

**LAPORAN KINERJA  
INSTANSI PEMERINTAH  
(LKJiP)**



**DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI  
KABUPATEN GROBOGAN  
TAHUN 2021**

# LAPORAN KINERJA INSTANSI PEMERINTAH (LKJiP)



DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI  
KABUPATEN GROBOGAN  
TAHUN 2021

## KATA PENGANTAR

Dengan mengucapkan puji syukur kehadiran Tuhan Yang Maha Kuasa atas rahmat dan karunia-Nya, kami telah dapat menyelesaikan penyusunan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Grobogan Tahun 2021, merupakan bentuk komitmen nyata Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Grobogan sebagaimana diamanatkan dalam PP Nomor 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah dan Peraturan Presiden nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP). Dalam Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) juga disertakan dokumen Perjanjian Kinerja (PK) Perangkat Daerah untuk eselon 2, 3, dan eselon 4 Tahun 2021 dan Rencana Kinerja Tahun (RKT) Tahun 2021 dengan berpedoman pada peraturan Menteri PAN dan RB Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu Atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah.

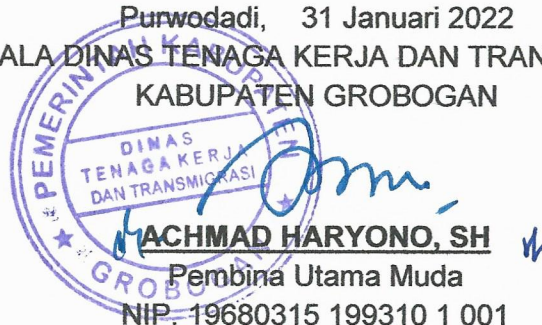
LKjIP adalah wujud pertanggungjawaban pejabat publik kepada masyarakat tentang kinerja lembaga pemerintah selama satu tahun anggaran. Proses Kinerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Grobogan telah diukur, dievaluasi, dianalisis dan dijabarkan dalam bentuk LKjIP.

Adapun tujuan penyusunan LKjIP adalah untuk menggambarkan penerapan Rencana Strategis (RENSTRA) dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi organisasi di masing – masing perangkat daerah, serta keberhasilan capaian sasaran saat ini untuk percepatan dalam meningkatkan kualitas capaian kerja yang diharapkan pada tahun yang akan datang. Melalui penyusunan LKjIP juga dapat memberikan penerapan prinsip-prinsip *good governance*, yaitu dalam rangka terwujudnya transparansi dan akuntabilitas di lingkungan pemerintah.

Demikian LKjIP ini kami susun semoga dapat digunakan sebagai bahan bagi pihak-pihak yang berkepentingan khususnya untuk peningkatan kinerja di masa mendatang.

Purwodadi, 31 Januari 2022

KEPALA DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI  
KABUPATEN GROBOGAN



## RINGKASAN EKSEKUTIF

Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKJIP) Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Grobogan Tahun 2021 ini merupakan pertanggungjawaban tertulis atas penyelenggaraan pemerintah yang baik (*Good Governance*) Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Grobogan Tahun 2021. Pembuatan LKJIP ini merupakan langkah yang baik dalam memenuhi harapan Peraturan Presiden Nomor 29 tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP). Sebagai upaya untuk penyelenggaraan pemerintahan yang baik sebagaimana diharapkan oleh semua pihak.

Sesuai dengan Rencana Strategi (Renstra) Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Grobogan pada tahun 2016 – 2021, mempunyai visi “***Mewujudkan Iklim Investasi yang kondusif dan peningkatan penyerapan tenaga kerja***”. Untuk mewujudkan Visi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Grobogan Tahun 2016-2021 tersebut diatas dilaksanakan Misi sebagai berikut:

- a. Meningkatkan Kompetensi dan Produktivitas Tenaga Kerja
- b. Meningkatkan Kesempatan Kerja
- c. Meningkatkan Perlindungan Ketenagakerjaan
- d. Meningkatkan Minat Bertransmigrasi

Dalam Tahun Anggaran 2021 untuk pelaksanaan program dan kegiatan pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Grobogan dalam rangka mencapai target kinerja yang ingin dicapai dianggarkan melalui Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD) Kabupaten Grobogan Tahun Anggaran 2021 sebesar Rp. 4.401.614.050,00 sedangkan realisasi anggaran mencapai Rp. 3.711.821.633,00, dengan demikian dapat dikatakan tahun 2021 Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Grobogan kondisi anggaran adalah Silpa Rp. 689.792.417,00.

Renstra Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Grobogan 2016-2021 menetapkan sebanyak 2 ( dua) sasaran dengan 8 (delapan) indikator kinerja tersebut telah dilaksanakan melalui Rencana Kinerja Tahunan tahun ke 5 dari lima tahun yang direncanakan yaitu pada tahun 2021, dengan rincian pencapaian sasaran sebagai berikut :

- Sasaran 1 terdiri dari 1 indikator dengan nilai 104.02 %
- Sasaran 2 terdiri dari 1 indikator dengan nilai 0.00 %

Sasaran kedua Renstra tidak dapat tercapai karena adanya force majeure yaitu pada tahun 2021 kondisi wabah Covid-19 masih melanda Kabupaten Grobogan dan seluruh wilayah Indonesia sehingga Penempatan Transmigrans yang direncanakan sebanyak 30 KK terpaksa di batalkan mengingat kuota penempatan transmigrans untuk transmigrans yang berasal dari Wilayah Kabupaten Grobogan ditiadakan. Sehingga hasil pengukuran hanya dilakukan terhadap capaian 1 sasaran, dimana secara umum dapat melebihi target yang ditetapkan dalam perjanjian kinerja.

Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Grobogan ini, diharapkan dapat digunakan untuk evaluasi bagi perbaikan pengelolaan pembangunan Sumber Daya Manusia dalam hal kesejahteraan masyarakat pada umumnya khususnya masalah ketenagakerjaan guna melaksanakan tugas pokok dan fungsinya guna mendukung perkembangan ekonomi masyarakat Grobogan yang signifikan.

Purwodadi, 31 Januari 2021

KEPALA DINAS  
TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI  
KABUPATEN GROBOGAN



*[Handwritten Signature]*  
**ACHMAD HARYONO, SH**  
Pembina Utama Muda  
NIP. 19680315 199310 1 001

## DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Jumlah Pegawai Berdasarkan Pendidikan .....	I-3
Tabel 1.2 Data Pegawai Berdasarkan Eselon, Jabatan, Pendidikan .....	I-3
Tabel 1.3 Data Sarana dan Prasarana Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Grobogan .....	I-4
Tabel 2.1 Tujuan, Sasaran, Indikator, dan Target Kinerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Grobogan .....	II-3
Tabel 2.2 Indikator Kinerja Utama Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Grobogan Tahun 2021 .....	II-4
Tabel 2.3 Perjanjian Kinerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Grobogan Tahun 2021 .....	II-6
Tabel 2.4 Tujuan, Sasaran, Indikator, dan Target Kinerja Hasil Reviu Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Grobogan .....	II-7
Tabel 2.5 Indikator Kinerja Utama, Formulasi Pengukuran dan Kriteria Indikator Hasil Reviu Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Grobogan Tahun 2021 .....	II-9
Tabel 2.6 Perjanjian Kinerja Hasil Reviu Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Grobogan Tahun 2021 .....	II-10
Tabel 3.1 Predikat Nilai Capaian Kinerja .....	III-2
Tabel 3.2 Kategori Pencapaian Kinerja sasaran .....	III-2
Tabel 3.3 Indikator Kinerja Utama Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Grobogan Tahun 2021 .....	III-4
Tabel 3.4 Formulasi Perhitungan Indikator Kinerja Utama Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Grobogan Tahun 2021 .....	III-5

Tabel 3.5 Capaian Indikator Kinerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Grobogan Tahun 2021 .....	III-6
Tabel 3.6 Capaian Kinerja Sasaran Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Grobogan Tahun 2021 .....	III-7
Tabel 3.7 Pencapaian Kinerja Sasaran.....	III-8
Tabel 3.8 Analisis Pencapaian Sasaran 1 Meningkatnya Penempatan Tenaga Kerja ....	III-9
Tabel 3.9 Angkatan Kerja Menurut Pendidikan .....	III-10
Tabel 3.10 Penduduk Usia Kerja .....	III-11
Tabel 3.11 Data Tenaga Kerja yang memiliki Sertifikat.....	III-12
Tabel 3.12 Pencaker, Lowongan dan Penempatan .....	III-14
Tabel 3.13 Tingkat Pengangguran Terbuka.....	III-15
Tabel 3.14 Tingkat Pengangguran Terbuka Jawa Tengah.....	III-16
Tabel 3.15 Jumlah Kasus Perselisihan .....	III-17
Tabel 3.16 Penduduk Bekerja .....	III-18
Tabel 3.17 Faktor-faktor yang mempengaruhi keberhasilan pencapaian kinerja .....	III-20
Tabel 3.18 Kategori Pencapaian Kinerja Sasaran .....	III-24
Tabel 3.19 Pagu dan Realisasi Anggaran .....	III-25
Tabel 3.20 Pagu dan Realisasi Anggaran Berdasarkan Kegiatan.....	III-26
Tabel 3.21 Tingkat Efisiensi dan Efektifitas .....	III-26

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Struktur Organisasi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Wonogiri.....I-7

## DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR.....	i
RINGKASAN EKSEKUTIF .....	ii
DAFTAR TABEL .....	iv
DAFTAR GAMBAR.....	vi
DAFTAR ISI .....	vii
<b>BAB I</b> <b>PENDAHULUAN.....</b>	<b>I-1</b>
A Latar Belakang.....	I-1
B Gambaran Umum Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi .....	I-2
C Tugas dan Fungsi .....	I-5
D Isu Strategis.....	I-8
E Landasan Hukum.....	I-11
F Sistematika .....	I-12
<b>BAB II</b> <b>PERENCANAAN KINERJA .....</b>	<b>II-1</b>
A. Perencanaan Strategis .....	II-1
1 Visi.....	II-2
2 Misi .....	II-2
3 Tujuan dan Sasaran.....	II-3
4 Indikator Kinerja Utama .....	II-4
5 Perjanjian Kinerja Tahun 2021 .....	II-5

	B. Perencanaan Strategis Hasil Reviu .....	II-6
	1 Rencana Strategis Hasil Reviu.....	II-6
	2 Indikator Kinerja Utama Hasil Reviu .....	II-9
	3 Perjanjian Kinerja Hasil Reviu .....	II-9
BAB III	AKUNTABILITAS KINERJA .....	III-1
	A Kerangka Pengukuran Kinerja.....	III-1
	B Capaian Indikator Kinerja Utama .....	III-3
	C Pengukuran, Evaluasi, Analisis Capaian Kinerja Sasaran Strategis.....	III-7
	D Realisasi Anggaran .....	III-24
	E Tingkat Efisiensi dan Efektifitas Kinerja OPD .....	III-27
BAB IV	PENUTUP .....	IV-1

LAMPIRAN

## **BAB I PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Dalam rangka meningkatkan pelaksanaan pemerintah yang berdayaguna, berhasil guna, bersih dan bertanggung jawab, telah diterbitkan Peraturan Presiden No. 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP). Pelaksanaan lebih lanjut didasarkan atas 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.

Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah adalah perwujudan kewajiban suatu instansi pemerintah untuk mempertanggungjawabkan keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan visi dan misi organisasi dalam mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan melalui alat pertanggungjawaban secara periodik.

Untuk mencapai Akuntabilitas Instansi Pemerintah yang baik, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi selaku unsur pembantu pimpinan, dituntut selalu melakukan pembenahan kinerja. Pembenahan kinerja diharapkan mampu meningkatkan peran serta fungsi Dinas sebagai sub sistem dari sistem pemerintahan daerah yang berupaya memenuhi aspirasi masyarakat.

Dalam perencanaan pembangunan daerah Kabupaten Grobogan, capaian tujuan dan sasaran pembangunan yang dilakukan tidak hanya mempertimbangkan visi dan misi daerah, melainkan keselarasan dengan tujuan dan sasaran yang ingin dicapai pada lingkup Pemerintahan Kabupaten, Provinsi dan Nasional.

Terwujudnya suatu tata pemerintahan yang baik dan akuntabel merupakan harapan semua pihak. Berkenan harapan tersebut diperlukan pengembangan dan penerapan sistem pertanggungjawaban yang tepat, jelas, terukur legitimate sehingga penyelenggaraan pemerintah dan pembangunan dapat berlangsung secara berdaya guna, berhasil guna, bersih dan bertanggungjawab serta bebas dari korupsi, kolusi dan nepotisme (KKN). Sejalan dengan pelaksanaan Undang-undang Nomor 28 Tahun 1999 tentang Penyelenggaraan negara yang bersih dan bebas dari korupsi, kolusi dan

nepotisme, maka di terbitkan Peraturan Presiden No. 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP). Sehubungan dengan hal tersebut Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Grobogan diwajibkan untuk menyusun Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LKIP). Penyusunan LKIP Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Grobogan Tahun 2021 yang dimaksudkan sebagai perwujudan akuntabilitas penyelenggaraan kegiatan yang dicerminkan dari pencapaian kinerja, visi, misi, realisasi pencapaian indikator kinerja utama dan sasaran dengan target yang telah ditetapkan.

## **B. Gambaran Umum Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi**

Berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Grobogan Nomor 15 Tahun 2016 tentang Pembentukan Dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Grobogan serta Peraturan Bupati Grobogan Nomor 70 Tahun 2016 tentang, Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas Pokok dan Fungsi Uraian Tugas Jabatan dan Tata Kerja Organisasi Perangkat Daerah Kabupaten Grobogan . Rincian tugas pokok Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Grobogan sebagai lembaga teknis yang melaksanakan urusan pemerintahan daerah bidang tenaga kerja dan transmigrasi yang menjadi kewenangan Daerah dan tugas pembantuan yang ditugaskan kepada Daerah.

Dalam menyelenggarakan tugas dan kewajiban tersebut Dinas Tenaga Kerja dan transmigrasi mempunyai fungsi :

1. Perumusan kebijakan teknis di bidang tenaga kerja dan transmigrasi;
2. Pengekoordinasian, pengembangan, dan fasilitasi kegiatan di bidang tenaga kerja dan transmigrasi;
3. Pembinaan dan pengendalian kegiatan di bidang tenaga kerja dan transmigrasi;
4. Pelaksanaan, monitoring, evaluasi dan pelaporan kegiatan di bidang tenaga kerja dan transmigrasi;
5. Pengelolaan kesekretariatan dinas;

6. Pengelolaan UPTD.
7. Pelaksanaan fungsi lainnya yang diberikan oleh Bupati sesuai tugas dan fungsinya.

Sumber daya manusia sebagai pelaksana kinerja di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Grobogan terdiri dari 59 orang pegawai dengan perincian 31 orang PNS dan 28 orang tenaga non PNS.

**Tabel 1.1**

**Jumlah Pegawai Berdasarkan Pendidikan**

NO	PENDIDIKAN	STATUS			JML
		PNS	CPNS	NON PNS	
1	SD	-	-	-	0
2	SMP	1	-	1	2
3	SMA	2	-	17	29
4	DIPLOMA I ( D1 )	-	-	-	-
5	DIPLOMA II ( D2 )	-	-	-	-
6	DIPLOMA III ( D3 )	2	2	1	5
7	STRATA 1 ( S-1)	8	2	12	24
8	STRATA 2 ( S-2 )	5	-	-	5
Jumlah		18	4	31	65

Sumber: Umum dan Kepegawaian Disnakertrans\_2021

**Tabel 1.2**

**Data Pegawai Berdasarkan Eselon, Jabatan, dan Pendidikan**

NO	Nama Jabatan	Eselon	Pendidikan	Jumlah
1	Kepala Dinas	II b	S1	1
2	Sekretaris Dinas	III a	0	0
3	Kepala Bidang	III b	0	0
4	Kasubag	IV a	S2	0
			S1	2
		IV b	D3	0
5	Kepala Seksi	IV a	S2	3
			S1	3
6	Kepala UPTD.BLK	IV a	S2	1
7	Kasubag TU UPTD BLK	IV b	S1	1
Jumlah				11

Sarana dan prasarana sebagai salah satu penunjang kelancaran pelaksanaan tugas pokok dan fungsi Dinas tenaga Kerja kabupaten Grobogan, antara lain sebagai berikut :

Tabel 1.3

**Data Sarana dan Prasarana Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Grobogan Tahun 2021**

No.	KODE AKUN	KODE OBJEK	KETERANGAN	JUMLAH
1	2	3	4	5
1	1.3.1		TANAH	-
2		1.3.1.01	TANAH	4
3	1.3.2		PERALATAN DAN MESIN	-
4		1.3.2.01	ALAT BESAR	1
5		1.3.2.02	ALAT ANGKUTAN	21
6		1.3.2.03	ALAT BENGKEL DAN ALAT UKUR	291
7		1.3.2.04	ALAT PERTANIAN	2
8		1.3.2.05	ALAT KANTOR DAN RUMAH TANGGA	607
9		1.3.2.06	ALAT STUDIO KOMUNIKASI DAN PEMANCAR	14
10		1.3.2.07	ALAT KEDOKTERAN DAN ALAT KESEHATAN	-
11		1.3.2.08	ALAT LABORATORIUM	-
12		1.3.2.09	ALAT PERSENJATAAN	-
13		1.3.2.10	ALAT KOMPUTER	81
14		1.3.2.11	ALAT EKSPLORASI	-
15		1.3.2.12	ALAT PENGEBORAN	-
16		1.3.2.13	ALAT PRODUKSI, PENGELOLAAN DAN PEMURNIAN	-
17		1.3.2.14	ALAT BANTU EKSPLORASI	-
18		1.3.2.15	ALAT KESELAMATAN KERJA	-
19		1.3.2.16	ALAT PERAGA	-
20		1.3.2.17	PERALATAN PROSES/PRODUKSI	-
21		1.3.2.18	RAMBU RAMBU	-
22		1.3.2.19	PERALATAN OLAH RAGA	-
23	1.3.3		GEDUNG DAN BANGUNAN	-
24		1.3.3.01	BANGUNAN GEDUNG	26
25		1.3.3.02	MONUMEN	-
26		1.3.3.03	BANGUNAN MENARA	-
27		1.3.3.04	TUGU TITIK KONTROL/PASTI	-
28	1.3.4		JALAN, JARINGAN DAN IRIGASI	-
29		1.3.4.01	JALAN DAN JEMBATAN	2
30		1.3.4.02	BANGUNAN AIR	3
31		1.3.4.03	INSTALASI	-
32		1.3.4.04	JARINGAN	8
33	1.3.5		ASET TETAP LAINNYA	-
34		1.3.5.01	BAHAN PERPUSTAKAAN	-
35		1.3.5.02	BARANG BERCORAK KESENIAAN/KEBUDAYAAN/OLAH RAGA	-
36		1.3.5.03	HEWAN	-
37		1.3.5.04	BIOTA PERAIRAN	-
38		1.3.5.05	TANAMAN	-
39		1.3.5.06	BARANG KOLEKSI NON BUDAYA	-
40		1.3.5.07	ASET TETAP DALAM RENOVASI	-
41	1.3.6		KONSTRUKSI DALAM Pengerjaan	-
42		1.3.6.01	KONSTRUKSI DALAM Pengerjaan	7
JUMLAH				1.067

### C. Tugas dan Fungsi

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Grobogan dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Grobogan Nomor 15 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah, serta Peraturan Bupati Grobogan Nomor 70 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas Pokok dan Fungsi Uraian Tugas Jabatan dan Tata Kerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Grobogan.

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Grobogan membawahi langsung 1 (satu) sekretariat, 2 (dua) bidang, 1 (satu) UPTD dan Kelompok Jabatan Fungsional. Adapun kewenangan, tugas pokok, dan fungsi sebagai berikut :

#### 1. Kedudukan

Sebagai lembaga perangkat daerah, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten mempunyai kedudukan sebagai unsur pelaksana urusan pemerintahan bidang tenaga kerja dan transmigrasi. Dipimpin oleh seorang Kepala Dinas yang berkedudukan di bawah dan bertanggungjawab kepada Bupati.

Adapun tugas pokok dan fungsinya berdasarkan Peraturan Bupati Grobogan Nomor 70 tahun 2016 sebagai berikut :

#### a. Tugas Pokok

Tugas pokok Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Grobogan adalah melaksanakan urusan pemerintahan daerah berdasarkan asas otonomi daerah dan tugas pembantuan di bidang tenaga kerja dan transmigrasi.

#### b. Fungsi

Fungsi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Grobogan adalah sebagai berikut :

- (1) Perumusan kebijakan teknis di bidang tenaga kerja dan transmigrasi;
- (2) *Pengoordinasian, pengembangan, dan fasilitasi kegiatan di bidang tenaga kerja dan transmigrasi;*
- (3) Pembinaan dan pengendalian kegiatan di bidang tenaga kerja dan transmigrasi;
- (4) Pelaksanaan, *monitoring, evaluasi dan pelaporan kegiatan di bidang tenaga kerja dan transmigrasi;*
- (5) Pengelolaan kesekretariatan dinas;

- (6) Pengelolaan UPTD; dan
- (7) Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Bupati sesuai tugas dan fungsinya.

## 2. Susunan Organisasi

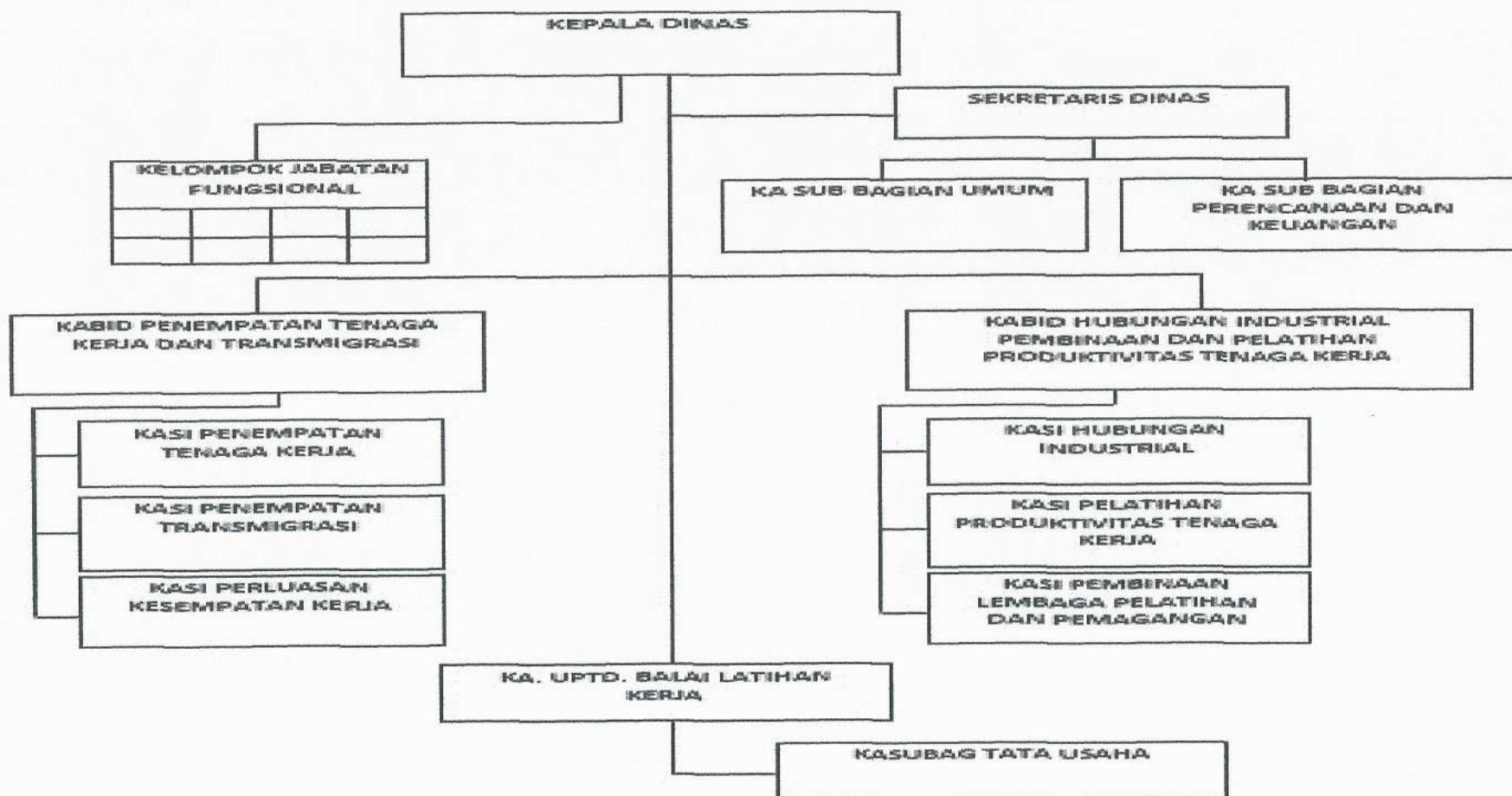
Susunan Organisasi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Grobogan terdiri dari :

1. Kepala Dinas
2. Sekretariat membawahi :
  - a. Sub. Bag Perencanaan dan Keuangan; dan
  - b. Sub. Bag Umum
3. Bidang Penempatan Tenaga Kerja dan Transmigrasi, membawahi :
  - a. Seksi Penempatan Tenaga Kerja;
  - b. Seksi Penempatan Transmigrasi; dan
  - c. Seksi Perluasan Kesempatan Kerja.
4. Bidang Hubungan Industrial, Pembinaan dan Pelatihan Produktivitas Tenaga Kerja, membawahi :
  - a. Seksi Hubungan Industrial;
  - b. Seksi Pembinaan Lembaga Pelatihan dan Pemagangan; dan
  - c. Seksi Pelatihan Produktivitas Tenaga Kerja;
5. UPTD Balai Latihan Kerja;
6. Kelompok Jabatan Fungsional Tertentu.

Dengan demikian komposisi jabatan di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Grobogan cukup ideal dengan adanya jabatan struktural dan jabatan fungsional yang memungkinkan pelaksanaan tugas pokok dan fungsinya berjalan optimal. Namun dengan perkembangan dinamika ketenagakerjaan, dibutuhkan sumber daya manusia aparatur yang berkualitas. Salah satu upaya yang dilakukan adalah melaksanakan pengiriman staf mengikuti pendidikan dan pelatihan.

Dalam melaksanakan tugas dan kewajiban Dinas dipimpin oleh ACHMAD HARYONO, SH yang dalam pelaksanaan tugasnya dibantu oleh pejabat struktural sebagaimana terdapat dalam struktur organisasi dibawah ini:

Gambar 1.1. Struktur Organisasi Disnakertrans Kabupaten Grobogan



## D. Isu Strategis

### 1. Tingginya angka pengangguran

Isu pengangguran perlu mendapat perhatian. Penganggur adalah angkatan kerja yang tak punya pekerjaan dan mencari pekerjaan, tak punya pekerjaan dan mempersiapkan usaha, tak punya pekerjaan dan tidak mencari pekerjaan, karena merasa tidak mungkin mendapatkan pekerjaan, serta sudah punya pekerjaan tetapi belum mulai bekerja.

Pengangguran merupakan suatu pemborosan ekonomi yang sangat mahal karena tidak mempunyai mata pencaharian namun membutuhkan biaya untuk hidup sehari-hari. Selain itu penganggur memiliki potensi negatif yang besar yaitu dapat berdampak pada kerawanan sosial yang dapat mengganggu keamanan politik secara keseluruhan. Di Kabupaten Grobogan pada tahun 2020 berdasarkan data BPS angka pengangguran masih tinggi yakni 4,50 %. Secara umum banyaknya penganggur dikarenakan terbatasnya lapangan kerja, jumlah tenaga kerja tidak sebanding dengan kesempatan kerja dan pendidikan tenaga kerja belum sepenuhnya sesuai dengan pasar kerja. Sehubungan dengan itu maka kebijakan ketenagakerjaan perlu diarahkan pada upaya peningkatan kesempatan kerja, perluasan lapangan kerja, peningkatan kualitas calon tenaga kerja melalui peningkatan kualitas sarana prasarana dan pengelolaan Balai Latihan Kerja (BLK) yang berorientasi pada pasar kerja, pengembangan informasi pasar kerja, penempatan tenaga kerja dalam dan luar negeri, dan pengendalian penggunaan TKA (Tenaga Kerja Asing).

Upaya penanganan pengangguran harus terintegrasi dengan pembangunan kedaulatan pangan, pengentasan kemiskinan, pembangunan infrastruktur, investasi, pariwisata dll, sehingga dapat membuka lapangan kerja baru dan kemudian aspek-aspek produktif tersebut mampu menjamin keberlanjutan pasar kerja. Fleksibilitas pasar tenaga kerja serta pengembangan sistem kerja yang layak

Secara umum jumlah pencari kerja dengan kesempatan yang ada di Kabupaten Grobogan tidak ada perbedaan yang signifikan, tetapi justru ada jurang pemisah yang besar antara supply dengan demand dalam pasar kerja.

## 2. Rendahnya Ketrampilan Tenaga Kerja dan Penempatan Kerja

Sejalan dengan isu pengangguran maka rendahnya kualitas tenaga kerja ikut menyumbang pada tingginya angka pengangguran. Isu rendahnya kualitas tenaga kerja ditandai dengan masih rendahnya tingkat pendidikan yang ditamatkan oleh angkatan kerja. Angkatan kerja menurut pendidikan tertinggi yang ditamatkan didominasi oleh mereka yang mempunyai pendidikan maksimal tamat SD, kemudian tamatan SLTP dan tamatan SLTA. Pendidikan tinggi merupakan bagian terkecil dari seluruh angkatan kerja. Kondisi ini perlu mendapat perhatian yaitu dengan menjembatani dunia pendidikan formal dengan dunia kerja. Dunia mensyaratkan kompetensi dan kualifikasi diupayakan peningkatan kualitas dan kompetensinya melalui berbagai ketrampilan di balai/lembaga pelatihan kerja dan dengan demikian diperlukan penyediaan sarana dan prasarana penunjang peningkatan kualitas calon tenaga kerja pada lembaga pelatihan.

Sehubungan itu perlu optimalisasi pelatihan di Balai Latihan Kerja dan Lembaga Pelatihan Kerja Swasta ( LPKS ) melalui pemenuhan sarana dan prasarana pengelolaan Balai Latihan Kerja baik fisik dan non fisik, serta SDM Instruktur yang masih sangat sedikit yang pada tahun 2020 baru bisa memfasilitasi peserta sebanyak 72.75 % dari pendaftar peserta pelatihan di BLK dan LPKS , sangat disayangkan animo masyarakat yang sangat besar belum dapat diakomodir dengan baik .

Isu rendahnya penempatan kerja bisa dilihat dari banyaknya pencari kerja dan lowongan kerja yang tersedia yang pada tahun 2020 penempatan kerja baru mencapai 21,23% dari pencari kerja yang terdaftar, sehingga perlu perhatian untuk dapat ditingkatkan melalui peningkatan kesempatan kerja, perluasan lapangan kerja, penyediaan informasi lowongan kerja, mekanisme penempatan kerja maupun fasilitasi penempatan kerja baik lokal, antar daerah maupun antar negara.

## 3. Adanya regulasi baru terkait perencanaan pembangunan daerah Tahun Anggaran 2021.

Pada tanggal 18 Oktober 2019 telah diterbitkan Permendagri Nomor 90 Tahun 2019 tentang Klasifikasi, Kodefikasi, dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan Dan Keuangan Daerah. Dampak dari terbitnya Permendagri

ini adalah harus adanya penyesuaian yang signifikan pada nomenklatur Program/Kegiatan OPD yang sebelumnya diatur Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor : 13 Tahun 2006 dimana masih dapat menambah nomenklatur kegiatan sesuai kebutuhan masing-masing daerah. Sedangkan pada Permendagri Nomor 90 Tahun 2019 tidak dapat menambah ataupun mengubah.

4. Masih belum optimalnya pelayanan publik Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Grobogan yang disebabkan adanya keterbatasan Sumber Daya Manusia dan peralatan.

Isu strategis adalah permasalahan utama yang disepakati untuk dijadikan prioritas penanganan selama kurun waktu 5 Tahun mendatang. Ketenagakerjaan merupakan aspek yang mendasar dalam kehidupan masyarakat dan pembangunan karena meliputi dimensi ekonomi dan sosial yang luas. Urusan ketenagakerjaan berkaitan dengan kondisi penduduk usia kerja, angkatan kerja, dan ketersediaan lapangan kerja.

Permasalahan utama ( *strategic issued* ) di bidang ketenagakerjaan adalah masih tingginya angka pengangguran yang ditandai dengan meningkatnya jumlah angkatan kerja di Kabupaten Grobogan. Menurut data Sakernas BPS tahun 2020, jumlah angkatan kerja sebanyak 744.000 orang dengan penduduk usia kerja sebanyak 1.066.361 orang. Penanganan permasalahan tersebut pada prinsipnya merupakan tanggung jawab bersama, melibatkan beberapa stakeholder termasuk hampir seluruh SKPD, baik dari bidang ekonomi, sosial, budaya, pendidikan dan kesehatan. Dari permasalahan tersebut di atas hasil evaluasi dan pemantauan secara mendalam Isu Strategis Urusan Ketenagakerjaan dalam dokumen RPJMD Kabupaten Grobogan Tahun 2016-2021, yang berhubungan dengan peran Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Grobogan adalah :

1. Perluasan lapangan kerja belum sebanding dengan pertumbuhan angkatan kerja
2. Kualitas dan daya saing calon tenaga kerja belum sesuai dengan kebutuhan pasar

3. Sarana dan prasarana penyelenggaraan pelatihan kerja belum sesuai dengan perkembangan kebutuhan pasar kerja
4. Sistem informasi ketenagakerjaan belum memadai

Dinas Tenaga Kerja masuk dalam urusan pemerintahan wajib yang tidak berkaitan dengan pelayanan dasar yaitu: urusan wajib tenaga kerja dan urusan pilihan transmigrasi. Strategi urusan tenaga kerja yang disusun untuk mencapai Misi Kelima RPJMD Kabupaten Grobogan tahun 2016-2021 difokuskan pada 4 (empat) aspek utama yaitu :

1. Meningkatkan kualitas dan produktivitas tenaga kerja
2. Meningkatkan kesempatan kerja
3. Meningkatkan kapasitas dan fungsi kelembagaan tenaga kerja
4. Memfasilitasi program transmigrasi bagi masyarakat
5. Meningkatkan tata kelola organisasi dengan efektif, transparan dan akuntabel

#### **E. Landasan Hukum**

LKJiP Kabupaten Grobogan ini disusun berdasarkan beberapa landasan hukum sebagai berikut :

1. Undang-Undang Nomor 28 Tahun 1999 tentang Penyelenggaraan Negara Yang Bersih, Bebas Korupsi, Kolusi dan Nepotisme;
2. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah;
3. Undang-Undang Nomor 33 Tahun 2004 tentang Perimbangan Keuangan antara Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah;
4. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 38 Tahun 2007 tentang Urusan Pemerintahan antara Pemerintah, Pemerintah Daerah Provinsi dan Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota;
5. Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP);

6. 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;

#### **F. Sistematika**

Sistematika Penyusunan Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi (LKjIP) Pemerintah Kabupaten Grobogan Tahun 2021 adalah :

##### **BAB I PENDAHULUAN**

Meliputi Gambaran Umum, Tugas dan Fungsi, Isu Strategis yang dihadapi SKPD, Dasar Hukum dan Sistematika.

##### **BAB II PERENCANAAN KINERJA**

Meliputi Perencanaan Strategis sebelum dan setelah reviu.

##### **BAB III AKUNTABILITAS KINERJA**

Meliputi Capaian IKU, Pengukuran, Evaluasi dan Analisis Capaian Kinerja serta Akuntabilitas Keuangan.

##### **BAB IV PENUTUP**

## BAB II PERENCANAAN KINERJA

Pada penyusunan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Tahun 2021 ini, mengacu pada 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.

### A. Perencanaan Strategis.

Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Grobogan adalah merupakan dokumen yang disusun melalui proses sistimatis dan berkelanjutan serta merupakan penjabaran dari pada Visi dan Misi Kepala Daerah yang terpilih dan terintegrasi dengan potensi sumber daya alam yang dimiliki oleh Daerah yang bersangkutan, dalam hal ini Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Grobogan. Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Grobogan yang ditetapkan untuk jangka waktu 5 ( lima ) tahun yaitu dari tahun 2016 sampai dengan Tahun 2021. Penetapan jangka waktu 5 tahun tersebut dihubungkan dengan pola pertanggung jawaban Bupati Grobogan terkait dengan penetapan / kebijakan bahwa Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Grobogan dibuat pada masa jabatannya, dengan demikian akuntabilitas penyelenggaraan Pemerintah daerah akan menjadi akuntabel.

Renstra Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Grobogan tersebut ditujukan untuk mewujudkan visi dan misi daerah sebagaimana telah ditetapkan dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kabupaten Grobogan Tahun 2016-2021.

Penyusunan Renstra Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Grobogan telah melalui tahapan - tahapan yang simultan dengan proses penyusunan RPJMD Kabupaten Grobogan Tahun 2016-2021 dengan melibatkan stakeholders pada saat dilaksanakannya Musyawarah Perencanaan Pembangunan (Musrenbang) RPJMD, Forum SKPD, sehingga Renstra Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Grobogan merupakan hasil

kesepakatan bersama antara Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Grobogan dan stakeholder.

Selanjutnya, Renstra Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Grobogan tersebut akan dijabarkan kedalam Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Grobogan yang merupakan dokumen perencanaan SKPD untuk periode 1 (satu) tahun. Di dalam Renja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Grobogan dimuat program dan kegiatan prioritas yang diusulkan untuk dilaksanakan pada satu tahun mendatang.

## 1. Visi

Visi adalah gambaran kondisi ideal yang diinginkan pada masa mendatang oleh pimpinan dan seluruh staf Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Grobogan. Visi tersebut mengandung makna bahwa Kabupaten Grobogan dengan potensi, keragaman dan kompleksitas masalah yang tinggi, harus mampu dibangun menuju Kabupaten Grobogan yang Lebih Baik.

Visi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Grobogan Tahun 2016-2021 adalah : **Mewujudkan iklim investasi yang kondusif dan peningkatan penyerapan tenaga kerja**

Sedangkan untuk mewujudkan Visi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Grobogan Tahun 2016-2021 tersebut diatas dilaksanakan Misi sebagai berikut:

- a. Meningkatkan Kompetensi dan Produktivitas Tenaga Kerja
- b. Meningkatkan Kesempatan Kerja
- c. Meningkatkan Perlindungan Ketenagakerjaan
- d. Meningkatkan Minat Bertransmigrasi

## 2. Tujuan dan Sasaran

Tujuan adalah sesuatu yang akan dicapai atau dihasilkan dalam jangka waktu 1 (satu) sampai 5 (lima) tahunan. Tujuan ditetapkan dengan mengacu kepada pernyataan visi dan misi serta didasarkan pada isu-isu dan analisa strategis.

Sasaran adalah hasil yang akan dicapai secara nyata oleh Istansi Pemerintah dalam rumusan yang lebih spesifik, terukur, dalam kurun waktu yang lebih pendek dari tujuan. Sasaran diupayakan untuk dapat dicapai dalam kurun waktu tertentu / tahunan secara berkesinambungan sejalan dengan tujuan yang telah ditetapkan. Sasaran yang ditetapkan untuk mencapai Visi dan Misi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Tahun 2016-2021 sebanyak 2 (dua) sasaran strategis.

Sebagaimana visi dan misi yang telah ditetapkan, untuk keberhasilan tersebut perlu ditetapkan tujuan, sasaran berikut indikator dan target Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Grobogan sebagai berikut :

**Tabel 2.1**  
**Tujuan, Sasaran, Indikator Dan Target Kinerja**  
**Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Grobogan**

NO	TUJUAN	SASARAN	INDIKATOR KINERJA	TARGET KINERJA PADA TAHUN					
				2016	2017	2018	2019	2020	2021
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)
1	Meningkatkan Penempatan Tenaga Kerja	Meningkatnya penempatan tenaga kerja	Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja	96.72	96.73	96.74	96.75	96.76	96.77
		Meningkatnya penempatan transmigrasi	Jumlah Transmigrans yang di berangkatkan ke lokasi transmigrasi	14	14	20	25	30	30
		Meningkatnya pelayanan dinas	Prosentase pelayanan administrasi perkantoran	80	81	82	83	84	85

### 3. Indikator Kinerja Utama

Salah satu upaya untuk memperkuat akuntabilitas dalam penerapan tata pemerintahan yang baik di Indonesia diterbitkannya Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor: PER/09/M.PAN/5/2007 tentang Pedoman Umum Penetapan Indikator Kinerja Utama di Lingkungan Instansi Pemerintah, Indikator Kinerja Utama merupakan ukuran keberhasilan dari suatu tujuan dan sasaran strategis instansi pemerintah. Pemerintah Kabupaten Grobogan telah menetapkan Indikator Kinerja Utama untuk tingkat Pemerintah Daerah dan masing-masing Satuan Kerja Perangkat Daerah melalui Keputusan Bupati Grobogan Nomor : 51 Tahun 2018 tentang Indikator Kinerja Utama RPJMD Kabupaten Grobogan dan Indikator Kinerja Utama SKPD Tahun 2016-2021.

Adapun penetapan Indikator Kinerja Utama Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Grobogan tahun 2020 adalah sebagai berikut:

**Tabel 2.2**  
**Indikator Kinerja Utama**

**Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Grobogan Tahun 2021**

NO	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	SATUAN	PENJELASAN		
				ALASAN	FORMULASI / RUMUS PERITUNGAN	SUMBER DATA
1	Meningkatkan Penempatan Tenaga Kerja	Tingkat partisipasi angkatan kerja ( TPAK )	%		$AK/PUK \times 100\%$	Data Sakernas dan PDRB dari BPS dan Disnakertrans
		Persentase pencari kerja yang bersertifikat.	%		Jumlah Pencari Kerja Bersertifikat / Jumlah Pencari Kerja Terdaftar x 100 %	Data Dari Bidang Hubungan Industrial Disnakertrans
		Persentase pencari kerja yang di tempatkan	%		Jumlah Pencari Kerja di tempatkan / Jumlah Pencari Kerja terdaftar x 100%	Data Dari Bidang Pentatrans Disnakertrans
		Persentase penyelesaian perselisihan hubungan Industrial dan	%		Jumlah Perselisihan Hub. Industrial yang terselesaikan / Jumlah Perselisihan Hub. Industrial dikalikan 100%	Data Dari Bid. Hubungan Industrial Disnakertrans

		syarat kerja Industrial				
		Persentase Tenaga kerja yang menjadi peserta BPJS	%		Jumlah Tenaga Kerja yang menjadi peserta BPJS / Jumlah Tenaga Kerja x 100%	Data Dari Bid.Hubungan Industrial Disnakertrans
2.	Meningkatnya Penempatan Transmigran	Peningkatan Jumlah Transmigran yang diberangkatkan ke Lokasi Transmigrasi	KK		Jumlah Transmigran yg di berangkatkan Tahun X	Data Dari Bidang Pentatrans Disnakertrans
		Persentase Penempatan Transmigran	%		Jumlah Transmigrans yang di berangkatkan / Jumlah Transmigran yang mendaftar	Bidang Pentatrans Disnakertrans
		Persentase Kualitas dan kuantitas Calon Transmigran yang di tempatkan.	%		Jumlah Transmigrans yang berkualitas / Jumlah Transmigrans yang mendaftar	Bidang Pentatrans Disnakertrans

#### 4. Perjanjian Kinerja Tahun 2021

Perjanjian Kinerja sebagai tekad dan janji dari perencana kinerja tahunan sangat penting dilakukan oleh pimpinan instansi di lingkungan Pemerintahan karena merupakan wahana proses tentang memberikan perspektif mengenai apa yang diinginkan untuk dihasilkan. Perencanaan kinerja yang dilakukan oleh instansi akan dapat berguna untuk menyusun prioritas kegiatan yang dibiayai dari sumber dana yang terbatas. Dengan perencanaan kinerja tersebut diharapkan fokus dalam mengarahkan dan mengelola program atau kegiatan instansi akan lebih baik, sehingga diharapkan tidak ada kegiatan instansi yang tidak terarah. Penyusunan Perjanjian Kinerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Grobogan Tahun 2021 mengacu pada dokumen Renstra Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Grobogan Tahun 2016-2021, dokumen Rencana Kinerja Tahunan (RKT) Tahun 2021, dokumen Rencana Kerja (Renja) Tahun 2021, dan dokumen Pelaksanaan Anggaran

(DPA) Tahun 2021, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Grobogan telah menetapkan Perjanjian Kinerja Tahun 2021 dengan uraian sebagai berikut:

**Tabel 2.3**  
**Perjanjian Kinerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi**  
**Kabupaten Grobogan Tahun 2021**

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target
1	Meningkatnya penempatan tenaga kerja	Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja ( TPAK )	62,77 %
2	Meningkatnya Penempatan Transmigran	Peningkatan Jumlah Transmigran yang di berangkatkan ke lokasi transmigrasi. ( KK )	30 KK
3.	Meningkatnya Pelayanan Dinas	Prosentase pelayanan administrasi perkantoran	85 %

#### **B. Perencanaan Strategis Hasil Review**

Upaya untuk meningkatkan akuntabilitas, Pemerintah Kabupaten Grobogan juga melakukan reviu terhadap Indikator Kinerja Utama, baik tingkat Pemerintah Daerah maupun tingkat Satuan Kerja Perangkat Daerah, dalam melakukan reviu dengan memperhatikan capaian kinerja, permasalahan dan isu-isu strategis yang sangat mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi.

Dalam rangka meningkatkan akuntabilitas kinerja Dinas dilakukan reviu terhadap Perencanaan Strategis, Indikator Kinerja Utama dan Perjanjian Kinerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi yang dilaksanakan oleh Pemerintah Kabupaten Grobogan. Hasil reviu tersebut selanjutnya menjadi salah satu dasar perencanaan kinerja dan penyusunan Laporan akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Tahun 2021, sebagai berikut :

##### **1. Rencana Strategis Hasil Reviu**

Hasil reviu pada rencana strategis Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi terutama memperhatikan indikator dan target kinerja pada dokumen RPJMD dengan maksud agar menggambarkan keberhasilan tujuan dan atau sasaran yang selaras dengan Rencana Pembangunan Daerah. Hasil reviu

Beberapa cacatan dan rekomendasi yang diperoleh dalam pelaksanaan reviu Rencana strategis Dinas Tenaga Kerja di lingkungan Pemerintah Kabupaten Grobogan antara lain :

Berdasarkan hasil reviu dan tindak lanjut perbaikan Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Tahun 2021 serta dalam rangka tindak lanjut Peraturan Menteri Keuangan Republik Indonesia Nomor : 206/PMK.07/2020 tanggal 17 Desember 2020 tentang penggunaan, Pemantauan dan Evaluasi Dana Bagi hasil Cukai Hasil Tembakau serta berpedoman pada Surat Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Tengah Nomor : 475/6874 tanggal 28 Juli 2021 perihal Alokasi Target Perpindahan dan Penempatan Transmigrasi Tahun 2021, selanjutnya diuraikan pada tabel berikut :

**Tabel 2.4**  
**Tujuan, Sasaran, Indikator Dan Target Kinerja Hasil Reviu**  
**Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Grobogan**

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target	
			Penetapan	Perubahan
1	Meningkatnya penempatan tenaga kerja	Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja ( TPAK )	62,77%	62,77%
		Persentase Pencari Kerja Yang Bersertifikat	65 %	65 %
		Persentase Pencari Kerja yang ditempatkan	75,38 %	75,38 %
		Persentase Tingkat Pengangguran Terbuka	3,95 %	4,4 %
		Persentase Tenaga Kerja Yang Menjadi Peserta BPJS	70 %	3,95 %
		Persentase Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial	100 %	100%

2	Meningkatnya Penempatan Transmigran	Peningkatan Jumlah Transmigran yang di berangkatkan ke lokasi transmigrasi. ( KK )	30 KK	0 KK
		Persentase Penempatan Transmigran	100 %	0%
		Persentase Kualitas dan kuantitas Calon Transmigran yang di tempatkan	100 %	0%
3	Meningkatnya Pelayanan Dinas	Prosentase pelayanan administrasi perkantoran	85%	85%

## 2. Indikator Kinerja Utama Hasil Reviu

Bersamaan dengan reviu rencana strategis juga dilakukan reviu Indikator Kinerja Utama (IKU) Dinas Tenaga Kerja serta menghasilkan penjelasan tentang Indikator berupa formulasi pengukuran dan kriteria indikator kinerja agar berorientasi hasil.

Berikut ini Indikator Kinerja Utama Dinas Tenaga Kerja hasil reviu berikut penjelasannya yang diuraikan pada table berikut:

## 2. Indikator Kinerja Utama Hasil Reviu

Bersamaan dengan reviu rencana strategis juga dilakukan reviu Indikator Kinerja Utama (IKU) Dinas Tenaga Kerja serta menghasilkan penjelasan tentang Indikator berupa formulasi pengukuran dan kriteria indikator kinerja agar berorientasi hasil.

Berikut ini Indikator Kinerja Utama Dinas Tenaga Kerja hasil reviu berikut penjelasannya yang diuraikan pada table berikut:

Tabel 2.5

INDIKATOR KINERJA UTAMA					
DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI					
KABUPATEN GROBOGAN					
NO.	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	FORMULASI / RUMUS PERHITUNGAN	TARGET	
				Penetapan	Perubahan
1.	Meningkatnya penempatan tenaga kerja	1. Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK)	$\frac{\sum \text{Angkatan Kerja}}{\sum \text{Penduduk Usia Kerja}} \times 100$	62.77	62.77 %
2.	Meningkatnya Penempatan Transmigran	2. Peningkatan Jumlah Transmigran yang di berangkatkan ke lokasi transmigrasi. (KK)	Jumlah Transmigrans yang ditempatkan di lokasi Transmigrasi.	30 KK	0 KK
3.	Meningkatnya Pelayanan Dinas	3. Prosentase pelayanan administrasi perkantoran		85%	85%

### 3. Perjanjian Kinerja Hasil Reviu

Sesuai dengan tujuan dan sasaran jangka menengah Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Grobogan hasil reviu dan sebagai bahan yang diperjanjikan oleh Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dengan Bupati Grobogan dan besaran anggaran yang direncanakan melalui Program / Kegiatan pada Tahun 2021 adalah sebagai berikut :

**Tabel 2.6**  
**Perjanjian Kinerja Hasil Reviu**  
**Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi**  
**Kabupaten Grobogan Tahun 2021**

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target
1	Meningkatnya penempatan tenaga kerja	Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja ( TPAK )	62,77 %
2	Meningkatnya Penempatan Transmigran	Peningkatan Jumlah Transmigran yang di berangkatkan ke lokasi transmigrasi. ( KK )	0 KK
3.	Meningkatnya Pelayanan Dinas	Prosentase pelayanan administrasi perkantoran	85 %

### **BAB III AKUNTABILITAS KINERJA**

Akuntabilitas kinerja adalah kewajiban untuk menjawab dari perorangan, badan hukum atau pimpinan kolektif secara transparan mengenai keberhasilan atau kegagalan dalam melaksanakan misi organisasi kepada pihak-pihak yang berwenang menerima pelaporan akuntabilitas/ pemberi amanah. Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Grobogan selaku pengemban amanah masyarakat melaksanakan kewajiban berakuntabilitas melalui penyajian Laporan Akuntabilitas Kinerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Grobogan yang dibuat sesuai ketentuan yang diamanatkan dalam Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP), Keputusan Kepala LAN Nomor 239/ IX/ 618/ 2003 tentang Perbaikan Pedoman Penyusunan Pelaporan Kinerja Instansi Pemerintah dan Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah. Laporan tersebut memberikan gambaran penilaian tingkat pencapaian target masing-masing indikator sasaran strategis yang ditetapkan dalam dokumen Renstra Tahun 2016-2021 maupun Rencana Kerja Tahun 2021 Sesuai dengan ketentuan tersebut, pengukuran kinerja digunakan untuk menilai keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan kegiatan sesuai dengan program, sasaran yang ditetapkan untuk mewujudkan Visi dan Misi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Grobogan.

#### **A. Kerangka Pengukuran Kinerja**

Pengukuran kinerja digunakan untuk menilai keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan kegiatan sesuai dengan program, sasaran yang telah ditetapkan dalam rangka mewujudkan misi dan visi instansi pemerintah.

Pengukuran kinerja dilaksanakan sesuai dengan Keputusan Kepala LAN Nomor 239/ IX/ 618/ 2004 tentang Perbaikan Pedoman Penyusunan Pelaporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah; dan Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah. Capaian indikator kinerja utama

(IKU) diperoleh berdasarkan pengukuran atas indikator kinerjanya masing-masing, sedangkan capaian kinerja sasaran diperoleh berdasarkan pengukuran atas indikator kinerja sasaran strategis, cara penyimpulan hasil pengukuran kinerja pencapaian sasaran strategis dilakukan dengan membuat capaian rata-rata atas capaian indikator kinerja sasaran.

Predikat nilai capaian kinerjanya dikelompokkan dalam skala pengukuran ordinal dengan pendekatan petunjuk pelaksanaan evaluasi akuntabilitas kinerja instansi pemerintah, sebagai berikut :

**Tabel 3.1**  
**Predikat Nilai Capaian Kinerja**

Persentase	Predikat	Kode Warna
< 100%	Tidak Tercapai	
= 100%	Tercapai/ Sesuai Target	
> 100%	Melebihi Target	

Dan predikat capaian kinerja untuk realisasi capaian kinerja yang tidak tercapai (< 100%) dengan pendekatan Permendagri nomor 54 Tahun 2010, sebagai berikut :

**Tabel 3.2**  
**Kategori Pencapaian Kinerja Sasaran**

No	Kategori/Interpretasi	Rata-Rata % Capaian	Kode Warna
1	Sangat Baik	> 90	
2	Baik	75.00 – 89.99	
3	Cukup	65.00 – 74.99	
4	Kurang	50.00 – 64.99	
5	Sangat Kurang	0 – 49.99	

Selanjutnya berdasarkan hasil evaluasi kinerja dilakukan analisis pencapaian kinerja untuk memberikan informasi yang lebih transparan mengenai sebab-sebab tercapai atau tidak tercapainya kinerja yang diharapkan.

Dalam laporan ini, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Grobogan dapat memberikan gambaran penilaian tingkat pencapaian target kegiatan dari masing-masing kelompok indikator kinerja kegiatan, dan penilaian tingkat pencapaian target sasaran dari masing-masing indikator kinerja sasaran yang ditetapkan dalam dokumen Renstra 2016-2021 maupun Rencana Kerja Tahun 2021. Sesuai ketentuan tersebut, pengukuran kinerja digunakan untuk menilai keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan kegiatan sesuai dengan program, sasaran yang telah ditetapkan dalam mewujudkan misi dan visi instansi pemerintah. Pelaporan Kinerja ini didasarkan pada Perjanjian Kinerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Grobogan Tahun 2021, hasil reviu dan Indikator Kinerja Utama Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Grobogan berdasarkan Keputusan Bupati Grobogan Nomor : 51 Tahun 2018, telah ditetapkan sebanyak 1 sasaran dan sebanyak 6 indikator kinerja (*out comes*).

#### **B. Capaian Indikator Kinerja Utama**

Dalam rangka mengukur dan peningkatan kinerja serta lebih meningkatnya akuntabilitas kinerja pemerintah, maka setiap instansi pemerintah perlu menetapkan Indikator Kinerja Utama (IKU). Untuk itu pertama kali yang perlu dilakukan instansi pemerintah adalah menentukan apa yang menjadi kinerja utama dari instansi pemerintah yang bersangkutan. Dengan demikian kinerja utama terkandung dalam tujuan dan sasaran strategis instansi pemerintah, sehingga IKU adalah merupakan ukuran keberhasilan dari suatu tujuan dan sasaran strategis instansi pemerintah. Dengan kata lain IKU digunakan sebagai ukuran keberhasilan dari instansi pemerintah yang bersangkutan. Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Grobogan telah menetapkan Indikator Kinerja Utama untuk Satuan Kerja Perangkat Daerah Nomor 099.3 / 455 / IX / 2020 tanggal 7 September 2020 dan melalui Keputusan Bupati Grobogan Nomor : 51 Tahun 2018 tentang Perubahan Kedua atas Peraturan Bupati Grobogan Nomor

50 tahun 2017 tentang penetapan Indikator Kinerja Utama di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Gobogan.

Upaya untuk meningkatkan akuntabilitas, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Grobogan juga melakukan reviu terhadap Indikator Kinerja Utama, dalam melakukan reviu dengan memperhatikan capaian kinerja, permasalahan dan isu-isu strategis serta kebijakan Pemerintah Pusat yang sangat mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi.

Terbitnya Peraturan Menteri Keuangan Republik Indonesia Nomor 206/PMK.07/2020 tentang Penggunaan, Pemantauan dan Evaluasi Dana Bagi Hasil Cukai Hasil Tembakau serta terbitnya surat Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Tengah Nomor 475/6874 tanggal 28 Juli 2021 perihal Alokasi Target Perpindahan dan Penempatan Transmigrasi Tahun 2021, mendorong Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Grobogan untuk merevisi/mengubah Target Capaian Indikator Kinerja Utama yang kami tuangkan dalam Keputusan Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Grobogan Nomor 099.3/305.2/X/2021 tentang Perubahan Keputusan Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Grobogan Nomor 099.3 / 455 / IX / 2020 tentang Indikator Kinerja Utama.

**Tabel : 3.3 Indikator Kinerja Utama**

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Formulasi	Target	
				Penetapan	Perubahan
1.	Meningkatnya Penempatan Tenaga Kerja	Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja	$\frac{\sum \text{Angkatan Kerja}}{\sum \text{Penduduk Usia Kerja}} \times 100$	62,77 %	62,77%
2.	Meningkatnya Penempatan Transmigrasi	Peningkatan Jumlah Transmigran yang di berangkatkan ke lokasi transmigrasi	Jumlah Transmigrans yang ditempatkan di lokasi Transmigrasi.	30 KK	0 KK

Hasil pengukuran atas indikator kinerja utama Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Grobogan tahun 2021 menunjukkan hasil sebagai berikut:

**Tabel 3.4**  
**Formulasi Perhitungan Indikator Kinerja Utama**  
**Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Grobogan**  
**Tahun 2021**

No	Indikator Kinerja Utama	Rumus Perhitungan	Angka Perhitungan	Hasil
1.	Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja ( TPAK )	Jumlah Angkatan Kerja dibagi Penduduk Usia Kerja dikali 100	$\frac{783.000}{1.074.369} \times 100\%$	72,88 %
2.	Persentase Pencari Kerja Yang Bersertifikat	Jumlah pencari kerja bersertifikat pelatihan dibagi jumlah pencari kerja terdaftar di kali 100	$\frac{91}{112} \times 100\%$	81,25 %
3.	Persentase Pencari Kerja yang ditempatkan	Jumlah Pencari Kerja yang ditempatkan dibagi Jumlah Pencari kerja Terdaftar dikali 100	$\frac{8.372}{10.922} \times 100\%$	76,65 %
4.	Persentase Tingkat Pengangguran Terbuka	Jumlah Pengangguran Dibagi Jumlah Angkatan Kerja) Dikalikan 100%	$\frac{34.317}{783.035} \times 100\%$	4,38 %
5.	Persentase Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial	(Jumlah kasus perselisihan yang diselesaikan dibagi Jumlah kasus perselisihan Hubungan Industrial dikalikan 100%	$\frac{4}{4} \times 100\%$	100 %
6.	Persentase Tenaga Kerja Yang Menjadi Peserta BPJS	(Jumlah Tenaga Kerja yang menjadi peserta BPJS dibagi Jumlah tenaga kerja dikalikan 100%	$\frac{24.153}{748.718} \times 100\%$	3,23 %

**Tabel 3.5**  
**Capaian Indikator Kinerja Utama**  
**Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Grobogan**  
**Tahun 2021**

No	Indikator Kinerja Utama	Satuan	Target	Realisasi	Capaian
1.	Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja ( TPAK )	%	62,77	72,88	116,11
2.	Persentase Pencari Kerja Yang Bersertifikat	%	65	81,25	125,00
3.	Persentase Pencari Kerja yang ditempatkan	%	75,38	76,65	101,68
4.	Persentase Tingkat Pengangguran Terbuka	%	4,4	4,38	99,55
5.	Persentase Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial	%	100	100	100
6.	Persentase Tenaga Kerja Yang Menjadi Peserta BPJS	%	3,95	3,23	81,77

Dari tabel tersebut terlihat bahwa tingkat pencapaian Indikator Kinerja Utama (IKU) sebagai berikut :

Capaian kinerja yang melebihi target ditunjukkan pada indikator Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja dengan capaian kinerja 116.11 %, pada indikator Persentase Pencari Kerja yang bersertifikat dengan capaian kinerja 125,00 %, pada indikator Persentase Pencari Kerja yang ditempatkan dengan capaian kinerja 101,68 %,

Capaian kinerja yang sesuai target atau mencapai 100% ditunjukkan pada Persentase Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, dengan capaian kinerja 100 %.

Capaian kinerja yang tidak mencapai target ditunjukkan pada indikator Persentase Tingkat Pengangguran Terbuka, dengan capaian kinerja 99,55 % Dan

indikator Pesentase Tenaga Kerja Yang Menjadi Peserta BPJS dengan capaian 81,77 %.

Sedangkan capaian Indikator Peningkatan Jumlah Transmigran yang diberangkatkan ke Lokasi Transmigrasi ; Indikator Persentase Penempatan Transmigran ; dan Indikator Persentase Kualitas dan kuantitas Calon Transmigran yang di tempatkan tidak dapat kami ukur karena kebijakan Penentuan Kuota Pemberangkatan Transmigrans merupakan kewenangan Pemerintah Pusat, dimana pada tahun 2021 tidak adan pemberangkatan transmigrans.

### C. Pengukuran, Evaluasi dan Analisis Capaian Kinerja Sasaran Strategis

Secara umum Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Grobogan telah dapat melaksanakan tugas dalam rangka mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan dalam Renstra 2016-2021. Jumlah Sasaran yang ditetapkan untuk mencapai visi dan misi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Grobogan Tahun 2016-2021 sebanyak 1 sasaran.

Tahun 2021 adalah tahun ke 5 pelaksanaan Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi, dari sebanyak 1 sasaran strategis dengan sebanyak 6 indikator kinerja yang ditetapkan, maka pencapaian kinerja sasaran Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Grobogan adalah sebagai berikut:

**Tabel 3.6**  
**Capaian Indikator Kinerja**

#### **Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Grobogan Tahun 2020**

No	Indikator Kinerja Utama	Satuan	Target	Realisasi	Capaian
1.	Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK)	%	62,77	72,88 %	116,11
2.	Persentase Pencari Kerja Yang Bersertifikat	%	65,00	81,25 %	125,00
3.	Persentase Pencari Kerja yang ditempatkan	%	75,38	76,65 %	101,68
4.	Persentase Tingkat Pengangguran Terbuka	%	4,40	4,38 %	99,55
5.	Persentase Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial	%	100	100 %	100

6.	Pesentase Tenaga Kerja Yang Menjadi Peserta BPJS	%	3,95	3,23 %	81,77
----	--	---	------	--------	-------

Berdasarkan pengukuran kinerja tersebut di atas dapat diperoleh data dan informasi kinerja Dinas pada beberapa tabel berikut :

**Tabel 3.7**  
**Pencapaian Kinerja Sasaran**

**Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Grobogan Tahun 2020**

NO	SASARAN STRATEGIS	CAPAIAN
1	Melebihi/ Melampaui Target	50,00 %
2	Sesuai Target	16,67 %
3	Tidak Mencapai Target	33,33 %

Evaluasi bertujuan agar diketahui pencapaian realisasi, kemajuan dan kendala yang dijumpai dalam rangka pencapaian misi, agar dapat dinilai dan dipelajari guna perbaikan pelaksanaan program/kegiatan di masa yang akan datang. Selain itu, dalam evaluasi kinerja dilakukan pula analisis.

Dalam melakukan evaluasi kinerja, perlu juga digunakan perbandingan-pembandingan antara lain :

- kinerja nyata dengan kinerja yang direncanakan.
- kinerja nyata dengan kinerja tahun-tahun sebelumnya.
- Kinerja nyata dengan target akhir renstra.
- kinerja suatu instansi dengan kinerja instansi lain yang unggul di bidangnya ataupun dengan kinerja sektor swasta.
- kinerja nyata dengan kinerja di instansi lain atau dengan standar nasional.

Selanjutnya pengukuran kinerja terhadap indikator kinerja yang telah dicapai pada tahun 2021 dan membandingkan antara target dan realisasi pada indikator sasaran sebanyak 1 sasaran dan 6 indikator kinerja, sebagaimana telah ditetapkan dalam Renstra Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten

Grobogan tahun 2017-2021, analisis pencapaian kinerja dalam pelaksanaan program dan kegiatan secara rinci dapat dilihat sebagai berikut :

**Sasaran 1**

**Meningkatnya Penempatan Tenaga Kerja**

Pencapaian sasaran 1 dapat dilihat dalam tabel dibawah ini :

**Tabel 3.8**  
**Analisis Pencapaian Sasaran 1**  
**Meningkatnya Penempatan Tenaga Kerja**

No	Indikator Kinerja	Satuan	Tahun 2017			Tahun 2018			Tahun 2019			Tahun 2020			Tahun 2021		
			Target	Realisasi	%	Target	Realisasi	%	Target	Realisasi	%	Target	Realisasi	%	Target	Realisasi	%
1	Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja	%	96.73	96.73	100	96.74	96.74	100	96.75	69.10	71.42	61.27	69.77	113.67	62,77	72,88	116,11
2	Persentase pencari kerja yang bersertifikat	%	73.9	73.9	100	74.6	74.6	100	75.1	67.03	89.85	63.1	64.08	101.55	65	81,25	125
3	Persentase pencari kerja yang di tempatkan	%	73.9	73.9	100	74.6	74.6	100	97	67.03	69.10	21.05	21.23	100.85	75,38	76,65	101,68
4	Tingkat Pengangguran Terbuka	%	4.04	3.02	115	4.01	2.24	120	3.98	3.59	110	4.13	4.50	91	4,4	4,38	99,55
5	Persentase penyelesaian perselisihan hubungan Industrial dan syarat kerja industrial	%	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
6	Persentase Tenaga kerja yang menjadi peserta BPJS	%	53	53	100	60	60	100	70	85	121.85	3.95	4.32	91	3,95	3,23	81,77

Sasaran Meningkatnya Penempatan Tenaga Kerja dapat dilihat dari sebanyak 6 indikator yaitu :

**1. Capaian kinerja nyata indikator 1 "Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja"**

adalah sebesar 72,88 % dari target sebesar 62,77% yang direncanakan dalam Perjanjian Kinerja Tahun 2021 sehingga persentase capaian kinerjanya adalah 116,11 %, capaian ini melebihi target yang diperjanjikan.

Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja dihitung berdasarkan jumlah Angkatan Kerja di bagi Penduduk Usia Kerja di kali 100 ( seratus ). Berdasarkan data hasil rilis Badan Pusat Statistik Kabupaten Grobogan pada bulan Januari Tahun 2022, Jumlah Angkatan Kerja 783.035 orang dan jumlah penduduk usia kerja sebanyak 1.074.417, sehingga diperoleh tingkat partisipasi angkatan kerja sebesar 72,88%.

Capaian yang cukup memuaskan karena bisa melebihi target yang diperjanjikan. Apabila dilihat kaitannya dengan jumlah penduduk usia kerja

pada tahun sebelumnya mengalami peningkatan sebesar 8.056 orang. Angkatan Kerja juga mengalami peningkatan sebesar 38.630 orang.

**Tabel 3.9**

ANGKATAN KERJA					
MENURUT TINGKAT PENDIDIKAN TERTINGGI YANG DI TAMATKAN					
PERIODE SAMPAI DENGAN AGUSTUS 2021					
NO	SATUAN PENDIDIKAN	ANGKATAN KERJA		TAMBAH / KURANG	
		2020	2021	JUMLAH	%
0.	Tidak/belum sekolah atau tamat SD	73.200	92.638	19.438	26,55%
1.	Sekolah Dasar (SD)	332.302	309.565	- 22.737	-6,84%
2.	Sekolah Menengah Pertama (SMP)	158.365	161.779	3.414	2,16%
3.	Sekolah Menengah Umum (SMU)	93.207	116.832	23.625	25,35%
4.	Sekolah Menengah Kejuruan (SMK)	46.648	53.268	6.620	14,19%
5.	Diploma (DI/DII/DIII)	7.930	6.417	- 1.513	-19,08%
6.	Sarjana (S1)	32.753	42.536	9.783	29,87%
		744.405	783.035	38.630	5,19%
<i>Sumber : Olah data Disnakertrans dan BPS Kab. Grobogan</i>					

Tahun 2021 adalah tahun terakhir renstra, capaian kinerja indikator 1 "Partisipasi Angkatan Kerja" tahun ini adalah sebesar 72,88 %, bila

dibandingkan dengan target akhir renstra Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi sebesar 96.77 % maka capaian kinerjanya mencapai 75,31 %.

**Tabel 3.10**

PENDUDUK USIA KERJA					
MENURUT TINGKAT PENDIDIKAN TERTINGGI YANG DI TAMATKAN					
PERIODE SAMPAI DENGAN AGUSTUS 2021					
NO	SATUAN PENDIDIKAN	PENDUDUK USIA KERJA		TAMBAH/KURANG	
		2020	2021	JUMLAH	%
0.	Tidak/belum sekolah atau tamat SD	122.330	123.252	922	0,75%
1.	Sekolah Dasar ( SD )	436.911	440.232	3.321	0,76%
2.	Sekolah Menengah Pertama ( SMP )	263.120	265.120	2.000	0,76%
3.	Sekolah Menengah Umum ( SMU )	196.400	197.893	1.493	0,76%
4.	Sekolah Menengah Kejuruan ( SMK )	-	-	-	
5.	Diploma ( DI/DII/DIII )	10.580	10.620	40	0,38%
6.	Sarjana ( S1 )	37.020	37.301	281	0,76%
		1.066.361	1.074.417	8.056	0,76%

Sumber : Olah data Disnakertrans dan BPS Kab. Grobogan

Capaian indikator kinerja 1 sudah melebihi target yang ditetapkan, namun demikian masih perlu ditingkatkan antara lain :

- Mendorong pemberdayaan perempuan dalam rangka meningkatkan kesejahteraan keluarga.
- Mendorong perluasan kesempatan kerja bagi pengusaha yang bergerak di sector informal.

Realisasi Sumber daya keuangan untuk pencapaian kinerja indicator 1, adalah sebesar Rp 3.641.136.883,- atau sebesar 84,07 % dari total pagu

sebesar Rp 4.330.929.300,-. Hal ini berarti ada efisiensi sebesar 15,93 % dari pagu yang ditentukan.

## 2. Capaian kinerja nyata indikator 2 "Persentase Pencari kerja yang Bersertifikat"

Adalah sebesar 81,25% dari target sebesar 65,00 % yang direncanakan dalam Perjanjian Kinerja Tahun 2021 sehingga persentase capaian kerjanya adalah 125,00 %, capaian ini melebihi target yang diperjanjikan.

**Persentase Pencari Kerja yang Bersertifikat** dihitung berdasarkan jumlah Jumlah pencari kerja bersertifikat pelatihan dibagi jumlah pencari kerja terdaftar di kali 100 ( seratus ). Berdasarkan data Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Grobogan pada bulan Januari Tahun 2022, Jumlah Pencari Kerja yang bersertifikat sebanyak 91 orang dan jumlah pencari kerja sebanyak 112 orang, sehingga diperoleh Persentase Pencari Kerja yang Bersertifikat sebesar 81,25 %. Capaian yang cukup memuaskan karena bisa melebihi target yang diperjanjikan.

**Tabel 3.11**

DATA TENAGA KERJA YANG MEMILIKI SERTIFIKAT KOMPETENSI TAHUN 2021

NO	NAMA	SERTIFIKAT	
		NO.	KOMPETENSI
1	2	3	4
1.	Ade Frisca Febricilia	13912 8153 0012045 2021	Bordir
2.	Cita Ari Prasetyani	13912 8153 0012046 2021	Bordir
3.	Diah Widayati	13912 8153 0012047 2021	Bordir
4.	Iin Maya Parwita	13912 8153 0012048 2021	Bordir
5.	Jian Tikasari	13912 8153 0012049 2021	Bordir
6.	Nurika Dewi	13912 8153 0012050 2021	Bordir
7.	Nurohmah	13912 8153 0012051 2021	Bordir
8.	Puput Dwi Mega Astuti	13912 8153 0012052 2021	Bordir
9.	Purjiyem	13912 8153 0012053 2021	Bordir
10.	Resa Meliawati	13912 8153 0012054 2021	Bordir
11.	Siti Muntiah	13912 8153 0012055 2021	Bordir
12.	Siti Muzaro'ah	13912 8153 0012056 2021	Bordir
13.	Sugeng Tutik	13912 8153 0012057 2021	Bordir
14.	Umi Asrokatun	13912 8153 0012058 2021	Bordir

1	2	3	4
78.	Achmad Muchyidin A	62090 7422 0012833 2021	Computer Technical Support
79.	Ahmad Fatoni	62090 7422 0012834 2021	Computer Technical Support
80.	Diana Vega Yuliningsih	62090 7422 0012835 2021	Computer Technical Support
81.	Guntur Khrisna HP	62090 7422 0012836 2021	Computer Technical Support
82.	Hasan Eko Nugroho	62090 7422 0012837 2021	Computer Technical Support
83.	Indra Juman Najib	62090 7422 0012838 2021	Computer Technical Support
84.	Jefri Indriyanto	62090 7422 0012839 2021	Computer Technical Support
85.	Muchamad Fatta Andria	62090 7422 0012840 2021	Computer Technical Support
86.	Nanang Puji Sulistiyono	62090 7422 0012841 2021	Computer Technical Support
87.	Rizki Nurdiansah	62090 7422 0012842 2021	Computer Technical Support
88.	Tegar Ramadhani AS	62090 7422 0012843 2021	Computer Technical Support
89.	Wahid Nanda A A A	62090 7422 0012844 2021	Computer Technical Support
90.	Anita Retnosari	10710 7512 0011784 2021	Pengolahan Hasil Pertanian
91.	Atik Sri Wahyuni	10710 7512 0011785 2021	Pengolahan Hasil Pertanian

Tahun 2021 adalah tahun terakhir renstra, capaian kinerja indikator 2 " Persentase Pencari kerja yang Bersertifikat" tahun ini adalah sebesar 81,25%,

bila dibandingkan dengan target akhir renstra Dinas Tenaga dan Transmigrasi sebesar 65.00% maka capaian kinerjanya mencapai 125,00 %.

Capaian indikator kinerja 2 sudah melebihi target yang ditetapkan, namun demikian masih perlu ditingkatkan antara lain :

- a. Mendorong pencari kerja dan pekerja untuk meningkatkan kompetensi melalui pelatihan ketrampilan serta mengikuti uji kompetensi yang selenggarakan oleh Lembaga yang di tunjuk.
- b. Mendorong Pemerintah Daerah untuk menyediakan dana subsidi biaya uji kompetensi bagi pencari kerja.

Realisasi Sumber daya keuangan untuk pencapaian kinerja indicator 2, adalah sebesar Rp 36.462.000,- atau sebesar 7,29 % dari total pagu sebesar Rp 500.000.000,-. Penyerapan Anggaran yang kecil disebabkan adanya perubahan regulasi dari Pemerintah Pusat yaitu dengan terbitnya Peraturan Menteri Keuangan Nomor : 206/PMK.07/2020 tentang Penggunaan, Pemantauan dan Evaluasi Dana Bagi Hasil Cukai Hasil Tembakau, yang mengakibatkan sasaran kegiatan tidak sesuai dengan regulasi yang ada.

**3. Capaian kinerja nyata indikator 3 "Persentase Pencari kerja yang di tempatkan"**

adalah sebesar 76,65% dari target sebesar 75,38 yang direncanakan dalam Perjanjian Kinerja Tahun 2021 sehingga persentase capaian kinerjanya adalah 101,68 %, capaian ini melebihi target yang diperjanjikan.

Persentase Pencari kerja yang ditempatkan dihitung dari jumlah pencari kerja yang ditempatkan dibagi jumlah pencari kerja terdaftar di kali 100. Pada tahun 2021 jumlah pencari kerja ditempatkan sebanyak 8.372 orang sedangkan Jumlah Pencari kerja terdaftar sebanyak 10.922 orang sehingga didapat persentase pencari kerja ditempatkan sebesar 76,65% atau mengalami Peningkatan dari tahun sebelumnya dari 21,23% menjadi 76,65%.

Dampak adanya Wabah COVID-19 yang melanda bangsa Indonesia sejak bulan Maret 2020 sudah mulai berkurang sehingga perusahaan – perusahaan yang bersifat padat karya mulai menambah jumlah buruh/pekerja.

Selanjutnya bila dibandingkan dengan target akhir Renstra Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Grobogan sebesar 75,38% maka

Indikator ke 3 " Persentase Pencari Kerja yang Ditempatkan" pada tahun 2021, capaian kinerjanya mencapai 101,68%.

**Tabel 3.12**

PENCARI, LOWONGAN DAN PENEMPATAN																		
DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI KABUPATEN GROBOGAN																		
JANUARI SO DESEMBER 2021																		
Email Dinas : <a href="mailto:disnakertrans.groboGAN@gmail.com">disnakertrans.groboGAN@gmail.com</a>											Lampiran : III							
BULAN	PENCARI			LOWONGAN			JENIS PENEMPATAN											
							AKL (Antar Kerja Lokal)			AKAD (Antar Kerja antar Daerah)			AKAN (Antar Kerja Antar Negara)			JUMLAH		
	L	P	L+P	L	P	L+P	L	P	L+P	L	P	L+P	L	P	L+P	L	P	L+P
JANUARI	152	291	442	150	250	400	138	251	389	-	-	-	-	25	25	138	276	414
FEBRUARI	531	735	1.266	400	600	1.000	394	588	982	-	-	-	5	20	25	399	608	1.007
MARET	247	345	592	150	350	500	127	301	428	-	-	-	2	18	20	129	319	448
APRIL	172	276	448	45	65	110	143	218	361	-	-	-	3	11	14	146	229	375
MEI	556	1.084	1.640	100	300	400	368	745	1.113	-	-	-	3	7	10	371	752	1.123
JUNI	662	1.064	1.726	300	700	1.000	452	831	1.283	-	-	-	1	19	20	453	850	1.303
JULI	185	273	458	75	125	200	147	236	383	-	-	-	1	-	1	148	236	384
AGUSTUS	294	511	805	20	350	370	165	341	506	-	-	-	2	12	14	167	353	520
SEPTEMBER	342	489	831	200	350	550	196	301	497	-	-	-	1	3	4	197	304	501
OKTOBER	360	561	921	900	1.500	2.400	253	418	671	-	-	-	203	225	428	456	643	1.099
NOPEMBER	587	404	991	350	650	1.000	335	255	590	-	-	-	59	40	108	394	304	698
DESEMBER	356	446	802	200	300	500	159	224	383	-	-	-	68	40	117	227	275	500
<b>JUMLAH</b>	<b>4.444</b>	<b>6.478</b>	<b>10.922</b>	<b>2.890</b>	<b>5.540</b>	<b>8.430</b>	<b>2.877</b>	<b>4.709</b>	<b>7.586</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>348</b>	<b>438</b>	<b>786</b>	<b>3.225</b>	<b>5.147</b>	<b>8.372</b>

Capaian indikator kinerja 3 sudah melebihi target yang ditetapkan, namun demikian masih perlu ditingkatkan antara lain :

- a. Meningkatkan pelayanan dan penyebarluasan Informasi Pasar Kerja melalui media social.
- b. Mendorong peran serta Bursa kerja Khusus yang ada di Sekolah – sekolah kejuruan maupun Lembaga Pendidikan dan Petihan Kerja Swasta dalam penempatan kerja siswa yang tidak melanjutkan ke jenjang pendidikan tinggi serta penempatan kerja peserta pelatihan.

Realisasi Sumber daya keuangan untuk pencapaian kinerja indicator 1, adalah sebesar Rp 106.517.100,- atau sebesar 95,06% dari total pagu sebesar Rp 112.053.850,-. Hal ini berarti ada efisiensi sebesar 4,94 % dari pagu yang ditentukan.

**4. Capaian kinerja nyata indikator 4 "Persentase Tingkat Pengangguran Terbuka"**

adalah sebesar 4.38% dari target sebesar 4,40% yang direncanakan dalam Perjanjian Kinerja Tahun 2021 sehingga persentase capaian kinerjanya

adalah 99,55 %, indicator ini tidak mencapai target yang diperjanjikan. Jika dibandingkan dengan realisasinya tahun sebelumnya, mengalami kenaikan sebesar 0,12 % dari tahun sebelumnya dari 4,5% menjadi 4.38%.

Meskipun demikian, Data hasil Sakernas Tahun 2021 menunjukkan bahwa Tingkat Pengangguran Terbuka di Kabupaten Grobogan masih menduduki peringkat ke 10 (sepuluh) di banding Tingkat Pengangguran Terbuka Kabupaten / Kota Lainnya di Jawa Tengah serta masih lebih rendah dibanding Tingkat Pengangguran Terbuka Provinsi Jawa Tengah.

Menurunnya Tingkat Pengangguran Terbuka tahun 2021 dipengaruhi oleh perusahaan-perusahaan yang berada di Kabupaten Grobogan sudah mulai beroperasi kembali secara normal sehingga mampu merekrut / menerima pekerja baru.

**Tabel 3.13**

TINGKAT PENGANGGURAN TERBUKA									
MENURUT TINGKAT PENDIDIKAN TERTINGGI YANG DI TAMATKAN									
PERIODE SAMPAI DENGAN AGUSTUS 2021									
NO	SATUAN PENDIDIKAN	ANGKATAN KERJA		BEKERJA		PENGANGGURAN		TPT	
		2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021
0.	Tidak/belum sekolah atau tamat SD	73.200	92.638	72.384	91.787	816	851	1,11%	0,92%
1.	Sekolah Dasar (SD)	332.302	309.565	321.076	301.214	11.226	8.351	3,38%	2,70%
2.	Sekolah Menengah Pertama (SMP)	158.365	161.779	151.031	152.474	7.334	9.305	4,63%	5,75%
3.	Sekolah Menengah Umum (SMU)	93.207	116.832	85.745	107.960	7.462	8.872	8,01%	7,59%
4.	Sekolah Menengah Kejuruan (SMK)	46.648	53.268	42.613	49.455	4.035	3.813	8,65%	7,16%
5.	Diploma (DI/DII/DIII)	7.930	6.417	7.930	6.128	-	289	0,00%	4,50%
6.	Sarjana (S1)	32.753	42.536	30.130	39.700	2.623	2.836	8,01%	6,67%
		744.405	783.035	710.909	748.718	33.496	34.317	4,50%	4,38%

Sumber : Olah data Disnakertrans dan BPS Kab. Grobogan

Tabel 3.14

Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) (Persen), 2019-2021			
Kabupaten / Kota	Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) (Persen)		
	2019	2020	2021
<b>PROVINSI JAWA TENGAH</b>	4.44	6.48	5.95
Kabupaten Cilacap	7.24	9.10	9.97
Kabupaten Banyumas	4.17	6.00	6.05
Kabupaten Purbalingga	4.73	6.10	6.05
Kabupaten Banjarnegara	4.44	5.86	5.86
Kabupaten Kebumen	4.69	6.07	6.03
Kabupaten Purworejo	2.91	4.04	3.59
Kabupaten Wonosobo	3.43	5.37	5.26
Kabupaten Magelang	3.07	4.27	5.03
Kabupaten Boyolali	3.09	5.28	5.09
Kabupaten Klaten	3.54	5.46	5.48
Kabupaten Sukoharjo	3.39	6.93	3.32
Kabupaten Wonogiri	2.55	4.27	2.43
Kabupaten Karanganyar	3.12	5.96	5.89
Kabupaten Sragen	3.32	4.75	4.76
Kabupaten Grobogan	3.54	4.50	4.38
Kabupaten Blora	3.82	4.89	3.81
Kabupaten Rembang	3.60	4.83	3.67
Kabupaten Pati	3.64	4.74	4.60
Kabupaten Kudus	3.80	5.53	3.77
Kabupaten Jepara	2.92	6.70	4.23
Kabupaten Demak	5.42	7.31	5.28
Kabupaten Semarang	2.54	4.57	5.02
Kabupaten Temanggung	2.98	3.85	2.62
Kabupaten Kendal	6.26	7.56	7.55
Kabupaten Batang	4.11	6.92	6.59
Kabupaten Pekalongan	4.35	6.97	4.28
Kabupaten Pemasang	6.45	7.64	6.71
Kabupaten Tegal	8.12	9.82	9.97
Kabupaten Brebes	7.39	9.83	9.78
Kota Magelang	4.37	8.59	8.73
Kota Surakarta	4.16	7.92	7.85
Kota Salatiga	4.33	7.44	7.26
Kota Semarang	4.50	9.57	9.54
Kota Pekalongan	5.80	7.02	6.89
Kota Tegal	8.08	8.40	8.25

Source Url: <https://jateng.bps.go.id/indicator/6/64/1/tingkat-pengangguran-terbuka-tpt-.html>

Capaian indikator kinerja 4 belum memenuhi target yang ditetapkan, sehingga masih banyak permasalahan – permasalahan yang harus segera diselesaikan, antara lain :

- a. Masih banyaknya lulusan Pendidikan SMP dan SMA yang tidak melanjutkan ke jenjang Pendidikan yang lebih tinggi, sehingga meningkatkan jumlah penduduk usia kerja yang menganggur.
- b. Tenaga Kerja di Kabupaten Grobogan tidak mampu bersaing dengan tenaga kerja dari Luar Kabupaten Grobogan, hal ini disebabkan karena tingkat kompetensi yang dimiliki sangat rendah.

Realisasi Sumber daya keuangan untuk pencapaian kinerja indicator 1, adalah sebesar Rp 3.641.136.883,- atau sebesar 84,07 % dari total pagu

sebesar Rp 4.330.929.300,-. Hal ini berarti ada efisiensi sebesar 15,93 % dari pagu yang ditentukan.

**5. Capaian kinerja nyata indikator 5 "Persentase Penyelesaian Perselisihan Hubungan industrial"**

adalah sebesar 100% dari target sebesar 100% yang direncanakan dalam Perjanjian Kinerja Tahun 2021 sehingga persentase capaian kerjanya adalah 100 %, indicator ini mencapai target yang diperjanjikan. Untuk realisasinya sama dengan tahun sebelumnya yakni sebesar 100%.

Persentase Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dihitung dari jumlah kasus perselisihan yang diselesaikan dibagi jumlah kasus perselisihan hubungan industrial di kali 100.

Pada tahun 2021 jumlah kasus perselisihan yang masuk dan tercatat di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi sejumlah 4 kasus perselisihan dan telah di selesaikan melalui Perjanjian Bersama ( PB ) sebanyak 1 kasus dan dengan melalui Perundingan Bipartit sebanyak 3 kasus. Maka capaian kinerja Persentase Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial tercapai 100%.

**Tabel 3.15**

JUMLAH KASUS PERSELISIHAN PHK					
KABUPATEN GROBOGAN TAHUN 2021					
No.	Nama Karyawan	Alamat	NIK	Perusahaan	Penyelesaian
1	Bambang Setyawan	Sulursari, Kec. Gabus	202160925	PT. Pungkook Indonesia One	Perundingan Bipartit
2	Nur Wahyu Eka Candra	Tawangharjo	20180198	PT. Pungkook Indonesia One	Perundingan Bipartit
3	Alvin Aji Saputra	Kuwaron, Gubug		PT. Formosa Bag Indonesia	Perundingan Bipartit
4	Nawanto Eko Saputro	Tambakboyo Gayamsari Semarang		PT. Holi Karya Sakti	Perjanjian Bersama

Realisasi Sumber daya keuangan untuk pencapaian kinerja indicator 5, adalah sebesar Rp 202.000.000,- atau sebesar 100% dari total pagu sebesar Rp 202.000.000,-.

**6. Capaian kinerja nyata indikator 6 "Persentase Tenaga Kerja yang menjadi peserta BPJS"**

adalah sebesar 3,23 % dari target sebesar 3.95% yang direncanakan dalam Perjanjian Kinerja Tahun 2021 sehingga persentase capaian kerjanya adalah 81,77 %, capaian ini tidak memenuhi target yang diperjanjikan.

Persentase Tenaga Kerja yang menjadi peserta BPJS dihitung berdasarkan jumlah Tenaga Kerja yang menjadi peserta BPJS di bagi Jumlah

Tenaga Kerja di kali 100 ( seratus ). Jumlah peserta BPJS Ketenagakerjaan pada Tahun 2021 sebanyak 24.153 orang dan jumlah Tenaga Kerja sebanyak 748.718 orang, sehingga diperoleh Persentase Tenaga Kerja yang menjadi peserta BPJS sebesar 3,23%. Capaian yang kurang memuaskan karena tidak bisa mencapai target yang diperjanjikan.

Capaian indikator kinerja 6 belum memenuhi target yang ditetapkan, sehingga masih banyak permasalahan – permasalahan yang harus segera diselesaikan, antara lain :

- a. Masih banyaknya tenaga kerja informal yang belum tersentuh sosialisasi manfaat BPJS ketenagakerjaan, padahal hampir 40% tenaga kerja di Kabupaten Grobogan bergerak di sector Informal terutama sector pertanian.
- b. Mendorong operator BPJS ketenagakerjaan untuk lebih aktif dalam rekrutmen peserta BPJS dari sector usaha informal.

Tahun 2021 adalah tahun terakhir renstra, capaian kinerja indikator 6 " Persentase Tenaga Kerja yang menjadi peserta BPJS " tahun ini adalah sebesar 3,23 %, bila dibandingkan dengan target akhir renstra Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi sebesar 7 % maka capaian kinerjanya mencapai 46,14 %.

**Tabel 3.16**

PENDUDUK BEKERJA					
MENURUT TINGKAT PENDIDIKAN TERTINGGI YANG DI TAMATKAN					
PERIODE SAMPAI DENGAN AGUSTUS 2021					
NO	SATUAN PENDIDIKAN	BEKERJA		TAMBAH/KURANG	
		2020	2021	JUMLAH	%
0.	Tidak/belum sekolah atau tamat SD	72.384	91.787	19.403	26,81%
1.	Sekolah Dasar ( SD )	321.076	301.214	- 19.862	-6,19%
2.	Sekolah Menengah Pertama ( SMP )	151.031	152.474	1.443	0,96%
3.	Sekolah Menengah Umum ( SMU )	85.745	107.960	22.215	25,91%
4.	Sekolah Menengah Kejuruan ( SMK )	42.613	49.455	6.842	16,06%
5.	Diploma ( DI/DII/DIII )	7.930	6.128	- 1.802	-22,72%
6.	Sarjana ( S1 )	30.130	39.700	9.570	31,76%
		710.909	748.718	37.809	5,32%

Sumber : Olah data Disnakertrans dan BPS Kab. Grobogan

Dalam pencapaian target kinerja tahun 2021 memerlukan upaya yang maksimal agar dapat mencapai target yang ditetapkan dalam perjanjian kinerja tahun

2021. Banyak hal juga yang mendukung dan mempengaruhi keberhasilan dan kegagalan dalam pencapaian target indikator.

Adapun hal-hal yang mendukung atau mempengaruhi keberhasilan maupun kegagalan dalam mencapai target indikator yang telah ditetapkan dalam perjanjian kinerja terangkum dalam tabel berikut :

Tabel 3.17

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Keberhasilan Pencapaian Indikator Kinerja Tahun 2021

No	Indikator Kinerja	Faktor yang Mempengaruhi/ Mendukung	Program Pendukung	Permasalahan	Solusi
1	Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK)	Berbagai faktor yang mempengaruhi tingkat partisipasi angkatan kerja antara lain kondisi ekonomi, Pertumbuhan Populasi, Pendidikan dan keahlian, Kemajuan Teknologi. Penduduk yang tidak aktif secara ekonomi.	Program Peningkatan Kesempatan Kerja	Kualitas Tenaga Kerja Relatif Rendah. Kesempatan Kerja Masih Terbatas Rendahnya gaji dan upah	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Meningkatkan kualitas sumber daya manusia agar kompetensi kerja terus meningkat sehingga dapat mendukung kenaikan tingkat produktivitas tenaga kerja. Hal tersebut dapat dilakukan melalui pelatihan kerja di balai latihan kerja dan program pemagangan.</li> <li>- Memperbaiki manajemen sumber daya manusia dalam menerapkan prinsip-prinsip efektivitas, efisiensi, kualitas, dan ramah lingkungan dalam berpikir, bertindak, dan berkarya</li> </ul>
2	Persentase Pencari Kerja Yang Bersertifikat		Program peningkatan		Memberikan pelatihan kerja sehingga dapat meningkatkan serta

No	Indikator Kinerja	Faktor yang Mempengaruhi/ Mendukung	Program Pendukung	Permasalahan	Solusi
			Kualitas dan Produktifitas Tenaga Kerja		mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap, dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan atau pekerjaan yang tersedia kemudian dilakukan uji kompetensi kerja.
3	Persentase Pencari Kerja Yang Ditempatkan	Proses penyediaan informasi lowongan pekerjaan melalui Job Fair/ Pameran bursa kerja yang dilakukan 1 tahun sekali, mini job fair setiap minggu pertama di arena Car Free Day Grobogan dan jasa melalui Informasi Pasar Kerja Online ( IPK OL )	Program Peningkatan Kesempatan Kerja	Banyaknya lowongan yang dicari tidak sesuai dengan kriteria pencari kerja	Memberikan pelatihan kerja sehingga dapat meningkatkan serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap, dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan atau pekerjaan yang tersedia kemudian dilakukan uji kompetensi kerja.

No	Indikator Kinerja	Faktor yang Mempengaruhi/ Mendukung	Program Pendukung	Permasalahan	Solusi
4	Persentase Tingkat Pengangguran Terbuka	Peningkatan kesempatan kerja di Kabupaten Grobogan	Program Peningkatan Kesempatan Kerja	Lowongan kerja yang tersedia di Kabupaten Grobogan sebenarnya memadai untuk menyerap pengangguran yang ada, namun permasalahannya ada pada minat terhadap bidang kerja yang ada masih kurang dan	Khusus penanganan pengangguran bagi lulusan SMA dan SMK, Pemerintah Kabupaten Grobogan membuka program <i>link and match</i> antara sekolah dengan perusahaan. Perusahaan diharapkan bisa menyerap lulusan dan sekolah mereposisi dirinya menyesuaikan dengan kebutuhan perusahaan. Ada juga kerja sama G2G (antarpemerintahan) atau <i>sender organization</i> dengan Jepang soal pengiriman magang.
5	Persentase Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial	Adanya pembinaan kepada perusahaan-perusahaan agar dapat mencegah atau meminimalisir munculnya kasus-kasus perselisihan hubungan industrial	Program Perlindungan dan Pengembangan Lembaga Ketenagakerjaan	Masih kurang maksimalnya pembinaan kepada perusahaan-perusahaan terkait keterbatasan anggaran dan kurangnya sumber daya aparatur yang bergerak di bidang hubungan industrial	Menyelesaikan kasus-kasus aduan yang tercatat sebagai kasus perselisihan hubungan industrial karena tidak semua kasus yang diajukan merupakan kasus perselisihan hubungan industrial.
6	Persentase Tenaga kerja Yang Menjadi Peserta BPJS	Adanya pembinaan kepada perusahaan-perusahaan	Program Perlindungan dan	Masih kurangnya partisipasi beberapa perusahaan untuk mengikutsertakan	Melakukan monitoring dan evaluasi terhadap perusahaan-perusahaan yang

No	Indikator Kinerja	Faktor yang Mempengaruhi/ Mendukung	Program Pendukung	Permasalahan	Solusi
		untuk meningkatkan kesadaran terhadap pentingnya keikutsertaan pekerjaanya dalam penjaminan sosial ketenagakerjaan.	Pengembangan Lembaga Ketenagakerjaan	pekerjanya dalam jaminan sosial ketenagakerjaan dengan alasan masih rendahnya kemampuan perusahaan untuk memberikan jaminan sosial ketenagakerjaan.	belum bisa mengikutsertakan pekerjaanya dalam kepesertaan jaminan sosial ketenagakerjaan.

#### D. Realisasi Anggaran

Realisasi anggaran khususnya pada perhitungan antara pagu anggaran yang telah direncanakan sesuai Perjanjian Kinerja dan ditetapkan dalam APBD Kabupaten Grobogan Tahun Anggaran 2021. Data yang disajikan merupakan data realisasi *unaudited* dan masih dalam proses koreksi.

Skala nilai untuk mengukur kinerja berdasarkan penyerapan anggaran program kegiatan, dengan menggunakan skala sebagai berikut:

**Tabel 3.18**  
**Kategori Pencapaian Kinerja Sasaran**

No	Persentase	Predikat	Kode Warna
1	$91 \geq 100$	Sangat Baik	
2	$76 \geq 90$	Tinggi	
3	$66 \geq 75$	Sedang	
4	$51 \geq 65$	Rendah	
5	$\leq 50$	Sangat Rendah	

Matrik penggunaan anggaran pada Tahun Anggaran 2021 berdasarkan program kegiatan dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

**Tabel 3.19**

Pagu dan Realisasi Anggaran berdasarkan Program Tahun 2021

No	Program	Pagu Anggaran setelah Perubahan (Rp)	Realisasi (Rp)	%
1.	Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota	3.434.820.450	3.214102.833	93,57
2.	<i>Program Perencanaan Tenaga Kerja</i>	82.055.000	82.054.050	100,00
3.	<i>Program Pelatihan Kerja Dan Produktivitas Tenaga Kerja</i>	500.000.000	36.462.000	7,29
4.	<i>Program Penempatan Tenaga Kerja</i>	112.053.850	106.517.100	95,06
5.	<i>Program Hubungan Industrial</i>	202.000.000	202.000.000	100,00
6.	<i>Program Pembangunan Kawasan Transmigrasi</i>	70.684.750	70.684.750	100,00

Adapun realisasi anggaran masing-masing kegiatan pada setiap program yang mendukung pencapaian 1( satu) sasaran, dapat dijabarkan pada tabel di bawah ini :

Tabel 3.20

## Pagu dan Realisasi Anggaran berdasarkan Kegiatan TA. 2021.

No	Program / Kegiatan	Pagu Anggaran setelah Perubahan Tahun 2021	Realisasi Anggaran	
			Realisasi	%
1	2	3	4	5
Sasaran 1	Meningkatnya Penempatan Tenaga Kerja	4.330.920.500,00	3.641.136.883	84,07%
1	Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota	3.434.820.450,00	3.214.102.833	93,57%
	1.1 Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	35.445.800,00	35.445.850	100,00%
	Penyusunan Dokumen Perencanaan PD	35.445.800,00	35.445.850	100,00%
	1.2 Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	1.650.320.900,00	1.530.627.799	92,75%
	Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	1.570.321.000,00	1.461.682.869	93,08%
	Koordinasi dan Penyusunan Laporan Akhir Tahun	79.999.900,00	68.944.900	86,18%
	1.3 Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah	104.528.700,00	103.418.700	98,94%
	Pengadaan Pakaihan dan Beserta Atribut Kelengkapannya	44.910.000,00	43.800.000	97,53%
	Bimbingan Teknis Implementasi Peraturan Perundang-undangan	59.618.700,00	59.618.700	100,00%
	1.4 Administrasi Umum Perangkat Daerah	848.442.950,00	830.686.750	97,91%
	Penyediaan Komponen Instalasi listrik / penerangan bangunan kantor	37.090.000,00	37.090.000	100,00%
	Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor	114.208.000,00	110.906.000	97,11%
	Penyediaan bahan logistik kantor	101.894.000,00	101.894.000	100,00%
	Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan	75.672.300,00	75.672.300	100,00%
	Penyediaan Bahan Bacaan dan Perundang-undangan	7.500.000,00	7.500.000	100,00%
	Penyediaan Bahan Material	165.503.000,00	159.400.000	96,31%
	Penyelenggaraan Rapat koordinasi dan Konsultasi	348.575.650,00	338.224.460	97,59%
	1.5 Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	464.692.500,00	385.137.064	82,88%
	Penyediaan Jasa Surat Menyurat	6.500.000,00	6.500.000	100,00%
	Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	313.500.000,00	234.718.314	74,87%
	Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	144.692.500,00	143.918.760	99,47%
	1.6 Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	331.389.600,00	328.787.000	99,21%
	Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan dan Pajak Kendaraan	62.530.000,00	62.530.000	100,00%
	Pemeliharaan/Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya	39.867.000,00	39.867.000	100,00%
	Pemeliharaan/Rehabilitasi Sarana dan Prasarana Pendukung Gedung Kantor	228.992.600,00	226.390.000	98,86%
2	Program Perencanaan Tenaga Kerja	82.055.000,00	82.054.950	100,00%
	2.1 Penyusunan Rencana Tenaga Kerja (RTK)	82.055.000,00	82.054.950	100,00%
	Penyusunan Rencana Tenaga Kerja Makro	82.055.000,00	82.054.950	100,00%
3	Program Pelatihan Kerja Dan Produktivitas Tenaga Kerja	500.000.000,00	36.462.000	7,29%
	3.1 Pelaksanaan Pelatihan berdasarkan Unit Kompetensi	500.000.000,00	36.462.000	7,29%
	Proses Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Keterampilan bagi Pencari Kerja	500.000.000,00	36.462.000	7,29%
4	Program Penempatan Tenaga Kerja	112.053.850,00	106.517.100	95,06%
	4.1 Pelayanan Antarkerja di Daerah Kabupaten/Kota	32.444.000,00	32.444.000	100,00%
	Pelayanan Antar Kerja	32.444.000,00	32.444.000	100,00%
	4.2 Pengelolaan Informasi Pasar Kerja	79.609.850,00	74.073.100	93,05%
	pemeliharaan dan Operasional Aplikasi Informasi Pasar Kerja Online	79.609.850,00	74.073.100	93,05%
	4.3 Pelindungan PMI (Pra dan Purna Penempatan) di Daerah Kabupaten/Kota	0,00	0	0,00%
5	Program Hubungan Industrial	202.000.000,00	202.000.000	100,00%
	5.1 Pencegahan dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja dan Penutupan Perusahaan di Daerah Kabupaten/Kota	202.000.000,00	202.000.000	100,00%
	Pencegahan Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja dan Penutupan Perusahaan yang berdampak pada kepentingan di satu Daerah Kabupaten/Kota	82.000.000,00	82.000.000	100,00%
	Pelaksanaan Operasional Lembaga Kerja sama Tripartit Daerah Kabupaten/Kota	120.000.000,00	120.000.000	100,00%
Sasaran 2	Meningkatnya Penempatan Transmigrasi	70.684.750,00	70.684.750	100,00%
6	Program Pembangunan Kawasan Transmigrasi	70.684.750,00	70.684.750	100,00%
	6.1 Penataan Persebaran Penduduk yang Berasal dari 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota	70.684.750,00	70.684.750	100,00%
	Penyuluhan Transmigrasi	70.684.750	70.684.750	100,00%
	Grand Total	4.401.614.050,00	3.711.821.633,00	84,33%

## **E. Tingkat Efisiensi dan Efektifitas Kinerja OPD**

Tingkat efisiensi dan efektifitas dihitung pada tiap-tiap sasaran. Tingkat efisiensi diukur dari selisih antara persentase rata-rata capaian per sasaran dengan persentase rata-rata penyerapan anggaran. Sedangkan tingkat efektifitas diukur dari hasil pembagian rata-rata persentase capaian per sasaran dengan rata-rata persentase penyerapan per sasaran dikalikan seratus.

Capaian tingkat efisiensi dan efektifitas per sasaran adalah sebagai berikut :

- Sasaran 1 : tingkat efisiensi 15,93 % dan tingkat efektifitas 104,02 %

Secara lengkap tingkat efisiensi dan efektifitas Kinerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Grobogan dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 3.21

## Tingkat Efisiensi dan Efektifitas Kinerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Grobogan Tahun 2020

No	Sasaran	Indikator	Satuan	Kinerja			Keuangan					
				Target	Realisasi	(%)	No	Program	Pagu	Realisasi	%	
1	Meningkatnya Penempatan Tenaga Kerja	1.1	Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja	%	62,77	72,88	116,11	1	Program Penunjang urusan PD	3.434.820.450	3.214.102.833	93,57
		1.2	Persentase Pencari Kerja yang Bersertifikat	%	65	81,25	125,00	2	Program Perencanaan Tenaga Kerja	82.055.000	82.054.950	100
		1.3	Persentase Pencari Kerja yang di tempatkan	%	75,38	76,65	101,68	3	Program Pelatihan Kerja Dan Produktivitas TK	500.000.000	36.462.000	7,29
		1.4	Persentase Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial	%	100	100,00	100,00	4	Program Penempatan Tenaga Kerja	112.053.850	106.517.100	95,06
		1.5	Persentase Tenaga Kerja yang menjadi Peserta BPJS.	%	3,95	3,23	81,77	5	Program Hubungan Industrial	202.000.000	202.000.000	100
		1.6	Tingkat Pengangguran Terbuka	%	4,40	4,38	99,55					
		<b>RATA-RATA CAPAIAN INDIKATOR SASARAN 1</b>						104,02			<b>4.330.929.300</b>	<b>3.641.136.883</b>
<b>TINGKAT EFISIENSI 15,93 %</b>												
<b>TINGKAT EFEKTIFITAS 104,02 %</b>												
2		2.1	Peningkatan Jumlah Transmigrans yang	%	0	0	100,00	1	Program Pengembangan Wilayah Transmigrasi	0	0	100,0

No	Sasaran	Indikator	Satuan	Kinerja			Keuangan				
				Target	Realisasi	(%)	No	Program	Pagu	Realisasi	%
	Meningkatnya Penempatan Transmigrans	diberangkatkan ke lokasi transmigrans									
2.2		Persentase Penempatan Transmigrans	%	0	0	100.00	2	Program Transmigran Lokal	70.684.750	70.684.750	100.0
2.3		Persentase Kualitas dan Kuantitas calon transmigrasn yang di tempatkan	%	0	0	100.00					
<b>RATA-RATA CAPAIAN INDIKATOR SASARAN 2</b>						100.00				100.0	
<b>TINGKAT EFISIENSI 0.00 %</b>											
<b>TINGKAT EFEKTIFITAS 100.00 %</b>											

## BAB IV PENUTUP

Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKJiP) Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Grobogan Tahun 2021 ini merupakan pertanggungjawaban tertulis atas penyelenggaraan pemerintah yang baik (*Good Governance*) Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Grobogan Tahun 2021 Pembuatan LKJiP ini merupakan langkah yang baik dalam memenuhi harapan Peraturan Presiden Nomor 29 tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP). Sebagai upaya untuk penyelenggaraan pemerintahan yang baik sebagaimana diharapkan oleh semua pihak.

LKJiP Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Grobogan Tahun 2021 ini dapat menggambarkan kinerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Grobogan dan Evaluasi terhadap kinerja yang telah dicapai baik berupa kinerja kegiatan, maupun kinerja sasaran, juga dilaporkan analisis kinerja yang mencerminkan keberhasilan dan kegagalan.

Dalam tahun 2021 Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Grobogan menetapkan sebanyak 1 (satu) sasaran dengan 6 (enam) indikator kinerja sesuai dengan Rencana Kinerja Tahunan dan Dokumen Perjanjian Kinerja Tahun 2021 yang ingin dicapai. Secara rinci pencapaian sasaran dapat dijelaskan sebagai berikut :

- Sasaran 1 terdiri dari 6 indikator dengan nilai 104,02 %

Dari hasil pengukuran terhadap pencapaian sebanyak 1 sasaran tersebut, secara umum telah melebihi target yang ditetapkan dalam perjanjian kinerja. Dalam Tahun Anggaran 2021 untuk pelaksanaan program dan kegiatan pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Grobogan dalam rangka mencapai target kinerja yang ingin dicapai dianggarkan melalui Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD) Kabupaten Grobogan Tahun Anggaran 2021 sebesar Rp. 4.330.929.300,00 sedangkan realisasi anggaran mencapai Rp. 3.641.136.883,00 dengan demikian dapat dikatakan tahun 2021 Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Grobogan kondisi anggaran adalah Silpa Rp. 689.792.417,00.

Renstra Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Grobogan 2016-2021 menetapkan sebanyak 2 (dua) sasaran dengan 8 (delapan) indikator kinerja

tersebut telah dilaksanakan melalui Rencana Kinerja Tahunan tahun Terakhir dari lima tahun yang direncanakan yaitu pada tahun 2021, dengan rincian pencapaian sasaran sebagai berikut :


- Sasaran 1 terdiri dari 6 indikator dengan nilai 104,02 %
- Sasaran 2 terdiri dari 3 indikator dengan nilai 0,00 %

Sasaran kedua Renstra tidak dapat tercapat karena adanya force majeure yaitu pada tahun 2021 kondisi wabah Covid-19 masih melanda Kabupaten Grobogan dan seluruh wilayah Indonesia sehingga Penempatan Transmigrans yang direncanakan sebanyak 30 KK terpaksa di batalkan mengingat kuota penempatan transmigrans untuk transmigrans yang berasal dari Wilayah Kabupaten Grobogan ditiadakan.

Dalam kurun waktu 1 (satu) tahun tersebut telah menggunakan anggaran sebesar Rp. 4.330.929.300,00 ( empat milyar tiga ratus tiga puluh juta sembilan ratus dua puluh sembilan ribu tiga ratus rupiah) telah mewujudkan capaian kinerja untuk menunjang pencapaian Misi dan Visi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Grobogan. Berdasarkan pagu anggaran tersebut maka realisasi anggaran yang telah digunakan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Grobogan adalah 84,07% dari anggaran yang direncanakan, hal tersebut menunjukkan bahwa perencanaan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Grobogan perlu dioptimalkan kembali agar lebih efektif dan efisien dalam meningkatkan kinerja yang mendukung pencapaian Visi dan Misi Kabupaten Grobogan.

Dengan tersusunnya Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Grobogan ini, diharapkan dapat memberikan gambaran Kinerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Grobogan kepada pihak-pihak terkait baik sebagai stakeholders ataupun pihak lain yang telah mengambil bagian dengan berpartisipasi aktif untuk membangun Kabupaten Grobogan.

Purwodadi, 31 Januari 2022  
KEPALA DINAS TENAGA KERJA DAN  
TRANSMIGRASI KABUPATEN GROBOGAN

  
ACHMAD HARYONO, SH  
Pembina Utama Muda  
NIP. 19680315 199310 1 001

# **PERJANJIAN KINERJA**

**DINAS TENAGAKERJA DAN TRANSMIGRASI  
KABUPATEN GROBOGAN  
TAHUN 2021**



**DINAS TENGA KERJA DAN  
TRANSMIGRASI KABUPATEN GROBOGAN**

Jl. DR. SUTOMO NO.8 Telp. (0292) 421967  
PURWODADI

**PERNYATAAN PERJANJIAN KINERJA  
KEPALA DINAS TENAGAKERJA DAN TRANSMIGRASI  
KABUPATEN GROBOGAN**



**PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2021**

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

Nama : ACHMAD HARYONO, SH  
Jabatan : Kepala DISNAKERTRANS Kabupaten Grobogan  
Selanjutnya disebut pihak pertama

Nama : SRI SUMARNI, SH.MM  
Jabatan : Bupati Grobogan  
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 supervise yang diperlukan serta akan melakukan evaluasi terhadap capaian kinerja dari perjanjian ini dan mengambil tindakan yang diperlukan dalam rangka pemberian penghargaan dan sanksi.

Pihak Kedua,

  
SRI SUMARNI, SH,MM.

Pukungjati, Januari 2021

Pihak Pertama,

  
ACHMAD HARYONO, SH

Pembina Utama Muda

NIP. 19680315 199310 1 001

**PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2021  
DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI  
KABUPATEN GROBOGAN**

NO.	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	TARGET
1.	Meningkatnya penempatan tenaga kerja	1. Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja ( TPAK )	62,77 %
2.	Meningkatnya Penempatan Transmigran	2. Peningkatan Jumlah Transmigran yang di berangkatkan ke lokasi transmigrasi. ( KK )	30 KK
3.	Meningkatnya Pelayanan Dinas	3. Prosentase pelayanan administrasi perkantoran	85%

**PROGRAM DAN ANGGARAN DISNAKERTRANS  
KABUPATEN GROBOGAN TAHUN 2021**


NO	PROGRAM	ANGGARAN	KET
1	PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH KABUPATEN/KOTA	3.772.402.970,00	
2	PROGRAM PERENCANAAN TENAGA KERJA	82.055.000,00	
3	PROGRAM PELATIHAN KERJA DAN PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA	292.061.000,00	
4	PROGRAM PENEMPATAN TENAGA KERJA	219.957.800,00	
5	PROGRAM HUBUNGAN INDUSTRIAL	202.000.000,00	
6	PROGRAM PEMBANGUNAN KAWASAN TRANSMIGRASI	183.968.400,00	
	<b>JUMLAH</b>	<b>4.752.445.170.00</b>	

Pihak Kedua,



**SRI SUMARNI, SH,MM.**

..... Januari 2021  
Pihak Pertama



**ACHMAD HARYONO, SH**  
Pembina Utama Muda  
NIP. 19680315 199310 1 001

# **RENCANA KINERJA TAHUNAN (RKT)**

## **TAHUN 2021**



**DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI**  
**KABUPATEN GROBOGAN**

**JLN. DR. SUTOMO NO. 8, TELP. (0292) 421 967**

**PURWODADI - 58111**

**RENCANA KINERJA TAHUNAN**  
**DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI**  
**KABUPATEN GROBOGAN**  
**TAHUN 2021**

NO	TUJUAN /SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	FORMULA PERHITUNGAN	TARGET
1	2	3		4
A.	<b>TUJUAN :</b>			
	Meningkatkan penempatan tenaga kerja	Persentase peningkatan penempatan tenaga kerja	Jumlah Pencari Kerja yang ditempatkan Dalam Negeri dan Luar Negeri  $\frac{\text{---}}{\text{Jumlah Pencari Kerja yang terdaftar}} \times 100$	71,28 %
B.	<b>SASARAN :</b>			
1.	Meningkatnya penempatan tenaga kerja	Tingkat partisipasi angkatan kerja (TPAK)	Jumlah Angkatan Kerja  $\frac{\text{---}}{\text{Jumlah Penduduk yang bekerja}} \times 100$	62,77 %
2.	Meningkatnya Penempatan Transmigran	Jumlah Transmigran yang diberangkatkan ke Lokasi Transmigrasi	Jumlah transmigrans yang di tempatkan ke lokasi Transmigrasi	30 KK

Purwodadi, 7 Februari 2020

KEPALA DINAS TENAGAKERJA DAN TRANSMIGRASI

KABUPATEN GROBOGAN  
  
**ACHMAD HARYONO, SH**  
 NIP. 19680315 199310 1 001