Kinerja Pemerintah di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Sragen.	Sudah disusun Laporan Kinerja interim secara berkala/ triwulanan dan ditindaklanjuti kepada Tim SAKIP agar meningkatkan kualitas pelaporan kinerja dengan berpedoman pada Peraturan Bupati Sragen Nomor 70 Tahun 2022.

No.	REKOMENDASI	TINDAK LANJUT
6.	Menindaklanjuti saran rekomendasi pada Bab IV dokumen LkIP perangkat daerah tahun berjalan dan laporan kinerja inspektorat pada periode berikutnya disertai dokumen pendukung sehingga dapat digunakan untuk meminimalisasi hambatan permasalahan dan solusi pemecahannya tepat waktu dalam rangka pencapaian kinerja	Saran rekomendasi pada Bab IV dokumen LkIP Dinas Tenaga Kerja sudah ditindaklanjuti dengan memonitoring kepada Tim SAKIP Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sragen untuk melakukan pemantauan tindak lanjut atas saran rekomendasi dalam LkIP perangkat daerah tahun berjalan dan membuat laporan kinerja inspektorat disertai dokumen pendukung.
7.	Untuk berkomitmen selalu meningkatkan kinerja sehingga efisien dalam penggunaan sumber daya	Sudah dibuatkan surat pernyataan yang berisi komitmen untuk selalu meningkatkan kinerja sehingga efisien dalam penggunaan sumber daya.
8.	Untuk berkomitmen selalu meningkatkan kinerja sehingga tidak terjadi penurunan capaian kinerja.	Sudah dibuatkan surat pernyataan yang berisi komitmen meningkatkan kinerja sehingga tidak terjadi penurunan capaian kinerja.

Tabel 1.8
Tindak LHE AKIP 2023

BAB II

PERENCANAAN KINERJA DAN PERJANJIAN KINERJA

2.1. Perencanaan Strategis

Rencana Strategis (Renstra) 2021-2026 merupakan acuan dalam perencanaan, pemrograman dan penganggaran berbasis kinerja untuk menyusun dokumen Rencana Kerja (Renja) Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sragen. Dalam sistem akuntabilitas kinerja instansi pemerintah, rencana strategis merupakan langkah awal yang sangat menentukan agar mampu menjawab tantangan kinerja serta tuntutan lingkungan strategis lokal, nasional dan global. Dengan pendekatan perencanaan strategis yang jelas, terukur dan terpadu, instansi pemerintah lebih dapat menyelaraskan visi dan misinya dengan potensi, peluang, dan kendala yang dihadapi dalam upaya peningkatan akuntabilitas kinerjanya.

Perencanaan strategis merupakan suatu proses yang berorientasi pada hasil yang ingin dicapai selama kurun waktu 1 (satu) sampai dengan 5 (lima) tahun secara sistematis dan berkesinambungan dengan memperhitungkan potensi, peluang, dan kendala yang ada serta harus mendukung tercapainya target kinerja yang tertuang dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kabupaten Sragen Tahun 2021 – 2026. Rencana Strategis ini memuat visi, misi, tujuan dan sasaran, strategi dan kebijakan, program dan kegiatan serta pendanaan indikatif selama 5 (lima) tahun.

2.1.1. Visi dan Misi

- Visi

  Visi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sragen selaras dengan visi Kabupaten Sragen yang tercantum di dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kabupaten Sragen Tahun 2021-2026 yaitu *"Menuju Kabupaten Sragen Mandiri, Sejahtera Dan Berbudaya Berlandaskan Semangat Gotong Royong"*

- Misi

  Dalam mencapai visi, Kabupaten Sragen menetapkan misi kepala daerah dan pembangunan daerah agar visi yang diharapkan dapat

tercapai yaitu:

1. Meningkatkan kualitas sumber daya manusia (SDM);
2. Mewujudkan tata kelola pemerintahan yang bersih, inovatif, efektif, terpercaya dan bersinergi dengan pelayanan publik berbasis teknologi;
3. Meningkatkan pertumbuhan ekonomi, investasi dan ketahanan pangan;
4. Menangani kemiskinan, memperluas kesempatan kerja;
5. Mewujudkan pembangunan yang merata dan berkeadilan serta berwawasan lingkungan dengan semangat gotong royong.

Dalam mencapai visi tersebut, Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sragen berkontribusi dalam pencapaian misi nomor empat yaitu

" **Menangani Kemiskinan dan Memperluas Kesempatan Kerja.**

2.1.2. Tujuan dan Sasaran

Tujuan adalah sesuatu yang akan dicapai atau dihasilkan dalam jangka waktu 5 (lima) tahun. Tujuan diterjemahkan dengan mengacu kepada pernyataan visi dan misi serta didasarkan pada isu-isu dan analisis strategis. Berdasarkan misi tersebut diatas, maka tujuan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sragen Tahun 2021-2026 adalah "Meningkatkan produktivitas tenaga kerja" dengan menetapkan indikator tujuan yaitu TPAK (*Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja*).

2.1.3. Indikator Kinerja Utama

Indikator kinerja utama adalah ukuran atau indikator kinerja suatu instansi, utamanya dalam mencapai tujuan dan sasaran tertentu. Setiap instansi pemerintah wajib merumuskan indikator kinerja utama, dan menjadikan hal itu sebagai prioritas utama. Dengan merumuskan indikator kinerja utama, instansi pemerintah bisa mengetahui kinerjanya. Selain itu, indikator kinerja utama juga dapat menjadi bahan evaluasi untuk meningkatkan kinerja instansi pemerintah untuk ke depannya. Sehingga bisa meraih tujuan, sasaran, dan rencana yang telah ditentukan sebelumnya. Indikator Kinerja Utama Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sragen adalah sebagai berikut :

No	Tujuan/ Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Penjelasan (Alasan Pemilihan Indikator, Formulasi Pengukuran, Tipe Penghitungan dan Sumber Dana)
TUJUAN			
1	Meningkatnya produktivitas tenaga kerja dan menyiapkan tenaga kerja yang siap kerja	Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK)	**Alasan Pemilihan Indikator :** Indikator ditujukan untuk mengevaluasi kinerja perangkat daerah dalam penurunan pengangguran, mengingat pembangunan di Kabupaten Sragen prioritasnya diarahkan pada sasaran RPJMD menurunnya angka pengangguran dengan rincian/tatikan seberapa banyak jumlah angkatan kerja dan penduduk usia kerja > 15 tahun **Formulasi Pengukuran :** Jumlah Angkatan Kerja usia kerja dibagi jumlah penduduk usia 15 tahun keatas X 100 % **Tipe Perhitungan :** Non Komulatif **Sumber Data :** -Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sragen - BPS Kabupaten Sragen
SASARAN STRATEGIS			
2	Meningkatnya kualitas tenaga kerja yang siap kerja	Tingkat produktivitas tenaga kerja (Rp/ Kapita)	**Alasan Pemilihan Indikator :** Indikator ini dipilih untuk mengevaluasi kinerja perangkat daerah dengan memperhatikan nilai capaian pengukuran produktivitas tenaga kerja yang dapat menginterprestasikan peningkatan kualitas tenaga kerja baik secara kompetensi dan produktifitas tenaga kerja **Formulasi Pengukuran :** Pendapatan domestik bruto (PDRB) dibagi dengan jumlah penduduk bekerja X 100 % **Tipe Perhitungan :** Non Komulatif **Sumber Data :**

-Dinas Tenaga Kerja

- DPC Kabupaten Sragen

SASARAN PENUNJANG

3	Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja Perangkat Daerah	Predikat Kinerja SAKIP Perangkat Daerah	**Alasan Pemilihan Indikator :** Indikator ini merupakan indikator yang ditanyakan kepada semua perangkat daerah di Kabupaten Sragen **Formulasi Pengukuran :** Predikat nilai SAKIP dari tim penilai SAKIP **Tipe Perhitungan :** Non Komulatif **Sumber Data :** Inspektorat Kabupaten Sragen

Tabel 2.1

Tujuan dan Sasaran Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sragen

NO	TUJUAN	SASARAN	INDIKATOR KINERJA	TARGET KINERJA PADA TAHUN					
				2021	2022	2023	2024	2025	2026
1	Meningkatnya produktivitas tenaga kerja dan menjadikan tenaga kerja yang siap kerja		Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK)	69.18	69.92	70.21	71.24	72.54	72.74
		Meningkatnya kualitas tenaga kerja yang siap kerja	Tingkat produktivitas tenaga kerja (Ribu Rupiah)	8.248	8.250	8.251	8.252	8.253	8.254
		Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja Perangkat Daerah	Predikat Kinerja SAKIP Perangkat Daerah	65	70.20	70.50	70.40	70.50	71.60

Tabel 2.2

Tujuan, Sasaran dan Target Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sragen

Tahun 2021-2026

2.2. Perjanjian Kinerja dan Perubahan Perjanjian Kinerja Tahun 2024

Dalam rangka mewujudkan manajemen pemerintahan yang efektif, transparan, akuntabel dan berorientasi pada hasil, serta sebagai wujud komitmen dalam pencapaian kinerja, disusun Perjanjian Kinerja lingkup Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sragen Tahun Anggaran 2024. Perjanjian Kinerja Tahun 2024 merupakan turunan atau periodisasi 1 (satu) tahun dari target kinerja yang tertuang dalam Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sragen Tahun 2021-2026, dan mengacu pada Rencana Kerja (Renja), Rencana Kerja dan Anggaran (RKA), dan Dokumen Pelaksanaan Anggaran (DPA) Tahun 2024 di lingkup Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sragen.

Perjanjian Kinerja Kepala Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sragen Tahun 2024 merupakan pedoman yang harus dilaksanakan dengan sungguh-sungguh dan akuntabel secara berjenjang, sehingga upaya Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sragen dalam mewujudkan visi Bupati terwujud.

Melalui perjanjian kinerja ini maka terwujudlah komitmen dan kesepakatan antara Bupati sebagai pemberi amanah dan pimpinan perangkat daerah sebagai penerima amanah atas kinerja tertentu berdasarkan tugas, fungsi dan wewenang serta sumber daya yang tersedia. Selain itu juga menciptakan tolok ukur kinerja sebagai dasar evaluasi kinerja aparatur. Perjanjian kinerja merupakan rencana kerja tahunan yang telah disesuaikan dengan ketersediaan anggarannya, yaitu setelah proses budgeting/ anggaran selesai.

NO	TUJUAN/SASARAN STRATEGIS/SASARAN PENUNJANG/SASARAN PROGRAM	INDIKATOR KINERJA	SATUAN TARGET	TARGET
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
1.	Tujuan : Meningkatkan produktivitas tenaga kerja dan menyiapkan tenaga kerja yang siap kerja	TPAK (Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja)	persen	71,24

2.	Sasaran : Meningkatnya kualitas tenaga kerja yang siap kerja	Tingkat Produktivitas tenaga kerja (Rp/Perkapita)		milyar	8,252
3	Sasaran Penunjang : Meningkatkan Akuntabilitas Kinerja Perangkat Daerah	Predikat Kinerja SAKIP Perangkat Daerah		predikat	70,40 (BB)

	Program		Anggaran	Keterangan
1.	Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/ Kota	Rp.	8.427.770.510	APBD
2.	Program Perencanaan Tenaga Kerja	Rp.	34.963.500	APBD
3.	Program Pelatihan Kerja dan Produktivitas Tenaga Kerja	Rp.	1.743.842.900	APBD,DBHCT, DIF
4.	Program Penempatan Tenaga Kerja	Rp.	316.081.400	APBD,DIF
5.	Program Hubungan Industrial	Rp.	158.560.000	APBD
6.	Program Pembangunan Transmigrasi	Rp.	40.000.000	APBD

Tabel 2.3
Perjanjian Kinerja Tahun 2024

Dalam perjalanannya sepanjang Tahun 2024, Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sragen melakukan Perubahan Perjanjian Kinerja yang dilaksanakan pada bulan September 2024. Hal tersebut dipengaruhi oleh adanya perubahan program, kegiatan, dan anggaran yang mendukung program prioritas. Dalam penyusunan dokumen SAKIP, revisi Perjanjian Kinerja dimungkinkan untuk direvisi ketika dalam kondisi sebagai berikut :

a. Adanya pergantian atau mutasi pejabat.
b. Adanya perubahan dalam strategi yang mempengaruhi pencapaian tujuan dan sasaran baik program dan kegiatan maupun alokasi anggaran.
c. Adanya perubahan prioritas atau asumsi yang berakibat secara signifikan dalam proses pencapaian tujuan dan sasaran.

Adapun perubahan perjanjian kinerja Dinas Tenaga Kerja

Kabupaten Sragen dapat dilihat pda label berikut ini :

NO	TUJUAN/SASARAN STRATEGIS/SASARAN PENUNJANG/SASARAN PROGRAM	INDIKATOR KINERJA	SATUAN TARGET	TARGET
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
1.	Tujuan : Meningkatkan produktivitas tenaga kerja dan menyiapkan tenaga kerja yang siap kerja	TPAK (Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja)	persen	71,24
2.	Sasaran : Meningkatnya kualitas tenaga kerja yang siap kerja	Tingkat Produktivitas tenaga kerja (Rp.Perkapita)	milyar	8.252
3	Sasaran Penunjang : Meningkatkan Akuntabilitas Kinerja Perangkat Daerah	Predikat Kinerja SAKIP Perangkat Daerah	predikat	70,40 (BB)

	Program		Anggaran	Keterangan
1.	Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/ Kota	Rp.	8.920.862.510	APBD
2.	Program Perencanaan Tenaga Kerja	Rp.	34.963.500	APBD
3.	Program Pelatihan Kerja dan Produktivitas Tenaga Kerja	Rp.	1.018.151.900	APBD,DBHCT, DIF
4.	Program Penempatan Tenaga Kerja	Rp.	316.081.400	APBD,DIF
5.	Program Hubungan Industrial	Rp.	159.560.000	APBD
6.	Program Pembangunan Transmigrasi	Rp.	40.000.000	APBD

Tabel 2.4
Perubahan Perjanjian Kinerja Tahun 2024

2.3. Perencanaan Anggaran Tahun 2024

NO	TUJUAN/SASARAN STRATEGIS/SASARAN PENUNJANG/SASARAN PROGRAM	INDIKATOR KINERJA	SATUAN TARGET	TARGET
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
1.	Tujuan : Meningkatkan produktivitas tenaga kerja dan menyiapkan tenaga kerja yang siap kerja	TPAK (Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja)	persen	71,24
2.	Sasaran : Meningkatnya kualitas tenaga kerja yang siap kerja	Tingkat Produktivitas tenaga kerja (Rp/Perkapita)	milyar	8,252
3	Sasaran Penunjang : Meningkatkan Akuntabilitas Kinerja Perangkat Daerah	Predikat Kinerja SAKIP Perangkat Daerah	predikat	70,40 (BB)

	Program		Sebelum Perubahan	Setelah Perubahan	Lebih/ (Kurang)	Ket
1.	Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/ Kota	Rp.	8.422.779.510	8.626.862.510	402.082.000	APBD
2.	Program Perencanaan Tenaga Kerja	Rp.	34.863.500	34.863.500	Tetap	APBD
3.	Program Pelatihan Kerja dan Produktivitas Tenaga Kerja	Rp.	1.743.942.000	1.618.151.900	(125.891.000)	APBD,DII HCHT,DIF
4.	Program Penempatan Tenaga Kerja	Rp.	316.081.400	316.081.400	Tetap	APBD,DIF
5.	Program Hubungan Industrial	Rp.	159.560.000	159.560.000	Tetap	APBD
6.	Program Pembangunan Transmigrasi	Rp.	40.000.000	40.000.000	Tetap	APBD

Tabel 2.5
Perencanaan Anggaran Setelah Perubahan Tahun 2024

2.4. Instrumen Pendukung Capaian Kinerja

Ada beberapa instrumen/ strategi dalam mendukung capaian kinerja di Tahun 2024, diantaranya adalah sebagai berikut::

- *Aplikasi "Giat Kerja"*

  Aplikasi Giat Kerja (Implementasi Digitalisasi Data Ketenagakerjaan) merupakan aplikasi online berbasis web yang berisi informasi data-data ketenagakerjaan dan layanan aduan perselisihan ketenagakerjaan. Aplikasi ini bertujuan untuk meningkatkan kualitas pelayanan ketenagakerjaan kepada internal dan eksternal organisasi dengan menyediakan data ketenagakerjaan yang valid, akuntabel dan berkelanjutan. Hal ini mendukung pencapaian tujuan Dinas Tenaga Kerja yang lebih baik dalam pelayanan kepada masyarakat.



Gambar 2.1
Screenshoot Aplikasi Giat Kerja

- *Job Cafe*

  Job Cafe merupakan salah satu upaya peningkatan pelayanan yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sragen dengan memberikan pelayanan dan informasi ketenagakerjaan kepada masyarakat dengan menyediakan tempat yang nyaman bagi pencari kerja. Job café ini didesain layaknya café sebagai tempat nongkrong

dengan harapan agar para pencari kerja, khususnya generasi muda lebih nyaman dalam memanfaatkan pelayanan ketenagakerjaan. Job Café ini ada di kompleks kantor Technopark Kabupaten Sragen yang juga berdekatan dengan Mal Pelayanan Publik Kabupaten Sragen. Pelayanan ketenagakerjaan yang dilayani antara lain; pelayanan dan informasi lowongan kerja, informasi dan pendaftaran pelatihan kerja, pendaftaran seleksi dan penagangan Jepang, konsultasi dan bimbingan kerja, penyaluran dan penempatan tenaga kerja, pengaduan ketenagakerjaan serta konsultasi pekerja migran Indonesia (PMI) dan Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia (P3MI) serta Lembaga Pelatihan Kerja (LPK).



Gambar 2.2
Job Café



Gambar 2.3
Pelayanan di Job Cafe

BAB III
AKUNTABILITAS KINERJA

3.1 Capaian Kinerja Organisasi

Sebagai tindak lanjut pelaksanaan Peraturan Pemerintah nomor 6 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah dan Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, serta Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Laporan Kinerja Instansi Pemerintah dan Tata Cara Review atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah dimana perangkat daerah wajib menyusun Laporan Kinerja sebagai alat untuk mengukur capaian kinerja organisasi.

Mengacu peraturan diatas tersebut, berikut kerangka pengukuran kinerja yang dipakai dalam Laporan Kinerja Instansi Pemerintah ini :

1. Semakin besar realisasi menunjukkan pencapaian kinerja yang semakin baik (positif), maka digunakan rumus:

$$\%\ capaian\ kinerja = \frac{realisasi}{rencana} x100\%$$

2. Semakin besar realisasi menunjukkan pencapaian kinerja yang semakin buruk (negatif), maka digunakan rumus:

$$\%\ capaian\ kinerja = \frac{rencana - (realisasi - rencana)}{rencana} x\ 100\%$$

3. Untuk target indikator yang bersifat kumulatif dilakukan penghitungan pencapaian kinerja dengan rumus yang sama dengan poin 1:

$$\%\ capaian\ kinerja = \frac{realisasi}{rencana} x100\%$$

Dalam memberikan penilaian tingkat capaian kinerja setiap indikator, dilakukan dengan menggunakan skala pengukuran yang dikelegorikan menjadi 4 (empat) kategori sebagai berikut:

Urutan	Rentang Capaian	Kategori Capaian
1	Lebih dari 100 %	Sangat Baik
2	75 % - 100 %	Baik
3	55 % - 74 %	Cukup
4	Kurang dari 55 %	Kurang

Tabel 3.1
Skala Pengukuran Pencapaian Kinerja

Capaian kinerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sragen Tahun 2024 adalah sebagai berikut :

- TPAK (Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja) : 74,54 %
- Tingkat Produktivitas tenaga kerja : 6,631 milyar rupiah.
- Predikat kinerja SAKIP : 69,45 (B)

3.2 Analisis Capaian Kinerja

Pengukuran tingkat capaian kinerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sragen Tahun 2024 dilakukan dengan cara membandingkan antara target capaian indikator kinerja utama yang telah ditetapkan dalam penetapan kinerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sragen Tahun 2024 dengan realisasi capaiannya.

Analisis capaian kinerja adalah proses evaluasi sistematis terhadap hasil yang telah dicapai dibandingkan dengan tujuan yang ditetapkan. Proses ini sangat penting bagi organisasi, individu, maupun proyek untuk mengukur keberhasilan, mengidentifikasi area yang perlu perbaikan, dan mengambil langkah-langkah untuk mencapai kinerja yang lebih baik. Analisis capaian kinerja bermanfaat untuk pengambilan keputusan yang lebih baik, peningkatan efesiensi, perbaikan kinerja, akuntabilitas, dan transparansi, yang kesemuanya bertujuan untuk memberikan pelayanan ketenagakerjaan yang lebih baik kepada masyarakat sebagai upaya mengurangi pengangguran di Kabupaten Sragen.

Indikator kinerja utama sebagai ukuran keberhasilan dari tujuan dan

sasaran strategis Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sragen beserta target dan capaian realisasinya dirinci sebagai berikut :

3.2.1 Membandingkan Realisasi Kinerja dan Capaian Kinerja Tahun 2024

NO	TUJUAN /SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR TUJUAN/ SASARAN	SATUAN	TARGET TAHUNAN			
				TARGET TAHUN 2024	REALISASI TAHUN 2024	CAPAIAN KINERJA TAHUN 2024 (%)	KATEGORI
1	2	3	5	6	7	8	9
1	Tujuan strategis : Meningkatkan produktivitas tenaga kerja dan menyiapkan tenaga kerja yang siap kerja	TPAK (Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja)	persen	71,24	74,54	104,63	SANGAT BAIK
2	Sasaran strategis: Meningkatnya kualitas tenaga kerja yang siap kerja	Tingkat Produktivitas tenaga kerja	milyar	6.252	6.631	80,35	BAIK
3	Sasaran Penunjang: Meningkatnya akuntabilitas kinerja perangkat daerah	Predikat kinerja SAKIP perangkat daerah	predikat	70,45 (BB)	69,45 (B)	98,65	BAIK

Tabel 3.2
Capaian Kinerja Disnaker Tahun 2024

Pada tabel diatas dapat diketahui capaian kinerja dari Indikator Kinerja Utama (IKU) Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sragen yaitu Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja sebesar 104,63 % termasuk kategori *SANGAT BAIK*. Sedangkan capaian kinerja dari indikator kinerja sasaran strategis yaitu Tingkat Produktivitas Tenaga Kerja sebesar 80,35 %, termasuk dalam kategori *BAIK*. Untuk indikator sasaran penunjang predikat kinerja Sistem Akuntabilitas Kinerja Pemerintah (SAKIP) sebesar 98,65 %, termasuk kategori *BAIK*.

Capaian Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja yang melebihi target dikarenakan berbagai faktor. Peran Dinas Tenaga Kerja dalam hal ini

diantaranya adalah adanya berbagai pelatihan kepada masyarakat seperti pelatihan berbasis kompetensi, pelatihan tumis dan pelatihan DBHCHT. Pelatihan tersebut meningkatkan kompetensi dan ketrampilan pencari kerja dalam pasar kerja. Selain itu adanya pelatihan konsultasi produktivitas juga membantu wirausaha baru untuk lebih mengembangkan usahanya, yang berimbas ke pertumbuhan ekonomi. Kompetensi/ sertifikasi pencari kerja dan pertumbuhan ekonomi yang meningkat berimbas pada meningkatnya jumlah angkatan kerja.

Capaian Tingkat Produktivitas Tenaga Kerja belum sesuai dengan target kinerja tahun 2024. Hal ini dikarenakan berbagai faktor, penghitungan tingkat produktivitas tenaga kerja dipengaruhi oleh nilai Produk Domestik Regional Bruto (PDRB), dimana PDRB dipengaruhi oleh berbagai faktor dan penentunya tidak hanya Dinas Tenaga Kerja tetapi melibatkan perangkat daerah yang lain. Dalam hal ini di tahun 2024, Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sragen berupaya meningkatkan kinerja untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja di Kabupaten Sragen dengan melaksanakan pelatihan berbasis kompetensi dan pemberdayaan masyarakat.

Capaian predikat SAKIP belum sesuai dengan target dikarenakan adanya data dukung dalam penilaian SAKIP yang belum dapat diperuhi oleh internal organisasi.

3.2.2 Membandingkan Realisasi Kinerja Sampai dengan Tahun ini dengan Tahun Lalu dan Beberapa Tahun Terakhir

NO	TUJUAN/SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR TUJUAN/SASARAN	2022			2023			2024		
			TARGET	REALISASI	CAPAIAN KINERJA (%)	TARGET	REALISASI	CAPAIAN KINERJA	TARGET	REALISASI	CAPAIAN KINERJA
1	Tujuan strategis: Meningkatkan produktivitas tenaga kerja dan menyiapkan tenaga kerja yang siap kerja	TPAK (Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja) (%)	69,52	69,40	99,25	70,24	69,8 3	87,66	71,24	74,54	104,63
2	Sasaran strategis: Meningkatn	Tingkat Produktivitas	8.250	8.149	74,53	8.251	9.940	70,77	8.252	6.631	80,39

NO	TUJUAN/SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR TUJUAN/SASARAN	2023			2022			2024		
			TARGET	REALISASI	CAPAIAN KINERJA (%)	TARGET	REALISASI	CAPAIAN KINERJA	TARGET	REALISASI	CAPAIAN KINERJA
	ya kualitas tenaga kerja yang siap kerja	tenaga kerja (milyar)									
3	Sasaran Penunjang Meningkatnya akuntabilitas kinerja perangkat daerah	Predikat kinerja SAKIP perangkat daerah (predikat)	70,00	69,52	85,32	70,00	68,60	97,99	70,45	69,45	98,85

Tabel 3.3

Perbandingan realisasi kinerja Tahun 2024 dengan dua tahun sebelumnya

Pada tabel diatas menggambarkan perbandingan capaian kinerja pada 3 (tiga) tahun terakhir pada level Indikator kinerja tujuan/ sasaran Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sragen Tahun 2024 dibandingkan dengan pencapaian dua tahun sebelumnya. Jika dilihat dari realisasi kinerjanya, indikator kinerja utama Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) di tahun 2024 capaian kinerjanya lebih baik dari tahun 2023 maupun tahun 2022. Realisasi kinerja TPAK di tahun 2024 (74,54 %) lebih baik dari tahun 2023 (68,60%) dan tahun 2022 (69,40%). Terjadi peningkatan realisasi kinerja sebesar 5,94%. Hal ini mengindikasikan bahwa capaian kinerja indikator kinerja utama TPAK tahun 2024 lebih baik dari tahun 2023 maupun 2022.

Sedangkan untuk indikator kinerja sasaran strategis yaitu Tingkat Produktivitas Tenaga Kerja jika dibandingkan dengan realisasi kinerja dua tahun sebelumnya juga mengalami peningkatan. Realisasi kinerja di tahun 2024 sebesar 6,631 milyar lebih besar/ baik daripada realisasi kinerja tahun 2023 sebesar 5,840 milyar maupun realisasi di tahun 2022 sebesar 6,149 milyar. Hal ini mengindikasikan bahwa capaian kinerja indikator sasaran strategis Tingkat Produktivitas Tenaga Kerja tahun 2024 lebih baik dari tahun 2023 maupun tahun 2022.

Dari tabel diatas terlihat bahwa indikator kinerja sasaran penunjang yaitu predikat nilai SAKIP juga mengalami kenaikan. Pada tahun 2024 realisasi kinerja sebesar 69,45, lebih tinggi dibandingkan realisasi kinerja tahun 2023 yaitu 68,60. Realisasi kinerja tahun 2024 juga lebih tinggi dari realisasi kinerja tahun 2022

yaitu 85,52. Hal ini mengindikasikan bahwa capaian kinerja indikator kinerja sasaran penunjang predikat nilai SAKIP tahun 2024 lebih baik dari tahun 2023 maupun tahun 2022.

3.2.3 Membandingkan Realisasi Kinerja Tahun ini dengan Target Jangka Menengah yang Terdapat dalam Dokumen Perencanaan Strategis Organisasi

			TARGET TAHUN 2026	REALISASI TAHUN 2024	CAPAIAN KINERJA (%)	TINGKAT KEMAJUAN
1	Tujuan strategis: Meningkatnya produktivitas tenaga kerja dan menyiapkan tenaga kerja yang siap kerja	TPAK (Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja)	72,74 %	74,64 %	102,47 %	SANGAT BAIK
2	Sasaran strategis: Meningkatnya kualitas tenaga kerja yang siap kerja	Tingkat Produktivitas tenaga kerja (Rp/Perkapita)	6.254 Milyar Rupiah	6.831 Milyar Rupiah	40,33 %	BAIK
3	Sasaran Penunjang: Meningkatnya akuntabilitas kinerja perangkat daerah	Predikat kinerja SAKIP perangkat daerah	70,40 (58)	85,43 (B)	88,37 %	BAIK

Tabel 3.4
Perbandingan realisasi kinerja Tahun 2024 dengan target akhir Renstra

Dari tabel diatas dapat diketahui perbandingan capaian per indikator kinerja tahun 2024 dengan target akhir Renstra tahun 2026. Target akhir renstra bukanlah target komulatif, sehingga kondisi yang akan dihitung adalah kondisi pada akhir renstra yaitu tahun 2026. Berdasarkan data diatas, capaian realisasi indikator Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja tahun 2024 dibandingkan dengan target tahun 2026 sebesar 102,47 %. Berdasarkan data tersebut dapat disimpulkan dari sudut pandang organisasi, bahwa Dinas Tenaga Kerja

Kabupaten Sragen sudah berada pada jalur yang tepat (*on the right track*) untuk mencapai target IKU akhir renstra.

Untuk capaian realisasi indikator Tingkat Produktivitas Tenaga Kerja tahun 2024 dibandingkan dengan target tahun 2026 sebesar 80,35 %. Berdasarkan data tersebut, dapat disimpulkan bahwa Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sragen dalam pencapaian target akhir Renstra berkinerja baik dan on the track dalam upaya mencapai target jangka menengah/ target renstra.

Sedangkan capaian realisasi indikator predikat nilai SAKIP tahun 2024 dibandingkan dengan target tahun 2026 sebesar 98,37 %. Berdasarkan data tersebut, dapat disimpulkan bahwa Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sragen dalam pencapaian target akhir Renstra berkinerja baik dan on the track dalam upaya mencapai target jangka menengah/ target renstra.

3.2.4 Membandingkan Realisasi Kinerja Indikator Kinerja Utama (IKU) Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sragen Tahun ini dengan Realisasi Kinerja Provinsi/ Nasional Tahun 2024

NO	TUJUAN/SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR TUJUAN/SASARAN	PERBANDINGAN REALISASI	
			PROVINSI JATENG	KABUPATEN SRAGEN
1	Meningkatnya produktivitas tenaga kerja dan menyiapkan tenaga kerja yang siap kerja	TPAK (Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja)	73,74 %	74,54 %

Tabel 3.5
Perbandingan realisasi TPAK Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sragen dengan Provinsi Jawa Tengah Tahun 2024

Dari tabel diatas dapat diketahui perbandingan capaian realisasi indikator kinerja utama Dinas Tenaga Kerja dengan capaian realisasi Provinsi Jawa Tengah Tahun 2024. Dalam perbandingan ini, hanya IKU saja yang dapat dibandingkan, yaitu Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK). Sedangkan untuk indikator sasaran strategis misalnya kesesuaian pekerjaan tidak tersedia data pembandingnya. Capaian realisasi TPAK Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sragen Tahun 2024 sebesar 74,54 % lebih baik dari capaian Provinsi Jawa Tengah tahun 2024 yaitu 73,74 %. Hal ini menginformasikan kinerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sragen di tahun 2024 dalam mengurangi pengangguran khususnya di wilayah Kabupaten Sragen adalah Baik/ Optimal.

3.3 Analisis Keberhasilan/ Kegagalan

Analisis membantu kita memahami secara mendalam mengapa suatu hal terjadi, baik itu keberhasilan maupun kegagalan. Dengan memahami akar penyebabnya, kita dapat mengambil tindakan yang lebih tepat. Informasi yang diperoleh dari analisis dapat menjadi dasar yang kuat dalam pengambilan keputusan. Kita dapat memilih solusi yang paling efektif dan efisien untuk mencapai tujuan. Dengan mengidentifikasi kesalahan atau kelemahan yang menyebabkan kegagalan, kita dapat mencegah kesalahan serupa terjadi di masa depan. Sebaliknya dengan mengidentifikasi faktor-faktor keberhasilan, kita dapat lebih meningkatkan atau meniru/ mempertahankan kinerja untuk mencapai tujuan akhir yang optimal. Analisis yang komprehensif dapat mengidentifikasi area-area yang perlu ditingkatkan untuk mencapai kinerja yang lebih baik.

Untuk melihat tingkat efektivitas serta keberhasilan kegiatan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sragen, berikut analisa lengkap penyebab keberhasilan/ kegagalan kinerja serta alternatif solusi yang telah dilakukan disajikan dalam tabel di bawah ini:

[redacted]

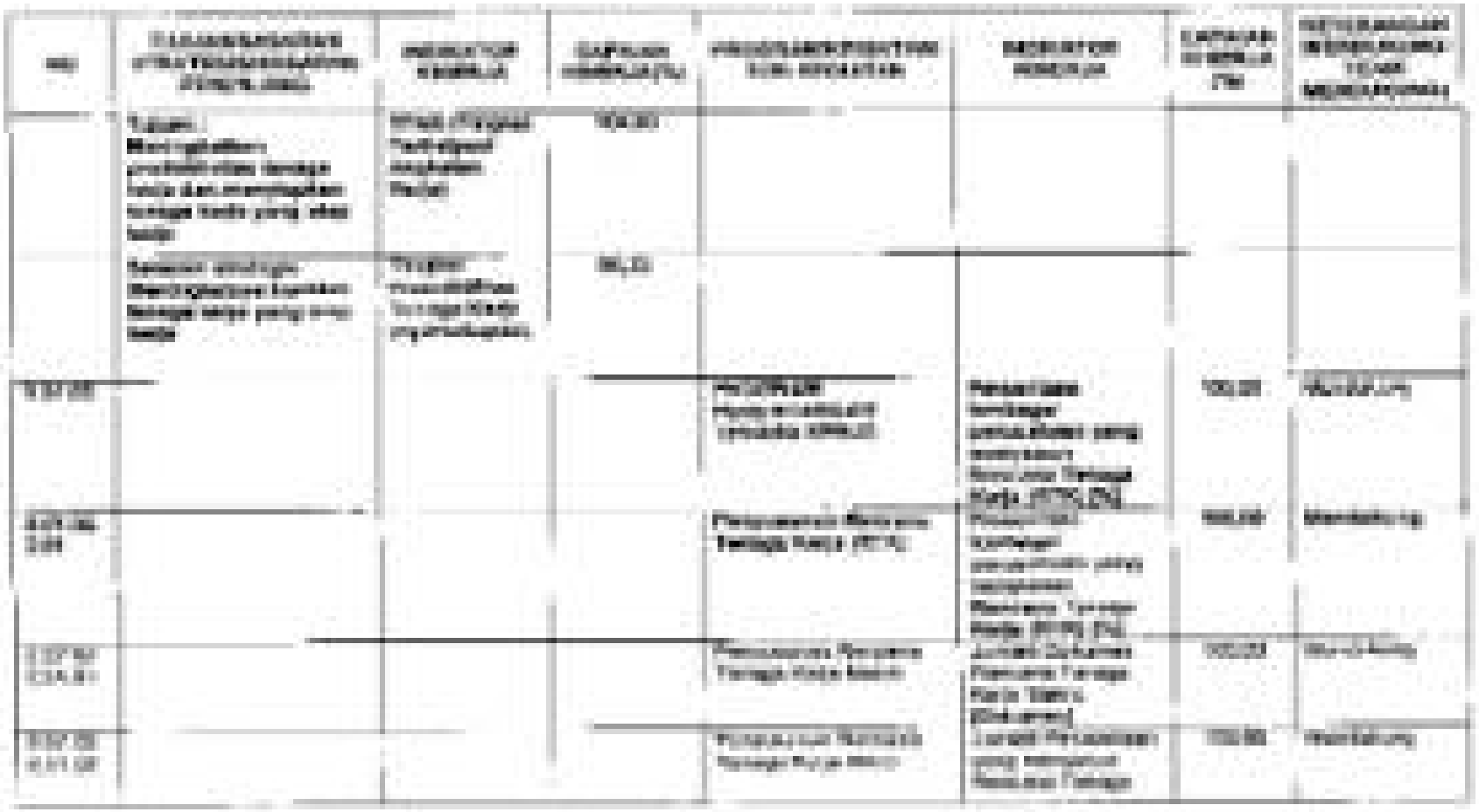
[redacted]

[redacted]

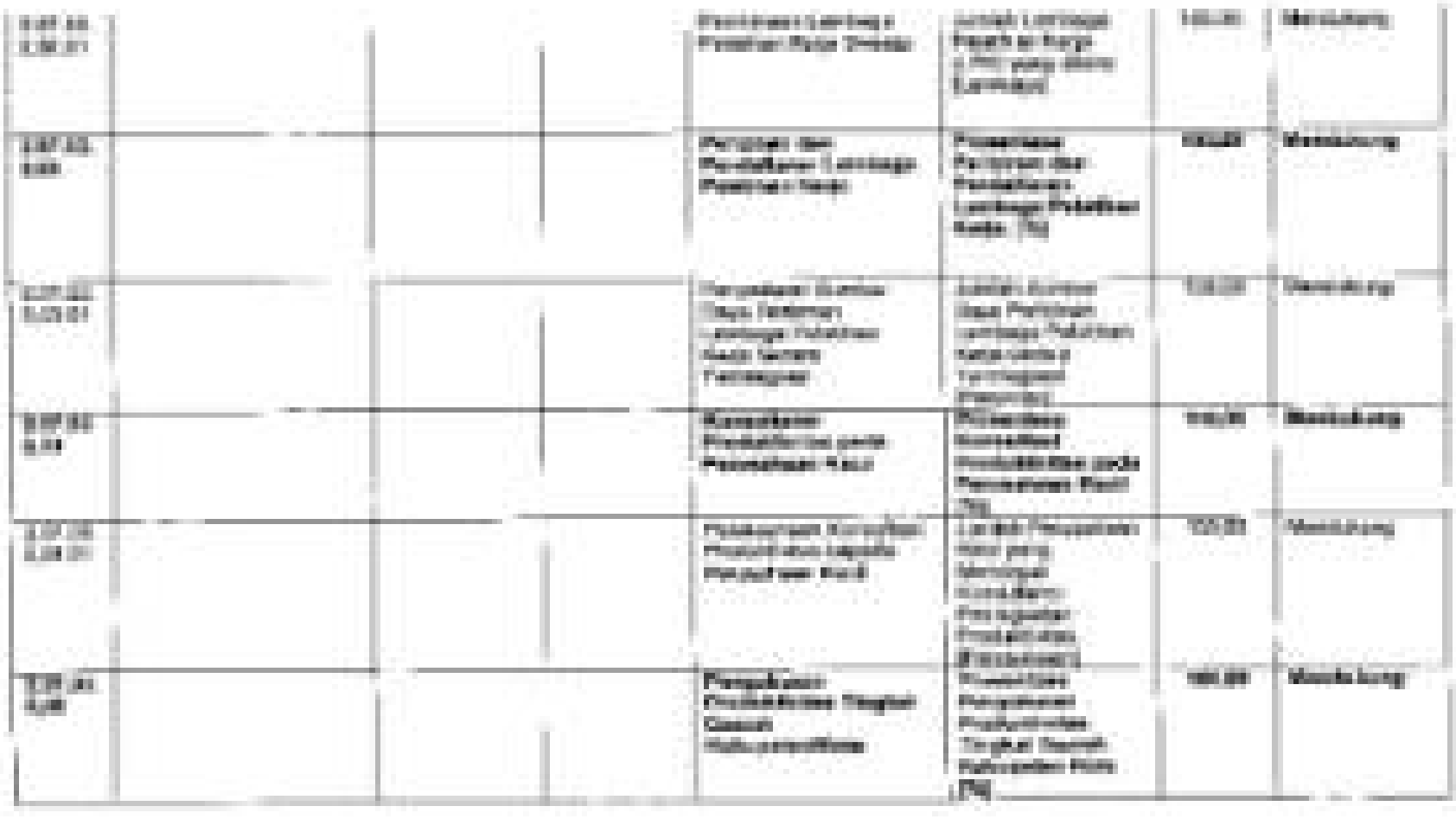
Tabel 2.6
Analisis Anggaran Berbasis Kinerja

2.6 Analisis Program Kegiatan yang Mendukung Keberhasilan Anggaran Kinerja

Analisis program kegiatan yang mendukung keberhasilan anggaran kinerja adalah suatu proses analisis menyeluruh terhadap suatu program atau kegiatan yang telah atau sedang dilaksanakan. Tujuan dari analisis ini adalah untuk menentukan berbagai hal, salah satu yang berkontribusi terhadap keberhasilan atau kegagalan suatu program, beberapa daerah dari di pilihkan dan pemerintah untuk program-program di [illegible] mendukung. Secara singkat hasil analisis disajikan dalam tabel 2 [illegible] ini:

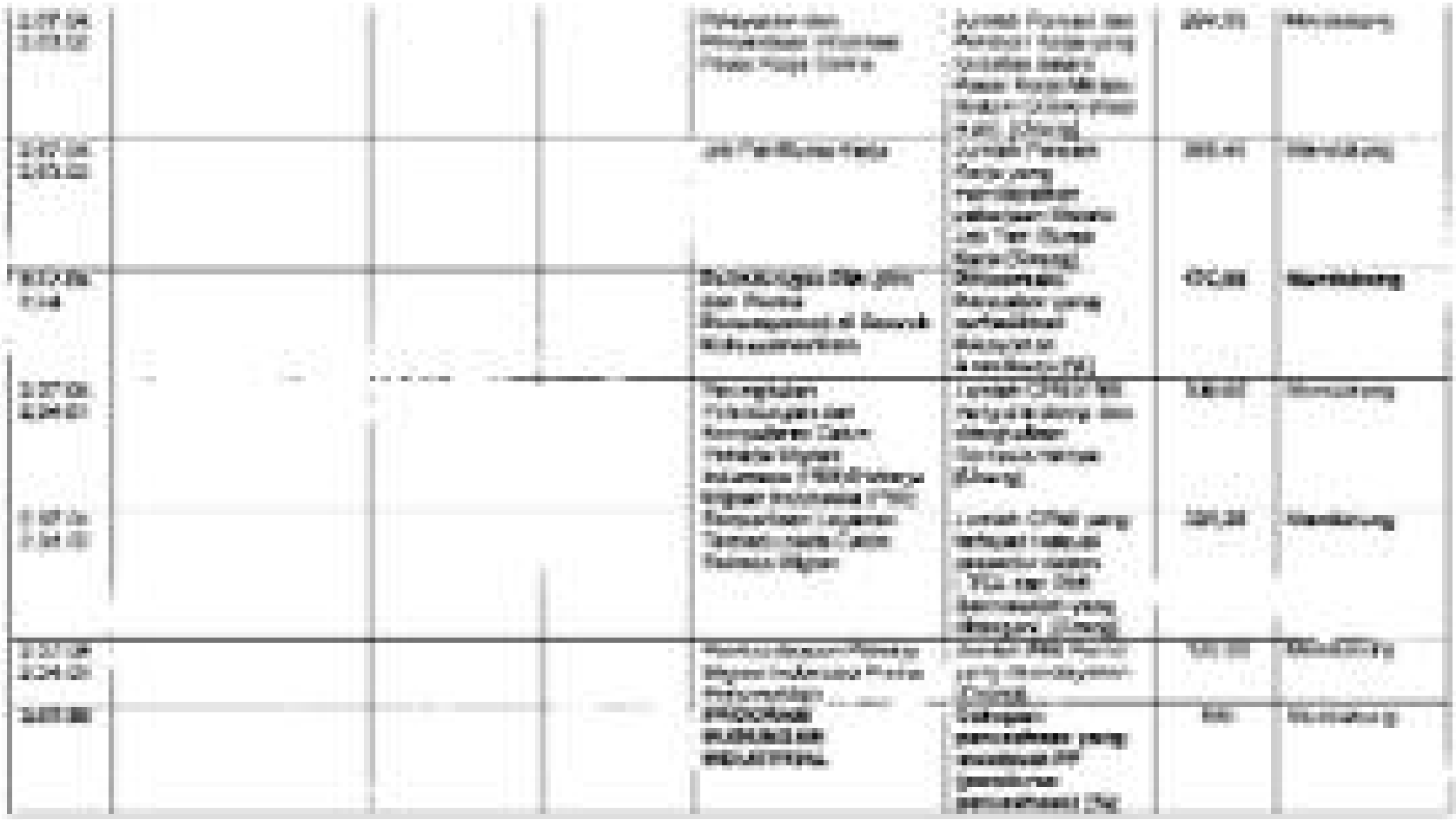


					[illegible]		
3.07.03				PROGRAM PELATIHAN KERJA DAN PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA	Persentase Peserta Pelatihan yang bekerja di [illegible] (%)	100,00	Meningkat
3.07.03.2.01				Pelaksanaan Pelatihan berdasarkan Unit Kompetensi	Persentase Peserta Lulus Pelatihan Berdasarkan Unit Kompetensi (%)	110,00	Meningkat
3.07.03.2.01.03				[illegible]	[illegible]	100,00	Meningkat
3.07.03.2.01.08				[illegible]	[illegible]	100,00	Meningkat
3.07.03.2.02				Pembinaan Lembaga Pelatihan Kerja Swasta	Persentase Pembinaan Lembaga Pelatihan Kerja Swasta (%)	[illegible]	Meningkat











				[illegible]	[illegible]		
[illegible]				[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
[illegible]				[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
[illegible]				[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
[illegible]				[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]

[illegible]				[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
[illegible]				[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
[illegible]				[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
[illegible]				[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
[illegible]				[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
	[illegible]	[illegible]	[illegible]				







2.09.01 2.10.01				Penyusunan Dokumen Pelaporan BLUD	Jumlah BLUD yang Menyusun Dokumen Pelaporan dan Penyimpangan Pelaporan (Unit Kerja)	1 KLUD	Monitoring

Sasaran 2.1
Analisis Program Kegiatan yang Mendukung Ketercapaian Keputusan Kinerja

Dinas Tenaga Kerja dalam pencapaian tujuannya menetapkan 1 (satu) tujuan strategis yaitu meningkatkan produktivitas tenaga kerja dan menyiapkan tenaga kerja yang siap kerja dengan indikator Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK), serta 1(satu) sasaran strategis yaitu meningkatnya kualitas tenaga kerja yang siap kerja dengan indikator Tingkat Produktivitas Tenaga Kerja. Sasaran tsb juga didukung oleh dimensi pemerintah yaitu meningkatnya akuntabilitas kinerja dengan indikator predikat nilai SAKIP.

Tingkat Partisipasi Angkatan kerja (TPAK) tahun 2024, dengan realisasi capaian sebesar 100,00 % dari capaian kinerja DARIDAT ENAK. Sedangkan tingkat produktivitas tenaga kerja di tahun 2024 dengan realisasi capaian sebesar 97,76% dari capaian kinerja OLI KUR.

Baik tujuan strategis maupun sasaran strategis tersebut, didukung oleh sejumlah program/ kegiatan/ sub kegiatan yaitu :

1. *Program Perencanaan Tenaga Kerja*, dengan indikator kinerja persentase penyusunan dokumen perencanaan tenaga kerja. Terdiri atas 1 (satu) kegiatan yaitu:
   a. Kegiatan Penyusunan Rencana Tenaga Kerja (RTK) dengan indikator kinerja prosentase lembaga/ perusahaan yang menyusun Rencana Tenaga Kerja (RTK), terdiri atas 2 (dua) sub kegiatan yaitu :
      1. Sub Kegiatan Penyusunan Rencana Tenaga Kerja Makro dengan indikator kinerja jumlah dokumen rencana tenaga kerja makro.
      2. Sub Kegiatan Fasilitasi Penyusunan Rencana Tenaga Kerja Mikro dengan indikator jumlah perusahaan yang menyusun rencana tenaga kerja mikro.
2. *Program Pelatihan Kerja dan Produktivitas Tenaga Kerja*, dengan indikator kinerja persentase peserta pelatihan yang terserap di DUDI (dunia usaha dunia industri. Terdiri atas 5 (lima) kegiatan yaitu:
   a. Kegiatan Pelaksanaan Pelatihan berdasarkan Unit Kompetensi dengan indikator prosentase peserta lulus pelatihan berdasarkan unit kompetensi, terdiri atas 2 (dua) sub kegiatan yaitu:
      1. Sub Kegiatan Proses Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Keterampilan bagi Pencari Kerja berdasarkan Kluster Kompetensi dengan indikator jumlah pencari kerja yang mengikuti pelatihan berasaskan kompetensi (PBK).
      2. Koordinasi Lintas Lembaga dan Kerja Sama dengan Sektor Swasta untuk Penyediaan Instruktur serta Sarana dan Prasarana Lembaga Pelatihan Kerja dengan indikator jumlah instruktur yang disediakan untuk fasilitasi pelatihan methodology
   b. Kegiatan Pembinaan Lembaga Pelatihan Kerja Swasta dengan indikator prosentase pembinaan lembaga pelatihan kerja swasta, terdiri atas 1 (satu) sub kegiatan yaitu:
      1. Sub Kegiatan Pembinaan Lembaga Pelatihan Kerja Swasta dengan indikator jumlah lembaga LPK yang dibina.
   c. Kegiatan Perizinan dan Pendaftaran Lembaga Pelatihan Kerja, terdiri atas 1 (satu) sub kegiatan yaitu:

1. Sub Kegiatan Penyediaan Sumber Daya Peralatan Lembaga Pelatihan Kerja secara Terintegrasi dengan indikator jumlah sumber daya peralatan lembaga pelatihan kerja secara terintegrasi.

d. Kegiatan Konsultansi Produktivitas pada Perusahaan Kecil, terdi atas 1 (satu) sub kegiatan yaitu:
   1. Sub Kegiatan Pelaksanaan Konsultasi Produktivitas kepada Perusahaan Kecil dengan indikator jumlah perusahaan kecil yang mendapat konsultasi peningkatan produktivitas.

e. Kegiatan Pengukuran Produktivitas Tingkat Daerah Kabupaten/Kota dengan indikator Presentase Pengukuran Produktivitas Tingkat Daerah Kabupaten Kota, terdiri atas 1 (satu) sub kegiatan yaitu:
   1. Sub Kegiatan Pengukuran Kompetensi dan Produktivitas Tenaga Kerja dengan indikator jumlah dokumen hasil pengukuran produktivitas dan daya saing tenaga kerja di tingkat daerah.

3. Program Pemanpatan Tenaga Kerja,dengan indikator Persentase Penempatan Tenaga Kerja, terdiri atas 4 (empat) kegiatan yaitu:
   a. Kegiatan Pelayanan Antarkerja di Daerah Kabupaten/Kota dengan indikator Prosentase Jumlah pencaker yang terfasilitasi Pelayanan Antarkerja, terdiri atas 4 (empat) sub kegiatan yaitu:
      1. Sub Kegiatan Pelayanan antar Kerja dengan jumlah tenaga kerja yang ditempatkan melalui layanan AKAD dan AKL
      2. Sub Kegiatan Penyuluhan dan Bimbingan Jabatan bagi Pencari Kerja dengan indikator jumlah pencari kerja yang mendapatkan penyuluhan dan bimbingan jabatan.
      3. Sub Kegiatan Penyelenggaraan Unit Layanan Disabilitas Ketenagakerjaan dengan indikator jumlah pencari kerja yang mendapatkan layanan fasilitasi ULD.
      4. Sub Kegiatan Perluasan Kesempatan Kerja, dengan indikator jumlah tenaga kerja yang diberdayakan melalui program perluasan kesempatan kerja.
   b. Kegiatan Penerbitan Izin Lembaga Penempatan Tenaga Kerja Swasta (LPTKS) dalam 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota dengan

indikator Prosentase Penerbitan Izin Lembaga Penempatan Tenaga Kerja Swasta (LPTKS) dalam 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota, terdiri atas 2 (dua) sub kegiatan yaitu:

1. Sub Kegiatan Penyediaan Sumber Daya Perizinan LPTKS secara Terintegrasi dengan indikator jumlah perizinan LPTKS yang terintegrasi.
2. Sub Kegiatan Pengawasan dan Pengendalian LPTKS dengan indikator jumlah LPTKS yang dilakukan pengawasan dan pengendalian sesuai aturan yang berlaku.

c. Kegiatan Pengelolaan Informasi Pasar Kerja dengan indikator Prosentase Penyusunan Dokumen Pengelolaan Informasi Pasar Kerja, terdiri atas 3 (tiga) sub kegiatan yaitu:

1. Sub Kegiatan Pemeliharaan dan Operasional Aplikasi Informasi Pasar Kerja Online dengan indikator jumlah data dan informasi yang dihasilkan melalui aplikasi informasi pasar kerja online.
2. Sub Kegiatan Pelayanan dan Penyediaan Informasi Pasar Kerja Online dengan indikator jumlah pencari dan pencari kerja yang terdaftar dalam pasar kerja melalui sistem online (bursa kab).
3. Sub Kegiatan Job Fair/Bursa Kerja dengan indikator jumlah pencari kerja yang mendapatkan pekerjaan melalui job fair/ bursa kerja.

d. Kegiatan Pelindungan PMI (Pra dan Purna Penempatan) di Daerah Kabupaten/Kota dengan indikator Prosentase Tenaga Kerja Terfasilitasi Pelindungan PMI, terdiri atas 3 (tiga) sub kegiatan:

1. Sub Kegiatan Peningkatan Pelindungan dan Kompetensi Calon Pekerja Migran Indonesia (PMI)/Pekerja Migran Indonesia (PMI) dengan indikator jumlah CPMI/ PMI yang dilindungi dan ditingkatkan kompetensinya.
2. Sub Kegiatan Penyediaan Layanan Terpadu pada Calon Pekerja Migran dengan indikator jumlah CPMI yang terlayani sesuai prosedur dalam LTSA dan PMI bermasalah yang ditangani.

3. Sub Kegiatan Pemberdayaan Pekerja Migran Indonesia Purna Penempatan dengan indikator jumlah PMI purna yang diberdayakan.

4. Program Hubungan Industrial, dengan indikator cakupan Perusahaan yang telah membuat PP (Peraturan Perusahaan), terdiri atas 2 (dua) kegiatan yaitu:

   a. Kegiatan Pengesahan Peraturan Perusahaan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama untuk Perusahaan yang hanya Kompetensi dalam 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota dengan indikator Prosentase Jumlah perusahaan yang mengesahkan Peraturan Perusahaan (PP). Terdiri atas 3 (tiga) sub kegiatan yaitu:
      1. Sub Kegiatan Pengesahan Peraturan Perusahaan bagi Perusahaan dengan indikator jumlah perusahaan yang melaksanakan pengesahan peraturan perusahaan yang terkait dengan hubungan industrial dan terdaftar dalam WLKP online
      2. Sub Kegiatan Pendaftaran Perjanjian Kerjasama bagi Perusahaan dengan indikator jumlah perusahaan yang menyusun perjanjian kerja bersama.
      3. Sub Kegiatan Penyelenggaraan Pencatatan dan Informasi Serikat Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja serta Pengupahan dengan indikator jumlah data dan sarana HI (PP,PKB, Struktur Skala Upah dan LKS Bipartit) dan pekerja yang terdaftar dalam jamsostek serta pengupahan

   b. Kegiatan Pencegahan dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja dan Penutupan Perusahaan di Daerah Kabupaten/Kota dengan indikator Prosentase jumlah perusahaan yang terfasilitasi penyelesaian kasus perselisihan hubungan industrial. Terdiri atas 5 (lima) sub kegiatan yaitu:
      1. Sub Kegiatan Pencegahan Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja, dan Penutupan Perusahaan yang Berelokasi/Berdampak pada Kepentingan di 1 (satu) Daerah

Kabupaten/Kota dengan indikator jumlah perselisihan yang dicegah.

2. Sub Kegiatan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja, dan Penutupan Perusahaan yang Berakibat/Berdampak pada Kepentingan di 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota dengan indikator jumlah perkara perselisihan yang diselesaikan.
3. Sub Kegiatan Penyelenggaraan Verifikasi dan Rekapitulasi Keanggotaan pada Organisasi Pengusaha, Federasi dan Konfederasi Serikat Pekerja/Serikat Buruh serta Non Afiliasi dengan indikator jumlah asosiasi pengusaha dan serikat pekerja yang diverifikasi.
4. Sub Kegiatan Pelaksanaan Operasional Lembaga Kerjasama Tripartit Daerah Kabupaten/Kota dengan indikator jumlah LKS Tripartit yang dibina.
5. Sub Kegiatan Pengembangan Pelaksanaan Jaminan Sosial Tenaga Kerja dan Fasilitas Kesejahteraan Pekerja dengan indikator terlaksananya program jaminan sosial tenaga kerja dan fasilitas kesejahteraan pekerja.

5. Program *Pembangunan Kawasan Transmigrasi*, dengan indikator persentase transmigran yang ditempatkan. Terdiri atas 1(satu) kegiatan yaitu:
   a. Kegiatan Penataan Persebaran penduduk yang berasal dari 1 (satu) daerah Kabupaten/ Kota dengan indikator persentase lokasi penyediaan permukiman transmigrasi, terdiri atas 2 (dua) sub kegiatan yaitu:
      1. Sub Kegiatan Koordinasi dan Sinkronisasi Kerja Sama Pembangunan Transmigrasi yang Berasal dari 1 (satu) Daerah Kabupaten/ Kota dengan indikator jumlah laporan hasil koordinasi dan sinkronisasi kerja sama pembangunan transmigrasi yang berasal dari 1 (satu) daerah kabupaten/ kota.
      2. Sub Kegiatan Pemindahan dan Penempatan Transmigran yang berasal dari 1 (satu) Daerah Kabupaten/ Kota dengan

indikator jumlah tenaga kerja yang dipindahkan dan ditempatkan.

Dari program/kegiatan/ subkegiatan tersebut yang capaian kinerjanya 100% atau lebih ada beberapa program/ kegiatan/ sub kegiatan antara lain:

1. Program Perencanaan Tenaga Kerja
2. Kegiatan Penyusunan Rencana Tenaga Kerja
3. Sub Kegiatan Penyusunan Rencana Tenaga Makro
4. Sub Kegiatan Fasilitasi Penyusunan Rencana Tenaga Mikro
5. Program Pelatihan Kerja dan Produktivitas Tenaga Kerja
6. Kegiatan Pelaksanaan Pelatihan berdasarkan unit kompetensi
7. Sub Kegiatan Proses pelaksanaan pendidikan dan pelatihan keterampilan bagi pencari kerja berdasarkan klaster kompetensi.
8. Sub Kegiatan Koordinasi lintas lembaga dan kerja sama dengan sektor swasta untuk penyediaan instruktur serta sarana dan prasarana lembaga pelatihan kerja
9. Kegiatan Pembinaan lembaga pelatihan kerja swasta
10. Sub Kegiatan Pembinaan lembaga pelatihan kerja swasta
11. Kegiatan Perizinan dan Pendaftaran Lembaga Pelatihan Kerja
12. Sub Kegiatan Penyediaan sumberdaya perizinan lembaga pelatihan kerja secara terintegrasi
13. Kegiatan Konsultasi Produktivitas pada perusahaan
14. Sub Kegiatan Pelaksanaan konsultasi produktivitas kepada perusahaan kecil
15. Kegiatan Pengukuran Produktivitas Tingkat Daerah Kabupaten/ Kota
16. Sub Kegiatan Pengukuran kompetensi dan produktivitas tenaga kerja
17. Program Penempatan Tenaga Kerja
18. Kegiatan Pelayanan Antar Kerja di daerah Kabupaten/ Kota
19. Sub Kegiatan Pelayanan Antar Kerja
20. Sub Kegiatan Penyuluhan dan bimbingan jabatan bagi pencari kerja
21. Sub Kegiatan Pengelolaan Informasi Pasar Kerja
22. Sub Kegiatan Penyelenggaraan unit layanan disabilitas ketenagakerjaan
23. Sub Kegiatan Perluasan kesempatan kerja
24. Kegiatan Penerbitan Izin Lembaga Penempatan Tenaga Kerja Swasta (LPTKS) dalam 1 (satu) daerah kabupaten/ kota.

25. Sub Kegiatan Penyediaan sumber daya perizinan LPTKS secara terintegrasi.
26. Sub Kegiatan Pengawasan dan Pengendalian LPTKS.
27. Kegiatan Pengelolaan Informasi Pasar Kerja
28. Sub Kegiatan Pemeliharaan dan operasional aplikasi informasi pasar kerja online
29. Sub Kegiatan Pelayanan dan penyediaan informasi pasar kerja online
30. Sub Kegiatan Job Fair/ Bursa Kerja
31. Kegiatan Perlindungan PMI (Pra dan Purna Penempatan) di daerah kabupaten/ kota.
32. Sub Kegiatan Peningkatan perlindungan dan kompetensi calon Pekerja Migran Indonesia (CPMI) Pekerja Migran Indonesia (PMI)
33. Sub Kegiatan Penyediaan layanan terpadu pada calon pekerja migran
34. Sub Kegiatan Pemberdayaan pekerja migran indonesia purna penempatan
35. Kegiatan Perlindungan PMI (Pra dan Purna Penempatan) di Daerah Kabupaten/ Kota
36. Sub Kegiatan Peningkatan Perlindungan dan Kompetensi Calon Pekerja Migran Indonesia (PMI)/ Pekerja Migran Indonesia (PMI)
37. Sub Kegiatan Penyediaan Layanan Terpadu pada Calon Pekerja Migran
38. Sub Kegiatan Pemberdayaan Pekerja Migran Indonesia Purna Penempatan
39. Program Hubungan industrial
40. Kegiatan Pengesahan Peraturan Perusahaan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama untuk Perusahaan yang hanya Beroperasi dalam 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota dengan Indikator Presentase Jumlah perusahaan yang mengesahkan Peraturan Perusahaan (PP).
41. Sub Kegiatan Pengesahan Peraturan Perusahaan bagi Perusahaan dengan Indikator Jumlah perusahaan yang dibina dan membuat peraturan perusahaan.
42. Sub Kegiatan Pendaftaran Perjanjian Kerjasama bagi Perusahaan dengan Indikator Jumlah perusahaan yang dibina dan membuat perjanjian kerja bersama
43. Sub Kegiatan Penyelenggaraan Pendataan dan Informasi Bidang Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja serta Pengupahan dengan Indikator perusahaan yang dilakukan pendataan dan pembinaan.

44. Kegiatan Pencegahan dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja dan Penutupan Perusahaan di Daerah Kabupaten/Kota dengan indikator Presentase jumlah perusahaan yang terfasilitasi penyelesaian kasus perselisihan hubungan industrial.
45. Sub Kegiatan Pencegahan Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja, dan Penutupan Perusahaan yang Berakibat/Berdampak pada Kepentingan di 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota dengan indikator Jumlah perusahaan yang diberi pembinaan pencegahan perselisihan
46. Sub Kegiatan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja, dan Penutupan Perusahaan yang Berakibat/Berdampak pada Kepentingan di 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota dengan indikator Jumlah perusahaan yang terfasilitasi penyelesaian perselisihan
47. Sub Kegiatan Penyelenggaraan Verifikasi dan Rekapitulasi Keanggotaan pada Organisasi Pengusaha, Federasi dan Konfederasi Serikat Pekerja/Serikat Buruh serta Non Afiliasi dengan indikator Jumlah Serikat Pekerja/Buruh dan Organisasi Pengusaha yang di Verifikasi.
48. Sub Kegiatan Pelaksanaan Operasional Lembaga Kerjasama Tripartit Daerah Kabupaten/Kota dengan indikator Jumlah perusahaan yang dibina LKS Tripartit
49. Sub Kegiatan Pengembangan Pelaksanaan Jaminan Sosial Tenaga Kerja dan Fasilitas Kesejahteraan Pekerja dengan indikator Jumlah Perusahaan yang di bina.
50. Program Pembangunan Kawasan Transmigrasi
51. Kegiatan Penataan Persebaran Penduduk yang berasal dari 1 (satu) daerah Kabupaten/ Kota.
52. Sub Kegiatan Koordinasi dan sinkronisasi kerjasama pembangunan transmigrasi yang berasal dari 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota.
53. Sub Kegiatan Pemindahan dan penempatan transmigrasi yang berasal dari 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota

Dalam proses pencapaian tujuan, Dinas Tenaga Kerja **tidak ada program/ kegiatan/ sub kegiatan** yang capaiannya kurang dari 100 %.

Faktor pendukung Dinas Tenaga Kerja dalam meningkatkan kinerja dari tahun 2023 yang meningkat di tahun 2024, tidak terlepas dari dukungan pemerintah pusat, pemerintah daerah, serta dunia usaha dan dunia industri. Adanya pelatihan yang

dilaksanakan sangat berperan dalam meningkatkan kompetensi dan ketrampilan pencari kerja di dunia usaha sehingga meningkatkan produktivitas tenaga kerja. Produktivitas tenaga kerja ini sebanding dengan penempatan tenaga kerja di Kabupaten Sragen.

Pada tahun 2024, sejumlah pelatihan dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja dengan total peserta pelatihan selama kurun waktu tahun 2024 sebanyak 676 orang. Pelatihan tersebut diantaranya sebagai berikut:

No	Jenis Pelatihan	Total Peserta
1	Pelatihan APN melalui UPTD Dinas Tenaga Kerja	400 orang
2	Pelatihan Tumis	80 orang
3	Pelatihan DSHCHT	176 orang
4	Pelatihan kepada CPMI/PMI	10 orang
5	Pelatihan kepada PMI Purna	10 orang
	Total Peserta Pelatihan Tahun 2024	676 orang

Tabel 3.6
Peserta Pelatihan Tahun 2024

Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sragen Tahun 2024 dengan anggaran dana dari Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara (APBN) melalui 2 (dua) Unit Pengelola Teknis Daerah (UPTD). UPTD yang dimiliki oleh Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sragen yaitu UPTD Balai Latihan Kerja (BLK) dan UPTD Ganesha Technopark Sukowati. Pada Tahun 2024 Dinas Tenaga Kerja menyelenggarakan pelatihan berbasis kompetensi melalui UPTD, pelatihan program tumis dan pelatihan DSHCHT. Pelaksanaan pelatihan yang dilaksanakan tersebut akan dijabarkan sebagai berikut :

1. Pelatihan Berbasis Kompetensi Program APBN

   Di Tahun 2024, Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sragen melalui UPTD BLK dan UPTD Ganesha Technopark Sukowati telah melaksanakan pelatihan kepada masyarakat sejumlah 26 paket pelatihan dengan jumlah peserta pelatihan sebanyak 400 orang.

No	Jenis Pelatihan	Jumlah paket	Jumlah Peserta
Pelatihan di UPTD BLK Dinas Tenaga Kerja			
1	Pembuatan Roti dan Kue	3 paket	48 orang
2	Pelatihan Las Pipe Welder SMAW 6G-UP HLO/ HLO-45	1 paket	16 orang
3	Pelatihan Digital Marketing	1 paket	16 orang
4	Pelatihan Servis Injeksi Sepeda Motor	1 paket	16 orang
5	Pelatihan Menjahit	3 paket	48 orang
6	Pelatihan Pemeliharaan dan Perbaikan AC Rumah Tangga	2 paket	32 orang
7	Pelatihan Tata Rias Kosmetikal	1 paket	16 orang
8	Pelatihan Kontra Kreator	1 paket	16 orang
9	Pelatihan Fillet Welder SMAW 3F/PF	1 paket	16 orang
10	Pelatihan Desain Grafis Muda	1 paket	16 orang
	Total	15 paket	240 orang
Pelatihan di Genesha Technopark Sukoharjo			
11	Pembuatan Roti dan Kue	2 paket	32 orang
12	Pelatihan Pemeliharaan dan Perbaikan AC Rumah Tangga	1 paket	16 orang
13	Pelatihan Desain Grafis Muda	2 paket	32 orang
14	Pelatihan Administrasi Perkantoran	1 paket	16 orang
15	Pelatihan Las Pipe Welder SMAW 6G-UP HLO/ HLO-45	1 paket	16 orang
16	Pelatihan Menjahit	1 paket	16 orang
17	Pelatihan Pemeliharaan Kendaraan Ringan Sistem Konvensional	1 paket	16 orang
18	Pelatihan Junior Administrative Asisten	1 paket	16 orang
	Total	10 paket	160 orang

Tabel 3.9
Pelatihan Berbasis Kompetensi di UPTD

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa Dinas Tenaga Kerja melaksanakan sejumlah pelatihan kepada masyarakat dimana pelatihan tersebut merupakan pelatihan berbasis kompetensi yang sesuai dengan dunia industri dan dunia usaha. Dari pelatihan tersebut, peserta pelatihan mendapatkan fasilitas berupa modul pelatihan dan ATK, seragam pelatihan, makan siang, uang transport (diberikan di akhir pelatihan), dan sertifikat pelatihan.



Gambar 3.1
Pelatihan di UPTD BLK dan UPTD Ganesha Technopark Sukowati

2. Pelatihan Program Tumis (Tuntas Kemiskinan)

Pelatihan program tumis dilaksanakan dengan sasaran keluarga miskin yang terdapat dalam Data Terpadu Kesejahteraan Sosial (DTKS) Dinas Sosial Kabupaten Sragen. Dari data tersebut dilakukan *assessment* dan diberikan pelatihan untuk membentuk wirausaha/ kemandirian untuk mendukung program Bupati Sragen dalam pengentasan kemiskinan di tahun 2024. Dalam pelatihan tumis, peserta pelatihan mendapatkan modul pelatihan dan ATK, seragam pelatihan, makan siang uang saku, sertifikat pelatihan serta bantuan

alat secara berkelompok. Di Tahun 2024, pelatihan tunis dilaksanakan di 3 desa yaitu Desa Bendo,Kecamatan Sukodono; Desa Kedungwaduk,Kecamatan Karangrejo dan Desa Pare, Mondokan. Pelatihan dilaksanakan 5 paket dengan peserta sebanyak 80 orang.

No	Lokasi	Tanggal Pelaksanaan	Kejuruan	Jumlah Peserta
1.	Desa Bendo Kec. Sukodono	09-09-2024 s/d. 02-10-2024	Pelatihan Las	16 orang
2.	Desa Kedungwaduk Kec. Karangrejo	03-10-2024 s/d. 25-11-2024	Pelatihan Roti dan Kue	16 orang
			Pelatihan Menjahit	16 orang
3.	Desa Pare Kec. Mondokan	21-10-2024 s/d. 12-11-2024	Pelatihan Roti dan Kue 1	16 orang
			Pelatihan Roti dan Kue 2	16 orang
Total Peserta				80 Orang

Tabel 3.10
Pelatihan Tunis Tahun 2024





Gambar 3.2
Pelatihan Tunis Tahun 2024

3. Pelatihan Program DBHCHT (Dana Bagi Hasil Cukai Hasil Tembakau)

Pelatihan program DBHCHT adalah pelatihan berbasis kompetensi dengan sasaran petani tembakau, buruh pabrik rokok ataupun keluarganya. Tujuan diadakan pelatihan DBHCHT ini adalah untuk memberikan keterampilan kerja untuk mengurangi pengangguran dan merintis usaha bersama untuk kemandirian. Di Tahun 2024, pelatihan program DBHCHT dilaksanakan di Desa Jambeyan, Kecamatan Sambirejo; Desa Bendungan, Kecamatan Kedawung; Desa Jati, Kecamatan Masaran; Desa Jekani, Kecamatan Mondokan; Desa Pelemgadung, Kecamatan Karangmalang dan di Kecamatan Mondokan.

No	Lokasi	Tanggal Pelaksanaan	Kejuruan	Jumlah Peserta
1.	Desa Jambeyan Kec. Sambirejo	22-04-2024 s/d. 11-05-2024	Batik	16 orang
			Roti dan Kue	16 orang
			Menjahit	16 orang
2.	Desa Bendungan Kec. Kedawung	13-05-2024 s/d. 07-06-2024	Roti dan Kue	16 orang
			Las	16 orang
3.	Desa Jati Kec. Masaran	26-05-2024 s/d. 14-06-2024	Menjahit	16 orang
4.	Kecamatan Mondokan	13-06-2024 s/d. 08-07-2024	Batik	16 orang
			Teknik Pendingin Ac	16 orang
			Mebel	16 orang
5.	Desa Jekani Kec. Mondokan	29-07-2024 s/d. 21-08-2024	Mebel	16 orang
6.	Desa Pelemgadung Kec. Karangmalang	26-08-20-24 s/d. 16-09-2024	Teknik Pendingin AC	16 orang
JUMLAH PESERTA				176 orang

Tabel 3.11
Pelatihan DBHCHT Tahun 2024



Gambar 3.3
Pelatihan DBHCHT Tahun 2024

3.5 Akuntabilitas Keuangan

Pada tahun 2024, belanja yang dikelola oleh Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sragen Belanja yang direncanakan dalam penetapan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sragen Tahun 2024 adalah sebesar Rp. 10.782.218.310 ,- (Sepuluh milyar tujuh ratus delapan puluh dua juta dua ratus delapan belas ribu tiga ratus sepuluh rupiah), sedangkan pada anggaran perubahan sebesar Rp. 11.149.619.310,- (Sebelas milyar seratus empat puluh sembilan juta enam ratus sembilan belas ribu tiga ratus sepuluh rupiah). Anggaran tersebut terdiri atas belanja operasi dan belanja modal dengan perincian sebagai berikut :

- Belanja operasi sebesar Rp 10.928.154.182,- (Sepuluh miliar sembilan ratus dua puluh sembilan juta seratus lima puluh empat ribu seratus delapan puluh dua rupiah) yang terdiri atas belanja berikut :

No	Uraian	Anggaran
1.	Belanja pegawai	7.618.517.474
2.	Belanja barang dan jasa	3.842.636.708
3.	Belanja bantuan sosial	6.000.000
Total		10.928.154.182

Tabel 3.12
Belanja Operasi Dinas Tenaga Kerja

- Belanja modal sebesar Rp 220.465.128,- (Dua ratus dua puluh juta empat ratus enam puluh lima ribu seratus dua puluh delapan rupiah) Terdiri atas belanja berikut ini :

No	Uraian	Anggaran
1	Belanja peralatan dan mesin	89.458.400
2.	Belanja gedung dan bangunan	70.200.000
3.	Belanja jalan, jaringan dan irigasi	35.806.728
4	Belanja Aset Lainnya	25.000.000
Total		220.465.128

Tabel 3.13
Belanja Modal Dinas Tenaga Kerja

a. Realisasi Anggaran Belanja

Realisasi Belanja yang dapat diinvestasikan oleh Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sragen adalah sebesar Rp. 10.301.344.125,00 (Sepuluh miliyar tiga ratus satu juta tiga ratus satu ribu seratus dua puluh lima rupiah) dari anggaran Rp 11.149.819.310,00 (Sebelas miliyar seratus empat puluh sembilan juta enam ratus sembilan belas ribu tiga ratus sepuluh rupiah). Terdiri atas realisasi anggaran

belanja operasi dan belanja modal seperti dijabarkan dalam tabel berikut ini :

No	Uraian	Realisasi
1.	Belanja pegawai	6.489.175.343
2.	Belanja barang dan jasa	3.587.929.890
3.	Belanja bantuan sosial	0.000.000
4.	Belanja peralatan dan mesin	80.942.000
5.	Belanja gedung dan bangunan	69.200.000
6.	Belanja jalan, jaringan dan irigasi	38.696.630
7.	Belanja Aset Lainnya	24.400.000
	Jumlah	10.301.344.125

Tabel 3.14
Realisasi Belanja Dinas Tenaga Kerja Tahun 2024

Berdasarkan perbandingan antara rencana dan realisasi yang dapat diwujudkan maka dapat disimpulkan bahwa capaian realisasi anggaran sebesar 92,35 % atau dapat dikatakan capaiannya Baik.

No	Program Kegiatan	Target	Realisasi	Capaian
1	Anggaran Tahun 2024	Rp 11.148.619.310,00	Rp. 10.301.344.125,00	92,35 %
Jumlah		Rp 11.148.619.310,00	Rp. 10.301.344.125,00	92,35 %

Tabel 3.15
Presentase serapan anggaran belanja Dinas Tenaga Kerja Tahun 2024

Adapun realisasi anggaran total per masing-masing kegiatan/ sub kegiatan yang dilaksanakan oleh Dinas Tenaga Kerja sesuai dengan data yang ada dalam aplikasi emonevkpd.sragenkab.gould akan dijabarkan dalam tabel dibawah ini.

No	Kode / Nama Program / Kegiatan	Target Anggaran (Rp)	Realisasi Anggaran (Rp)	Capaian (%)
1	2	3	4	5
A.	PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH KABUPATEN/KOTA	8.020.662.510	8.211.800.000	102,00
1	Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	5.000.000	5.000.000	100,00
2	Penyediaan gaji dan tunjangan ASN	7.016.517.419	8.460.170.043	97,44
3	Penyediaan komponen instalasi listrik/penerangan bangunan kantor	18.729.000	15.261.500	84,62
4	Penyediaan peralatan dan perlengkapan kantor	150.800.400	155.400.000	96,06
5	Penyediaan bahan logistik kantor	22.000.000	18.900.000	93,33
6	Penyediaan barang cetak dan penggandaan	10.000.000	10.000.000	100,00
7	Penyelenggaraan rapat koordinasi dan konsultasi SKPD	76.000.000	70.000.000	100,00
8	Pemeliharaan Arsip (Records) pada SKPD	8.000.000	8.000.000	96,99
9	Penyediaan jasa komunikasi, sumber daya air dan listrik	400.000.000	332.100.104	70,00
10	Penyediaan jasa peralatan dan perlengkapan kantor	10.000.000	10.000.000	99,00

11	Penyusunan alur pelayanan unsur kantor	730.000.000	719.442.500	98,56
12	Koordinasi dan pemaduserasian kinerja pemerintahan daerah dan pembinaan kemitraan Usaha Operasional dan Lingkungan	180.000.000	167.232.183	89,03
13	Pemeliharaan rumah dan gedung kantor dan kelengkapannya	189.995.935	189.995.935	99,50
6	PROGRAM PENGEMBANGAN TENAGA KERJA	34.966.000	31.979.500	91,46
14	Pelaksanaan unsure tenaga kerja mikro	33.000.000	24.450.000	87,50
15	Pengukuran unsure tenaga kerja mikro	6.966.500	7.529.000	75,01
7	PROGRAM PELATIHAN KERJA DAN PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA	1.010.191.000	1.000.000.000	82,75
16	Proses pelaksanaan pemotivasian dan pelatihan kelayakan tenaga kerja berkesetaraan standar kompetensi	1.512.750.000	1.397.500.500	92,41
17	Koordinasi antar lembaga dan kerja sama dengan sektor swasta untuk penyediaan instruktur serta sarana dan prasarana lembaga pelatihan kerja	6.700.000	6.210.000	94,59
18	Pemantauan lembaga pelatihan kerja swasta	7.800.000	7.000.000	90,00

19	Penyelenggaraan sosialisasi pelayanan tenaga ketenagakerjaan	7.000.000	7.000.000	100,00
20	Pelaksanaan kerjasama pemanfaatan tenaga kerja	55.651.000	55.651.000	100,00
21	Pengukuran kompetensi dan produktifitas tenaga kerja	24.600.000	24.600.000	100,00
5	PROGRAM PENGEMBANGAN TENAGA KERJA	110.091.000	109.736.000	67,55
22	Pelaporan kinerja	5.000.000	5.000.000	100,00
23	Pengelolaan dan pelayanan pelatihan bagi pencari kerja	11.000.000	10.700.000	97,27
24	Pengadaan dan pemeliharaan alat peraga pelatihan ketenagakerjaan	4.200.000	3.850.000	91,67
25	Pelaksanaan kewirausahaan kerja	5.000.000	5.000.000	100,00
26	Pemanfaatan sumber daya pelatihan UPTKS secara berkelanjutan	6.726.000	6.570.000	98,28
27	Pengawasan dan pengendalian UPTKS	8.910.000	8.168.000	94,11
28	Pemutakhiran dan pengembangan aplikasi informasi pasar kerja online	5.000.000	4.985.000	99,70
29	Pelayanan dan penyediaan informasi pasar kerja online	12.354.000	11.363.000	92,00
30	Job Fair / Bursa Kerja	200.000.000	199.113.750	99,56

31	Peningkatan perlindungan dan kompetensi calon Pekerja Migran Indonesia (CPMI) Pekerja Migran Indonesia (PMI)	34.110.000	24.170.000	99,99
32	Pengelolaan layanan terpadu pada calon pekerja migran	8.917.300	8.138.080	98,89
33	Pemberdayaan pekerja migran Indonesia di ne penempatan	13.786.000	10.405.000	97,24
5	PROGRAM KEBIJAKAN INDUSTRIAL	116.000.000	146.465.000	85,67
34	Pengaturan pelatihan Perusahaan bagi pekerjanya	5.000.000	5.735.800	79,50
35	Pendidikan pelayanan kerja bersama bagi perusahaan	5.000.000	4.992.500	98,48
36	Penyelenggaraan pemerintah dan efektivitas secara hubungan industrial dan pemberdayaan sosial tenaga kerja serta pengawasan	55.000.000	16.700.000	83,53
37	Penyusunan Penerapan Hubungan Industrial, Hiegra kerja dan pemutusan perusahaan yang berakibat/berdampak pada kepentingan di 1 (satu) daerah Kabupaten/Kota	21.750.000	20.362.000	82,19

36	Pemeliharaan peralatan dan mesin lainnya	15.450.000	14.475.000	93,68
39	Pemeliharaan peralatan dan perlengkapan kantor	7.000.000	6.732.000	96,17
40	Pemeliharaan gedung dan bangunan	75.000.000	74.150.000	98,87
41	Pemeliharaan jaringan	60.000.000	59.041.000	98,41
1	PROGRAM PENGEMBANGAN KAWASAN TRANSMIGRASI	40.000.000	37.897.470	94,74
42	Pembinaan dan pengembangan kelembagaan pelaku transmigrasi	10.000.000	10.000.000	100,00
43	Pembinaan dan pengembangan kawasan transmigrasi	30.000.000	27.897.470	92,97

Tabel 3.16

Realisasi Anggaran per Program Kegiatan Sub Kegiatan Tahun 2024

b. Realisasi Anggaran Belanja yang tidak mendukung secara langsung IKU dan yang mendukung secara langsung IKU

- Realisasi Anggaran Belanja yang tidak mendukung secara langsung IKU.
  Pada tahun 2024, Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sragen mempunyai 1 (satu) program yang tidak mendukung secara langsung IKU yaitu :

  1. Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/ Kota
     Program tersebut direncanakan oleh Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sragen pada Tahun 2024 dengan anggaran sebesar Rp 8.920.682.510,00 (Delapan miliyar sembilan ratus dua puluh juta delapan ratus enam puluh dua ribu lima ratus sepuluh rupiah). Sedangkan realisasinya sebesar Rp. 8.211.850.205,00 (Delapan miliyar dua ratus sebelas juta delapan ratus lima puluh dua ratus lima rupiah). Berdasarkan perbandingan antara rencana dan realisasi yang dapat diwujudkan maka dapat disimpulkan bahwa capaian anggaran yang tidak mendukung secara langsung IKU adalah sebesar 92,05 %.

No	Program/Kegiatan	Target	Realisasi	Capaian
1	Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/ Kota	Rp 11.149.619.313,00	Rp. 10.391.344.125,00	92,35 %
	Jumlah	Rp 11.149.619.313,00	Rp. 10.391.344.125,00	92,35 %

Tabel 3.17
Capaian realisasi anggaran Program yang tidak mendukung secara langsung IKU Tahun 2024

- Realisasi Anggaran Belanja yang mendukung secara langsung IKU
  Pada tahun 2024, Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sragen mempunyai 5 (lima) program yang mendukung secara langsung IKU yaitu :

  - Program Perencanaan Tenaga Kerja
    Program Perencanaan Tenaga Kerja direncanakan oleh Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sragen pada Tahun 2024 dengan anggaran sebesar Rp 34.963.500,00 (Tiga puluh empat juta sembilan ratus enam puluh tiga ribu lima ratus rupiah). Sedangkan

realisasinya sebesar Rp. 31.873.500,00 (Tiga puluh satu juta delapan ratus tujuh puluh tiga lima ratus rupiah). Berdasarkan perbandingan antara rencana dan realisasi yang dapat diwujudkan maka dapat disimpulkan bahwa capaian anggaran program Perencanaan Tenaga Kerja adalah sebesar 91,16 %.

- Program Pelatihan Kerja dan Produktivitas Tenaga Kerja

  Program Pelatihan Kerja dan Produktivitas Tenaga Kerja direncanakan oleh Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sragen pada Tahun 2024 dengan anggaran sebesar Rp 1.618.151.930,00 (Satu miyar enam ratus delapan belas juta seratus lima puluh satu ribu sembilan ratus rupiah). Sedangkan realisasinya sebesar Rp. 1.600.859.900,00 (Satu miyar lima ratus juta delapan ratus tiga puluh sembilan ribu sembilan ratus rupiah). Berdasarkan perbandingan antara rencana dan realisasi yang dapat diwujudkan maka dapat disimpulkan bahwa capaian Program Pelatihan Kerja dan Produktivitas Tenaga Kerja adalah sebesar 92,75 %.

- Program Perlindungan Tenaga Kerja

  Program Perlindungan Tenaga Kerja direncanakan oleh Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sragen pada Tahun 2024 dengan anggaran sebesar Rp 316.081.400,00 (Tiga ratus enam belas juta delapan puluh satu ribu empat ratus rupiah). Sedangkan realisasinya sebesar Rp. 306.735.050,00 (Tiga ratus sembilan juta tujuh ratus tiga puluh lima ribu lima puluh rupiah). Berdasarkan perbandingan antara rencana dan realisasi yang dapat diwujudkan maka dapat disimpulkan bahwa capaian anggaran yang tidak mendukung secara langsung IKU adalah sebesar 97,09 %.

- Program Hubungan Industrial

  Program Hubungan Industrial direncanakan oleh Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sragen pada Tahun 2024 dengan anggaran sebesar Rp 150.560.000,00 (Seratus lima puluh sembilan juta lima ratus enam puluh ribu rupiah). Sedangkan realisasinya sebesar Rp. 149.453.600,00 (Seratus empat puluh sembilan juta empat ratus lima puluh tiga ribu rupiah). Berdasarkan perbandingan antara rencana

dan realisasi yang dapat diwujudkan maka dapat disimpulkan bahwa capaian anggaran yang tidak mendukung secara langsung IKU adalah sebesar 93,67 %.

- Program Pembangunan Kawasan Transmigrasi

  Program Pembangunan Kawasan Transmigrasi direncanakan oleh Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sragen pada Tahun 2024 dengan anggaran sebesar Rp 40.300.00,00 (Empat puluh juta rupiah). Sedangkan realisasinya sebesar Rp. 37.592.470,00 (Tiga puluh tujuh juta lima ratus sembilan puluh dua ribu empat ratus tujuh puluh rupiah). Berdasarkan perbandingan antara rencana dan realisasi yang dapat diwujudkan maka dapat disimpulkan bahwa capaian anggaran yang tidak mendukung secara langsung IKU adalah sebesar 93,98 %.

No	Program Kegiatan	Target	Realisasi	Capaian
1	Program Perencanaan Tenaga Kerja	Rp 34.063.500,00	Rp 31.873.500,00	93,57 %
2	Program Pelatihan Kerja dan Produktivitas Tenaga Kerja	Rp 1.618.151.900,00	Rp. 1.503.829.900,00	92,75 %
3	Program Penempatan Tenaga Kerja	Rp 316.961.400,00	Rp. 309.736.050,00	97,99 %
4	Program Hubungan Industrial	Rp 155.560.000,00	Rp. 143.460.000,00	92,67 %
5	Program Pembangunan Kawasan Transmigrasi	Rp 40.000.000,00	Rp. 37.592.470,00	93,98 %
Jumlah		Rp2.166.756.800,00	Rp. 1.997.222.420,00	92,69 %

Tabel 3.10

Capaian belanja anggaran Program yang mendukung secara langsung IKU Tahun 2024

3.6 Efisiensi Anggaran terhadap pencapaian kinerja IKU

Efisiensi anggaran adalah ukuran tingkat penggunaan anggaran dalam suatu proses. Semakin rendah/ sedikit penggunaan anggaran, maka prosesnya dikatakan semakin efisien. Proses yang efisien ditandai dengan perbaikan proses sehingga menjadi lebih murah dan lebih cepat.

Tingkat efisiensi penggunaan APBD (Anggaran Pendapatan dan Belanja) Tahun Anggaran 2024 untuk pembangunan sektor ketenagakerjaan diukur dari indikator Kinerja Utama (IKU) disajikan dalam tabel sebagai berikut:

NO	TUJUAN/SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR TUJUAN/SASARAN	KINERJA TAHUN 2024			ANGGARAN TAHUN 2024			TINGKAT EFISIENSI (% diperoleh dari 1% waktu tunggu efisien jadi dari 1% waktu efisien
			TARGET	REALISASI	CAPAIAN (%)	ANGGARAN (Rp)	REALISASI (Rp)	CAPAIAN (%)	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	Tujuan strategis/ IKU meningkatnya pemberdayaan tenaga kerja dan menurunkan tenaga kerja yang belum	Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja	71,00	74,04	104,03	31.134.574.319	15.301.343.125	92,35	1,13

Tabel 3.19

Analisis Efisiensi Anggaran terhadap pencapaian IKU Tahun 2024

Analisis efisiensi anggaran terhadap pencapaian IKU atas penggunaan sumber daya pada tahun 2024 adalah sebagai berikut:

a. Pada indikator kinerja utama *Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK)* efisiensinya adalah 1,13 berasal dari perhitungan persentase capaian kinerja tahun 2024 (104,62%) dibagi persentase penyerapan anggaran tahun 2024 (92,35%). Pencapaian tersebut menunjukkan bahwa efisiensi penggunaan sumber daya termasuk EFISIEN.

Adapun faktor yang mendukung terjadinya efisiensi penggunaan

anggaran diantaranya:

1. Perencanaan kegiatan dan anggaran pada tahun 2024 telah mempertimbangkan kebutuhan dan hasil evaluasi tahun sebelumnya;
2. Mekanisme pelaksanaan kegiatan dan anggaran telah sesuai dengan rencana kerja dan anggaran yang telah disusun;
3. Pemanfaatan media sosial yang lebih optimal oleh Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sragen, dalam penyebarluasan informasi lowongan kerja maupun pelatihan yang ada, baik pelatihan di UPTD Ganesha Technopark Sukowati maupun UPTD BLK Dinas Tenaga Kerja.
4. Kerjasama yang baik dengan pemerintah desa/ kecamatan dalam perencanaan, pelaksanaan maupun pelatihan MTU baik pelatihan DAU maupun pelatihan DSHCHT di desa-desa.
5. Adanya job cafe yang membantu mengoptimalkan pelayanan ketenagakerjaan didalam lebih nyaman bagi masyarakat selain pelayanan di MPP.
6. Pemanfaatan teknologi informasi oleh Dinas Tenaga Kerja dalam pencapaian tujuan, seperti inovasi Glat Kerja. Inovasi ini bertujuan untuk mempermudah proses perencanaan, evaluasi, dan pelaporan. Glat Kerja menyediakan informasi tiap bidang data-data ketenagakerjaan yang dibutuhkan dalam proses perencanaan, evaluasi, dan pelaporan kinerja, sehingga proses ini menjadi lebih efisien dan efektif dalam mendukung pencapaian kinerja lebih baik karena adanya perancanaan

Upaya yang perlu dilakukan untuk meningkatkan efisiensi anggaran selanjutnya adalah:

1. Perlu adanya manajemen risiko dalam perencanaan dan pelaksanaan kegiatan dan anggaran yang dipantau dan dievaluasi secara berkala;
2. Meningkatkan koordinasi dan komitmen bersama untuk melaksanakan kegiatan sesuai rencana dan berinovasi dalam menciptakan layanan ketenagakerjaan yang prima.

3.7 Penghargaan

Penghargaan yang diperoleh Dinas Tenaga Kerja di tahun 2024 sebagai berikut:

- Penghargaan Siddhakarya

  Penghargaan Siddhakarya adalah penghargaan yang diberikan oleh Dinas Tenaga Kerja Provinsi Jawa Tengah kepada perusahaan atau pengusaha kecil dan menengah yang adpat meningkatkan produktivitasnya. PT Pan Brothers, Tbk sebagai perusahaan binaan Dinas Tenaga Kerja dalam kegiatan Pengukuran Kompetensi dan Produktivitas Tenaga Kerja Tahun 2023, dan pada tahun berikutnya yaitu di Tahun 2024 mendapatkan anugerah Siddhakarya dengan kategori "Unggul". Thropy dan sertifikat Siddhakarya diserahkan oleh Pejabat Gubernur Jawa Tengah kepada perusahaan PT Pan Brothers, Tbk dengan didampingi oleh Dinas Tenaga Kerja. Penghargaan ini diberikan pada tanggal 29 Oktober 2024 di Ruang Daisy Lt. 15 Hotel MG Setos Semarang.


PT PAN BROTHERS Tbk

UNGGUL

Gambar 3.4
Sertifikat penghargaan Siddhakarya kepada PT Pan Brothers, Tbk



Gambar 3.3
Foto penganugerahan Siddhakarya kepada PT Pan Brothers, Tbk yang didampingi oleh Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bnagen

BAB IV
PENUTUP

4.1. Kesimpulan

Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LKIP) ini merupakan serangkaian prosedur pengelolaan anggaran hingga realisasinya dalam pelaksanaan program dan kegiatan sebagai bentuk akuntabilitas/pertanggung jawaban atas dana yang telah dianggarkan pada perangkat daerah. Entitas akuntansi dan entitas pelaporan meliputi proses pengumpulan data, pencatatan, pengklasifikasian sampai dengan pelaporan keuangan dalam rangka mempertanggung jawabkan pelaksanaan Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD). Hal tersebut adalah merupakan data yang diolah untuk dijadikan suatu informasi guna pengambilan keputusan dan juga sebagai pedoman dalam pengambilan keputusan juga sebagai pedoman dalam penyusunan anggaran pendapatan dan belanja tahun berikutnya.

Pencapaian terhadap target sasaran kinerja Badan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sragen yang telah dicapai selama tahun 2024 serta permasalahan yang sudah dihadapi, dikaji/dikaji dapat menjadi salah acuan untuk merumuskan kebijakan strategis untuk tahun yang akan datang.

Dengan memperhatikan uraian dan data pada bab III, maka dapat disampaikan bahwa Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sragen dalam melaksanakan tugas dan fungsinya dalam pencapaian tujuan dan sasaran dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Capaian kinerja Tujuan Strategis : Meningkatnya produktivitas tenaga kerja dan penyalurkan tenaga kerja yang siap kerja, tercapai **184,63 %** atau dengan kategori **Sangat Baik**;
2. Capaian kinerja Sasaran Strategis : Meningkatnya kualitas tenaga kerja yang siap kerja, tercapai sebesar **80,33 %** atau dengan kategori **Baik**.
3. Capaian kinerja sasaran penunjang : **Meningkatnya akuntabilitas kinerja perangkat daerah**, tercapai **96,66 %** atau dengan kategori **Baik.**

Sementara permasalahan atau hambatan yang ditemui dalam pelaksanaan program/ kegiatan/ sub kegiatan antara lain :

1. Masih kurangnya kolaborasi dinas dengan berbagai perangkat daerah dan stake holder terkait dalam meningkatkan produktivitas tenaga kerja di Kabupaten Sragen.
2. Kurangnya etos kerja peserta pelatihan pasca pelatihan dalam kontribusi peningkatan produktivitas tenaga kerja di Kabupaten Sragen.
3. Masih kurangnya koordinasi dan dukungan antar bidang dalam pemenuhan data-data ketenagakerjaan dan data monev program kegiatan/ sub kegiatan.

Sedangkan dari sisi belanja, dari target anggaran pada tahun 2024 sebesar Rp 11.149.819.310,00 (Sebelas miliyar seratus empat puluh sembilan juta enam ratus sembilan belas ribu tiga ratus sepuluh rupiah) dapat direalisasikan sebesar Rp 10.301.344.120,00 (Sepuluh miliyar tiga ratus satu juta tiga ratus empat puluh empat ribu seratus dua puluh lima rupiah) dengan capaian realisasi anggaran sebesar 92,39 %. Dari anggaran tersebut terdapat sisa lebih pagu anggaran sebesar Rp 848.275.185,00 (Delapan ratus empat puluh delapan juta dua ratus tujuh puluh lima ribu seratus delapan puluh lima rupiah) atau sebesar 7,60 %.

4.2 Langkah Perbaikan dan Saran

Berdasarkan capaian kinerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sragen Tahun 2024, terdapat rekomendasi untuk perbaikan kinerja di Tahun 2026 yaitu sebagai berikut :

1. Meningkatkan pelatihan berbasis kompetensi kepada masyarakat berkolaborasi dengan stake holder terkait untuk meningkatkan etos kerja dan produktivitas tenaga kerja.
   a. Melaksanakan pemetaan dan assessment peserta pelatihan berbasis kompetensi untuk mendapatkan peserta yang benar-benar ingin mengikuti pelatihan dan di akhir pelatihan produktif.
   b. Menyediakan program pelatihan yang lebih berorientasi kepada kebutuhan pasar kerja, dunia industri dan dunia usaha.
   c. Memanfaatkan teknologi seperti pelatihan e-learning untuk memberikan akses lebih luas dan fleksibel kepada tenaga kerja usia produktif khususnya anak-anak muda agar dapat meningkatkan

produktivitas tenaga kerja maupun partisipasi angkatan kerja.

d. Melakukan monitoring dan evaluasi setelah pelatihan kerja terkait dengan penempatan kerja.

2. Meningkatkan penggunaan media sosial maupun website yang dimiliki oleh dinas untuk menyampaikan informasi ketenagakerjaan.

a. Menggunakan media sosial dan website yang dimiliki untuk menyampaikan peluang kerja baik dalam negeri maupun luar negeri kepada masyarakat.

b. Menggunakan media sosial dan website yang dimiliki oleh dinas secara lebih *massive* agar informasi pelatihan apapun yang ada di Dinas Tenaga Kerja baik online maupun offline dapat diketahui masyarakat luas.

a. Meningkatkan komitmen dan dukungan pimpinan serta pejabat struktural bidang dalam pemenuhan data-data ketenagakerjaan dan data dukung pemenuhan SAKIP.

b. Meningkatkan koordinasi dan ketersediaan data bidang terkait monitoring dan evaluasi program/ kegiatan/ sub kegiatan yang disusun secara berkala dan tepat waktu.

Sragen, Februari 2025
Kepala Dinas Tenaga Kerja
Kabupaten Sragen

Agus Winarno, S.Sos, M.Si.
Pembina Utama Muda
NIP. 19710313 199803 1 008



DINAS TENAGA KERJA
KABUPATEN SRAGEN

TAHUN 2025

PEMERINTAH KABUPATEN SRAGEN
DINAS TENAGA KERJA
Jl. R.A.Kartini No. 180 Sungkul, Karangmalang, Sragen Telp/Fax (0271) 890845
SRAGEN - 57222

PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2024

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

Nama : AGUS WINARNO, S.Sos ,M.Si.

Jabatan : Kepala Dinas Tenaga Kerja

selanjutnya disebut PIHAK PERTAMA,

Nama : dr KUSDINAR UNTUNG YUNI SUKOWATI

Jabatan : Bupati Sragen

selaku atasan 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 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.

Sragen, 05 Januari 2024

PIHAK II

dr KUSDINAR UNTUNG YUNI SUKOWATI

PIHAK I

AGUS WINARNO, S.Sos.,M.Si.

LAMPIRAN PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2024

NO	TUJUAN/ SASARAN KINERJA/ SASARAN PROGRAM	INDIKATOR KINERJA	TARGET
1	2	3	4
1	Meningkatkan produktivitas tenaga kerja dan menyiapkan tenaga kerja yang siap kerja	TPAK (Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja)	71,24 persen
	[-] Meningkatnya kualitas tenaga kerja yang siap kerja	Tingkat produktivitas tenaga kerja (Rp/Perkapita)	9,252 miyar
	[-] Meningkatnya akuntabilitas kinerja Perangkat Daerah	Predikat kinerja SAKIP Perangkat Daerah	70,40 (BB) predikat

NO	PROGRAM	ANGGARAN	KETERANGAN
1	Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota	8.427.770.510	APBD
2	Program Perencanaan Tenaga Kerja	34.963.500	APBD
3	Program Pelatihan Kerja dan Produktivitas Tenaga Kerja	1.743.842.900	APBD
4	Program Penempatan Tenaga Kerja	319.081.400	APBD
5	Program Hubungan Industrial	159.560.000	APBD
6	Program Pembangunan Kawasan Transmigrasi	40.000.000	APBD

Sragen, 05 Januari 2024

PIHAK II

dr KUSDINAR UNTUNG YUNI SUKOWATI

PIHAK I

AGUS WINARNO, S.Sos.,M.Si.

PEMERINTAH KABUPATEN SRAGEN
DINAS TENAGA KERJA
Jl. R.A Kartini No. 160 Sungkul, Karangmalang, Sragen Telp/Fax (0271) 890645
SRAGEN - 57222

PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2024

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

Nama : ANDRI UTOMO, S.E.,M.M.
Jabatan : Sekretaris Dinas Tenaga Kerja

selanjutnya disebut PIHAK PERTAMA,

Nama : AGUS WINARNO, S.Sos.,M.Si.
Jabatan : Kepala Dinas Tenaga Kerja

selaku atasan 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 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.

Sragen, 05 Januari 2024

PIHAK II

AGUS WINARNO, S.Sos.,M.Si.

PIHAK I

ANDRI UTOMO, S.E.,M.M.

LAMPIRAN PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2024

NO	SASARAN KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA	TARGET
1	2	3	4
1	Terlaksanannya kegiatan Perencanaan, Penganggaran dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Persentase dokumen perencanaan tenaga kerja yang disusun	100 persen
2	Terlaksanannya kegiatan administrasi keuangan perangkat daerah	Prosentase Pelayanan Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	100 persen
3	Terlaksanannya Kegiatan Administrasi Umum Perangkat Daerah	Prosentase Pelayanan Administrasi Umum Perangkat Daerah	100 persen
4	Tersedianya Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Prosentase Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	100 persen
5	Terpeliharanya Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Prosentase Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	100 persen
6	Terlaksanannya Sistem Informasi Perangkat Daerah	Prosentase Sistem informasi Perangkat Daerah	100 persen
7	Terlaksanannya kegiatan BLUD (Badan Layanan Umum Daerah)	Persentase Capaian Standart Pelayanan Minimal BLUD	100 persen

NO	KEGIATAN	ANGGARAN	KETERANGAN
1	Perencanaan, Penganggaran dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	5.550.000	APBD
2	Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	6.651.116.474	APBD
3	Administrasi Umum Perangkat Daerah	166.634.400	APBD
4	Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	1.211.500.000	APBD
5	Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	281.919.630	APBD
6	Peningkatan Pelayanan BLUD	50.000.000	Pendapatan dan BLUD

Sragen, 08 Januari 2024

PIHAK II

ANDRI UTOMO, S.E.,M.M.

PIHAK I

AGUS WINARNO, S.Sos.,M.Si.