



LAKIP
LAPORAN AKUNTABILITAS KINERJA
INSTANSI PEMERINTAH

TAHUN
2023



DINAS KETENAGAKERJAAN
KABUPATEN CIREBON
TAHUN ANGGARAN
2024

KATA PENGANTAR

Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LKIP) Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Cirebon Tahun 2023 disusun berdasarkan Perjanjian Kinerja Tahun 2023. LKIP Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Cirebon Tahun 2023 merupakan bentuk akuntabilitas publik dari pelaksanaan tugas dan fungsi dan penggunaan anggaran yang dipercayakan kepada setiap instansi pemerintah. Penyusunan LKIP Tahun 2023 telah memasuki tahapan pemulihan kegiatan ekonomi, meskipun belum benar-benar pulih dari dampak pandemi Covid-19. Sumber Daya yang dimiliki Pemerintah Daerah disamping untuk penanganan kesehatan, juga untuk penumbuhan kegiatan ekonomi agar tercipta perluasan kesempatan kerja yang berdampak pada peningkatan jumlah penduduk yang bekerja. Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Cirebon melalui Program, Kegiatan dan Sub Kegiatan diarahkan untuk optimalisasi capaian target kinerja sebagaimana tertuang dalam RPJMD Kabupaten Cirebon Tahun 2019-2024.

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

Cirebon, Februari 2024
Kepala Dinas Ketenagakerjaan
Kabupaten Cirebon

NOVI HENDRIANTO, S.STP.,.M.Si
Pembina Tk. I
NIP. 19791123 199810 1 001

IKHTISAR EKSEKUTIF

Capaian kinerja Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Cirebon tahun 2023 dalam mewujudkan sasaran strategis dapat digambarkan sebagai berikut:

1. Capaian sasaran strategis 1 “ Meningkatkan kompetensi dan produktivitas pencari kerja”:

Diukur dengan indikator “Prosentase Pertumbuhan Calon Tenaga Kerja yang Ditempatkan”

Capaian indikator dimaksud didukung oleh kinerja 2 (Dua) Program, yakni Program Pelatihan Kerja, Produktivitas dan Transmigrasi dan Program Penempatan Tenaga Kerja.

Target capaian indikator sasaran tahun 2023 sebesar 8,03 %, sampai dengan bulan Desember 2023 terealisasi 21.84% Dengan demikian capaian ini telah melampaui target. Prosentase realisasi terhadap target (capaian dibagi target dikalikan 100%).

Dibandingkan dengan capaian target tahun 2022 target 9,09% dan capaian 69% terjadi penurunan Tingkat pencari terdaftar dan peningkatan jumlah penempatan tahun n.

2. Capaian sasaran strategis 2 “ Meningkatkan pencari kerja terdaftar yang bekerja” :

Diukur dengan indikator Prosentase Tenaga Kerja yang ditempatkan (dalam dan luar negeri) melalui mekanisme layanan antar kerja lintas daerah Kabupaten/Kota dalam 1 (satu) propinsi

Capaian indikator dimaksud didukung oleh kinerja 2 (dua) Program yaitu Program Pelatihan Kerja, Produktivitas dan Transmigrasi dan Program Penempatan Tenaga Kerja

Target capaian indikator sasaran tahun 2023 sebanyak 65%; sampai dengan akhir Bulan Desember 2023 terealisasi 70,28% orang. Dengan demikian capaian ini telah melampaui target. Prosentase realisasi terhadap target (capaian dibagi target dikalikan 100%).

Dibandingkan dengan capaian target tahun 2022 target sebesar 60% terjadi dan realisasi sebesar 72.52%.

3. Capaian sasaran strategis 3 “ Terciptanya Hubungan industrial yang harmonis, dinamis dan berkeadilan” :

Diukur dengan indikator Penyelesaian Kasus melalui Perjanjian Bersama (PB).

- Capaian indikator dimaksud didukung oleh 1 (satu) Program yaitu Program Hubungan Industrial.

Target capaian indikator sasaran tahun 2023 sebanyak 36 kasus. Sampai dengan bulan Desember 2023 terealisasi 27 kasus. Dengan demikian menurunnya Tingkat perselisihan antara pengusaha dan pekerja.

Dibandingkan dengan capaian target tahun 2022 sebanyak 36 kasus dan realisasi sebanyak 20 kasus yang dapat diselesaikan melalui Perjanjian Bersama (PB).

Terhadap capaian kinerja sebagaimana tersebut di atas terdapat beberapa tantangan yang perlu menjadi perhatian bagi Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Cirebon ke depan, yaitu sebagai berikut:

1. Masih rendahnya kualitas angkatan kerja yang ditandai dengan kurangnya ketrampilan, kurangnya kompetensi dan kurangnya daya juang/karakter.
2. Masih tingginya Tingkat Pengangguran Terbuka dengan tingkat pendidikan menengah dan tinggi.
3. Terbatasnya kesempatan kerja formal.
4. Kurang memadainya perlindungan norma kerja.

Bab I berisi:

1. *Cascading*
2. *Struktur Organisasi*
3. *Fungsi dan Tugas*
4. *Isu-Isu Strategis*
5. *Dukungan SDM, Sarana-Prasarana dan Anggaran*
6. *Keuangan*
7. *Sistematika LKIP*

Penyusunan Laporan Akuntabilitas Kinerja Pemerintah (LKIP) merupakan bentuk pertanggung-jawaban setiap instansi Pemerintah/Pemerintah Daerah yang menyusun Perjanjian Kinerja, atas penggunaan anggaran yang bersumber dari APBD dan/atau APBN.

Dasar hukum penyusunan meliputi:

1. Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;

2. Peraturan Menteri PAN dan RB RI

Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah;

Adapun tujuan penyusunan LKIP sebagai berikut:

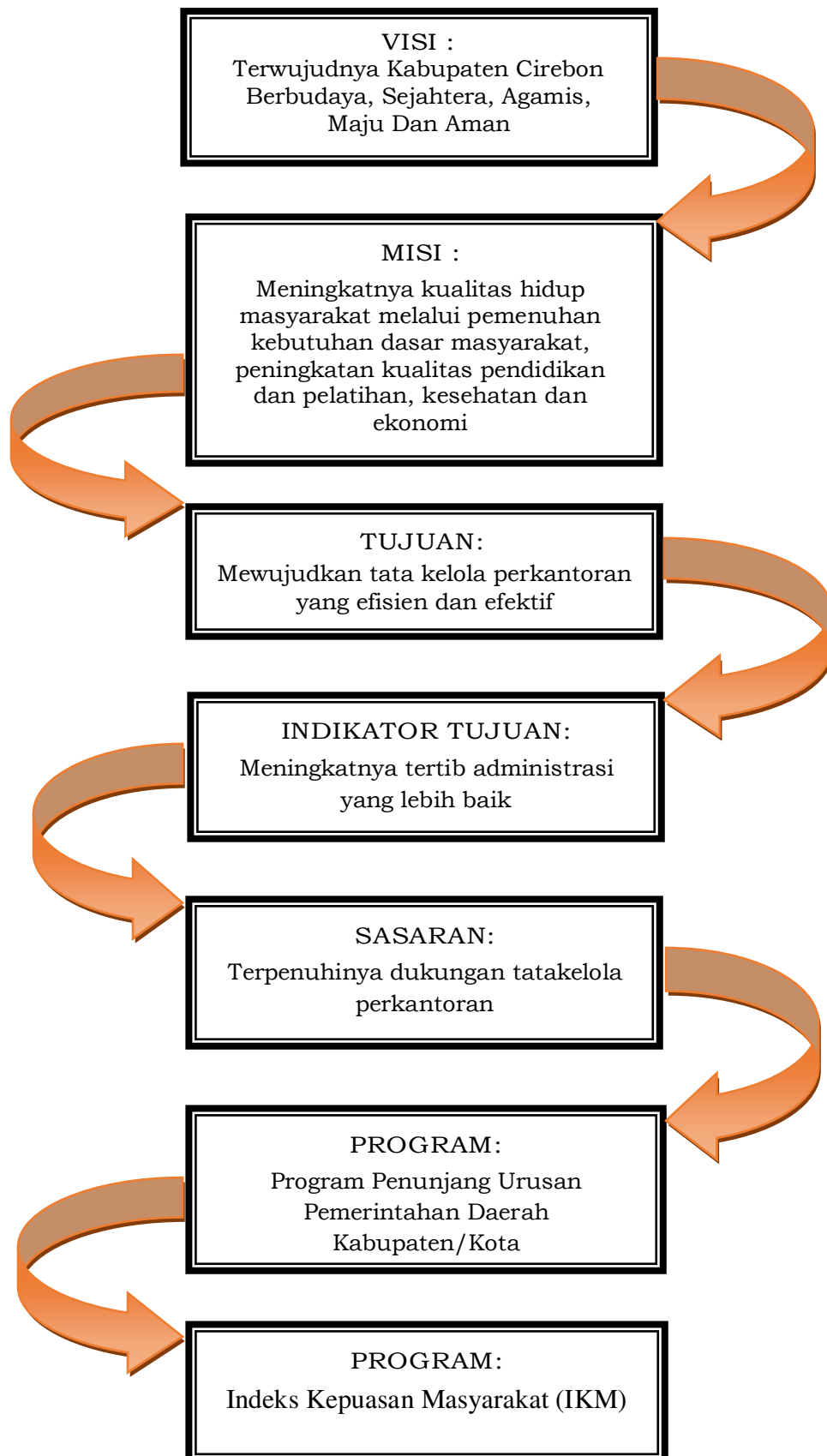
1. Memberikan informasi kinerja yang terukur kepada pemberi mandat atas kinerja yang telah dan seharusnya dicapai;
2. Sebagai upaya perbaikan berkesinambungan untuk meningkatkan kinerja instansi.

1.1 **Struktur Organisasi**

Selaras dengan paradigma Organisasi Berbasis Kinerja (*Performance Based Organization*) yang diterapkan Pemerintah Daerah Kabupaten Cirebon, setiap Organisasi Perangkat Daerah (OPD) dibentuk untuk memberikan kontribusi pada pencapaian visi, misi, tujuan dan sasaran

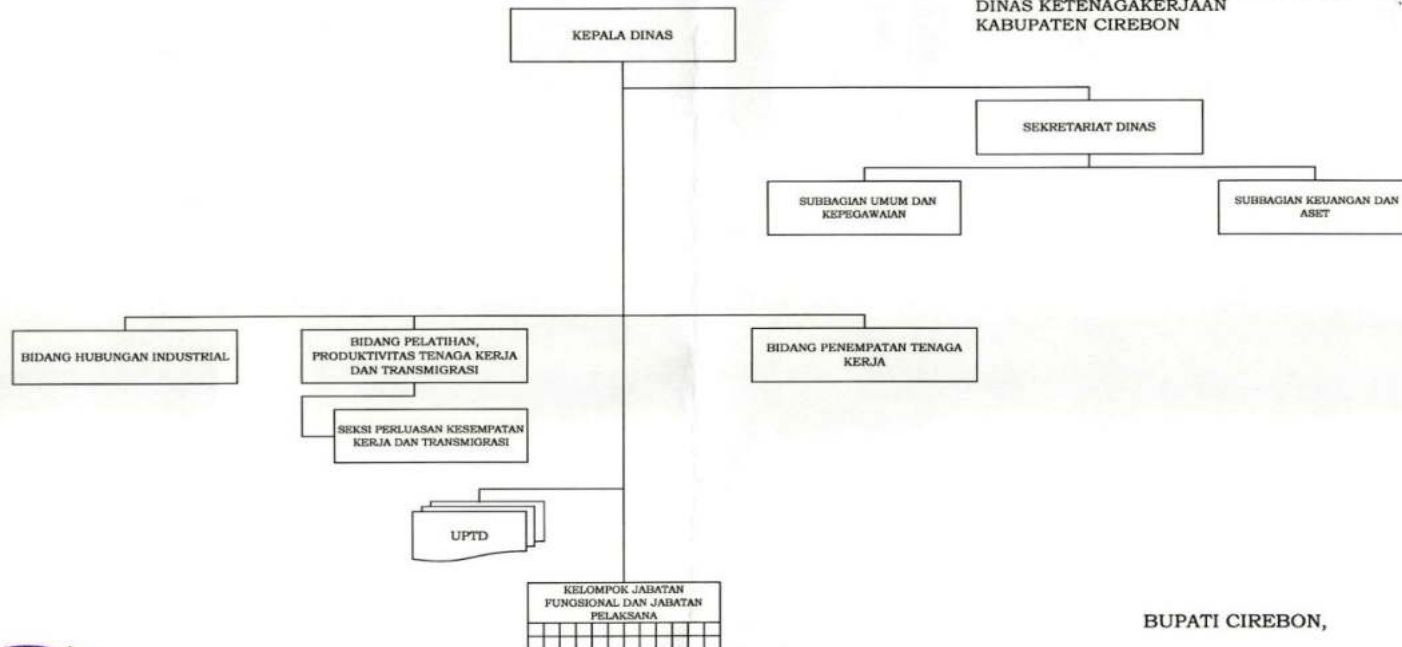
dalam mencapai tujuan, berikut SOTK Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Cirebon :

CASCADING KINERJA
DINAS KETENAGAKERJAAN KAB.CIREBON



**BAGAN STRUKTUR ORGANISASI
DINAS KETENAGAKERJAAN KABUPATEN CIREBON**

LAMPIRAN : PERATURAN BUPATI CIREBON
NOMOR : 138 TAHUN 2023
TANGGAL : 14 DESEMBER 2023
TENTANG : KEDUDUKAN, SUSUNAN ORGANISASI,
TUGAS DAN FUNGSI SERTA TATA KERJA
DINAS KETENAGAKERJAAN
KABUPATEN CIREBON



Diundangkan di Sumber pada tanggal 14 Desember 2023
SEKRETARIS DAERAH KABUPATEN CIREBON,



HILMY RIVAT

BERITA DAERAH KABUPATEN CIREBON TAHUN 2023 NOMOR 138

BUPATI CIREBON,

Ttd

IMRON

1.2. TUGAS, FUNGSI ORGANISASI:

Adapun Tugas Pokok dan Fungsi Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Cirebon terdiri atas :

a. Sekretariat mempunyai fungsi :

1. Perumusan bahan perencanaan pada Sekretariat Dinas;
2. Pengoordinasian perumusan dan pelaksanaan kebijakan teknis di bidang tenaga kerja dan bidang transmigrasi;
3. Pengendalian pelaksanaan urusan perlengkapan dan kerumahtanggaan;
4. Pengendalian pelaksanaan urusan ketatausahaan;
5. Pengendalian pelaksanaan pengelolaan kearsipan, keprotokolan dan kehumasan;
6. Pengendalian pengelolaan administrasi kepegawaian;
7. Pengendalian pengelolaan administrasi keuangan dan pengelolaan aset/barang milik daerah;
8. Perumusan dan pengoordinasian;
9. Penyusunan perencanaan dan penganggaran;
10. Pengoordinasian pelaksanaan penyusunan dan pelaporan kinerja dan penyelenggaraan urusan pemerintahan;
11. Pengoordinasian penyusunan penataan organisasi dan tata laksana;
12. Pengevaluasian dan pelaporan pelaksanaan kegiatan Sekretariat Dinas; dan

13. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Kepala Dinas yang berkaitan dengan tugas dan fungsinya; Pengelompokan substansi tugas dan fungsi pada Sekretariat Dinas, terdapat Kelompok Substansi Perencanaan, Evaluasi dan Pelaporan yang dipimpin oleh Sub Koordinator Perencanaan, Evaluasi dan Pelaporan.

Sub Koordinator sebagaimana dimaksud berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Sekretaris Dinas, yaitu

Subbagian Umum dan Kepegawaian, mempunyai fungsi:

1. Perumusan bahan perencanaan pada Subbagian Umum dan Kepegawaian;
2. Pelaksanaan pengamanan sarana dan prasarana kantor;
3. Pelaksanaan penjagaan kebersihan lingkungan kantor;
4. Pelaksanaan pengadaan, pemeliharaan dan rehabilitasi sarana dan prasarana kantor serta kendaraan dinas/ operasional;
5. Pelaksanaan penyediaan kebutuhan rumah tangga meliputi listrik, air, telepon serta peralatan rumah tangga kantor;
6. Pengelolaan administrasi persuratan/ dokumen baik masuk maupun keluar serta pelaksanaan pendistribusian surat/ dokumen kedinasan;
7. Pelaksanaan penyediaan alat tulis kantor dan barang cetakan serta penggandaan;

8. Pengendalian pelaksanaan kearsipan, keprotokolan dan kehumasan;
9. Pengoordinasian penyusunan Standar Operasional Prosedur dan Standar Pelayanan serta pelaksanaan Survei Kepuasan Masyarakat
10. Penyiapan bahan penyusunan analisis jabatan dan analisis kebutuhan pegawai;
11. Pelaksanaan urusan pengembangan karir, kenaikan pangkat, kenaikan gaji berkala, cuti, pemberhentian dan pensiun pegawai;
12. Pelaksanaan urusan disiplin pegawai, penghargaan, dan evaluasi kinerja pegawai serta pengembangan pegawai;
13. Pengevaluasian dan pelaporan pelaksanaan kegiatan Subbagian Umum dan Kepegawaian; dan
14. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Sekretaris Dinas yang berkaitan dengan tugas dan fungsinya;

Subbagian keuangan dan aset, mempunyai fungsi:

1. Perumusan bahan perencanaan pada Subbagian Keuangan dan Aset;
2. Pelaksanaan urusan perbendaharaan dan layanan administrasi keuangan;
3. Pelaksanaan akuntansi dan verifikasi pengelolaan keuangan;
4. Penyiapan bahan tindak lanjut laporan hasil pemeriksaan;
5. Pengoordinasian dan penyusunan laporan keuangan;
6. Penyusunan rencana kebutuhan barang milik

- daerah;
7. Pelaksanaan penatausahaan barang milik daerah;
 8. Penyusunan laporan dan rekonsiliasi barang milik daerah;
 9. Pengevaluasian dan pelaporan pelaksanaan kegiatan Subbagian Keuangan dan Aset; dan
 10. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Sekretaris Dinas yang berkaitan dengan tugas dan fungsinya;

Bidang Hubungan Industrial, dipimpin oleh Kepala Bidang Hubungan Industrial yang berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Dinas melalui Sekretaris Dinas mempunyai fungsi:

1. Perumusan bahan perencanaan pada Bidang Hubungan industrial; perumusan kebijakan teknis di bidang hubungan industrial;
2. Pengkajian penetapan upah minimum kabupaten dan kepesertaan jaminan sosial tenaga kerja;
3. Pembinaan ketentuan hubungan industrial dan jaminan sosial tenaga kerja;
4. pembinaan organisasi pengusaha dan organisasi pekerja dan buruh;
5. Pembentukan kelembagaan kerjasama lembaga kerjasama Bipartit dan lembaga kerjasama Tripartit;
6. Pengkajian data informasi pencegahan dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial, mogok kerja dan penutupan perusahaan;
7. Pembinaan mediator, konsiliator dan arbiter;

8. Pelaksanaan fasilitasi seleksi calon hakim *ad-hoc* pengadilan hubungan industrial;
9. Pengevaluasian dan pelaporan pelaksanaan kegiatan Bidang Hubungan Industrial; dan
10. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Kepala Dinas yang berkaitan dengan tugas dan fungsinya;

Pengelompokan substansi tugas dan fungsi pada Bidang Hubungan Industrial, terdiri dari :

Kelompok Substansi Persyaratan Kerja yang dipimpin oleh Sub Koordinator Persyaratan Kerja;

Kelompok Substansi Pengupahan dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja yang dipimpin oleh Sub Koordinator Pengupahan dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja; dan

Kelompok Substansi Pencegahan dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang dipimpin oleh Sub Koordinator Pencegahan dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Sub Koordinator sebagaimana dimaksud berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Bidang Hubungan Industrial

Bidang Pelatihan, Produktivitas Tenaga Kerja dan Transmigrasi, dipimpin oleh Kepala Bidang Pelatihan, Produktivitas Tenaga Kerja dan Transmigrasi yang berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Dinas melalui Sekretaris Dinas;

Bidang Pelatihan, Produktivitas Tenaga Kerja dan Transmigrasi mempunyai tugas merumuskan, mengoordinasikan, memantau, mengevaluasi dan mengendalikan pelaksanaan pelatihan kerja, produktivitas tenaga kerja dan transmigrasi

yang mempunyai fungsi:

- a. Perumusan bahan perencanaan pada Bidang Pelatihan, Produktivitas Tenaga Kerja dan Transmigrasi;
- b. perumusan kebijakan teknis di bidang pelatihan, produktivitas tenaga kerja dan transmigrasi;
- c. penyelenggaraan pelatihan berbasis kompetensi (PBK);
- d. pemverifikasian informasi regulasi bidang pelatihan kerja yang akan disebarluaskan kepada lembaga pelatihan kerja swasta;
- e. peningkatan kompetensi sumber daya manusia lembaga pelatihan kerja swasta;
- f. pemberian perijinan kepada lembaga pelatihan kerja swasta dan perusahaan yang akan menyelenggarakan pelatihan, dan pemberian Tanda Daftar kepada lembaga pelatihan kerja Pemerintah dan Lembaga Pelatihan di Perusahaan;
- g. pembinaan Lembaga Pelatihan Kerja Swasta dan peningkatan mutu pengelolaan lembaga pelatihan;
- h. pelaksanaan bimbingan teknis dan evaluasi pelaksanaan pembinaan standarisasi kompetensi dan pelatihan kerja, kelembagaan pelatihan, instruktur dan tenaga pelatihan, pemagangan dan produktivitas;
- i. pelaksanaan pembinaan dan fasilitasi pemagangan pada perusahaan di dalam negeri maupun program pemagangan keluar negeri;
- j. pelaksanaan fasilitasi penyelenggaraan transmigrasi;
- k. pelaksanaan koordinasi dalam rangka kegiatan perluasan

kesempatan kerja dengan *stakeholder* terkait;

- l. pengevaluasian dan pelaporan pelaksanaan kegiatan Bidang Pelatihan, Produktivitas Tenaga Kerja dan Transmigrasi; dan
- m. pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Kepala Dinas yang berkaitan dengan tugas dan fungsinya;

Pengelompokan substansi tugas dan fungsi pada Bidang Pelatihan, Produktivitas Tenaga Kerja dan Transrnigrasi, terdiri dari:

- a. Kelompok Substansi Kelembagaan Pelatihan Kerja yang dipimpin oleh Sub Koordinator Kelembagaan Pelatihan Kerja; dan
- b. Kelompok Substansi Produktivitas Tenaga Kerja yang dipimpin oleh Sub Koordinator Produktivitas Tenaga Kerja;
- c. Sub Koordinator sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Bidang Pelatihan, Produktivitas Tenaga Kerja dan Transmigrasi;

Seksi Perluasan Kesempatan Kerja dan Transmigrasi, dipimpin oleh Kepala Seksi Perluasan Kesempatan Kerja dan Transmigrasi yang berkedudukan di bawah dan bertanggungjawab kepada Kepala Bidang Pelatihan, Produktivitas Tenaga Kerja dan Transmigrasi;

Seksi Perluasan Kesempatan Kerja dan Transmigrasi mempunyai tugas merumuskan, mengoordinasikan, memantau, mengevaluasi dan mengendalikan pelaksanaan perluasan kesempatan kerja dan program penyelenggaraan transmigrasi

mempunyai fungsi:

- a. perumusan bahan perencanaan pada Seksi Perluasan Kesempatan Kerja dan Transmigrasi;
- b. penyiapan bahan perumusan kebijakan teknis di bidang perluasan kesempatan kerja dan transmigrasi;
- c. penyiapan bahan sarana dan prasarana untuk pelaksanaan Perluasan Kesempatan Kerja;
- d. pelaksanaan verifikasi dokumen pengajuan perluasan kesempatan kerja;
- e. pelaksanaan identifikasi lokasi perluasan kesempatan kerja berdasarkan karakteristik wilayah dan potensinya;
- f. pelaksanaan koordinasi dalam rangka kegiatan perluasan kesempatan kerja dengan *stakeholder* terkait;
- g. pelaksanaan analisis kebutuhan perluasan kesempatan kerja di lokasi yang telah disiapkan;
- h. pelaksanaan kegiatan perluasan kesempatan melalui penerapan dan pemanduan Teknologi Tepat Guna, sistem Padat Karya, Pengembangan Kewirausahaan Tenaga Kerja Mandiri;
- i. pelaksanaan pemberdayaan puma Pekerja Migran Indonesia melalui kegiatan pelatihan dan pembinaan Kewirausahaan ;
- j. pelaksanaan fasilitasi ekspo Kelompok Wirausaha Teknologi Tepat Guna, Tenaga Kerja Mandiri, dan puma Pekerja Migran Indonesia;
- k. penyusunan bahan konsep pemantauan evaluasi pelaksanaan perluasan kesempatan dan transmigrasi;

- l. pelaksanaan koordinasi dan sinkronisasi kerjasama pembangunan transmigrasi yang berasal dari 1 (satu) daerah kabupaten/kota;
- m. pelaksanaan memindahkan dan menempatkan transmigran yang berasal dari 1 (satu) daerah kabupaten/kota;
- n. fasilitasi penyelenggaraan transmigrasi;
- o. pengevaluasian dan pelaporan pelaksanaan kegiatan Seksi Perluasan Kesempatan Kerja dan Transmigrasi; dan
- p. pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Kepala Bidang Pelatihan, Produktivitas Tenaga Kerja dan Transmigrasi yang berkaitan dengan tugas dan fungsinya.

Bidang Penempatan Tenaga Kerja dipimpin oleh Kepala Bidang Penempatan Tenaga Kerja yang berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Dinas melalui Sekretaris Dinas dan mempunyai fungsi:

- a. perumusan bahan perencanaan pada Bidang Penempatan Tenaga Kerja;
- b. perumusan kebijakan teknis di bidang penempatan tenaga kerja;
- c. pengoordinasian pemberian dan penyebarluasan informasi pasar kerja dalam pelayanan antar kerja;
- d. penyuluhan dan bimbingan jabatan dalam pelayanan antar kerja serta Pengoordinasian perantaraan kerja dalam pelayanan antar kerja;
- e. pelaksanaan pelayanan proses Penempatan Tenaga Kerja melalui mekanisme penempatan Antar Kerja; Lokal (AKL), Antar Kerja Antar Daerah (AKAD), Antar Kerja Antar

- Negara (AKAN);
- f. pelayanan Penerbitan izin kepada Lembaga Penempatan Tenaga Kerja Swasta
 - g. pelaksanaan penyebarluasan informasi pasar kerja dan pengendalian pengolahan data informasi pasar kerja;
 - h. perlindungan Pekerja Migran Indonesia;
 - i. pelaksanaan pemberian pelayanan perpanjangan Izin Mempekerjakan Tenaga Kerja Asing;
 - j. pelaksanaan Perencanaan Tenaga Kerja Daerah;
 - k. pengevaluasian dan pelaporan pelaksanaan kegiatan Bidang Penempatan Tenaga Kerja; dan
 - l. pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Kepala Dinas yang berkaitan dengan tugas dan fungsinya

UPTD Pelatihan Kerja

1.3. ISU STRATEGIS

Ketenagakerjaan mencakup segala sesuatu / aspek yang mempunyai kaitan dengan tenaga kerja dalam rangka keterlibatannya dalam proses produksi barang atau jasa. Dengan demikian ketenagakerjaan mempunyai sifat multi dimensional antara berbagai faktor seperti faktor ekonomi, faktor sosial, politik dan sebagainya. Seluruh faktor tersebut berinteraksi dalam suatu rangkaian hubungan yang kompleks sehingga pembinaanya pun membutuhkan suatu kebijakan yang komprehensif dan multi dimensi pula.

Masalah ketenagakerjaan yang dihadapi oleh Pemerintah Daerah Kabupaten Cirebon adalah penambahan jumlah angkatan kerja yang tidak sebanding dengan laju pertumbuhan kesempatan kerja sehingga jumlah

pengangguran tidak bisa diturunkan dengan cepat. Tingkat pendidikan tenaga kerja masih didominasi dengan tingkat pendidikan menengah kebawah, dimana tingkat pendidikan dapat mengindikasikan kualitas dan produktivitas tenaga kerja. Penyerapan tenaga kerja di Kabupaten Cirebon masih didominasi oleh penduduk bekerja berpendidikan menengah kebawah. Sehingga peningkatan kualitas SDM sangat diperlukan, karena semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang cenderung memiliki keahlian dan produktivitas yang tinggi dalam bekerja sehingga lebih siap dan mampu bersaing dalam dunia kerja. Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) laki-laki masih lebih tinggi dibanding TPAK perempuan. Hal ini menggambarkan jumlah perempuan yang terlibat dalam kegiatan ekonomi masih perlu ditingkatkan dengan pemberian bekal ketrampilan.

Pembangunan ketenagakerjaan menjadi salah satu faktor dalam upaya meningkatkan kesejahteraan rakyat. Selain itu pembangunan ketenagakerjaan juga menjadi bagian dari pembangunan nasional yang memiliki peran sangat penting dalam menciptakan SDM yang berkualitas, khususnya pada aspek human capital dalam pembangunan baik daerah maupun nasional. Keberhasilan pembangunan di bidang ketenagakerjaan ini akan menjadi salah satu faktor yang menentukan keberhasilan pembangunan perekonomian suatu daerah karena tenaga kerja menjadi salah satu faktor produksi yang memiliki peran sentral dalam menggerakkan aktivitas perekonomian.

Kondisi Ketenagakerjaan

Permasalahan ketenagakerjaan yang dihadapi oleh Pemerintah Daerah Kabupaten Cirebon adalah kualitas angkatan kerja yang rendah, hal ini disebabkan karena kurangnya ketrampilan, kurangnya kompetensi dan kurangnya daya juang/karakter. Kondisi ini berdampak pada Tingkat PengangguranTerbuka (TPT) khususnya TPT dengan

tingkat pendidikan tinggi masih mendominasi. Disisi lain kesempatan kerja formal di wilayah Kabupaten Cirebon sangat terbatas sehingga perlu dikembangkan perluasan kesempatan kerja. Permasalahan ketenagakerjaan lainnya adalah kurang memadainya pemahaman terhadap norma kerja antara pengusaha dan pekerja.

Untuk menyelesaikan permasalahan tersebut dibutuhkan kebijakan lintas sektor yang lebih konkrit baik dari pemerintah, swasta dan lembaga swadaya masyarakat untuk menyiapkan angkatan kerja unggul Pemerintah Kabupaten Cirebon dengan strategi peningkatan kualitas angkatan kerja melalui pelatihan, pemagangan, standarisasi kompetensi dan pengembangan produktivitas. Tahap selanjutnya adalah pengembangan sistem antar kerja yang dapat mendorong peningkatan kualitas dan kuantitas Informasi Pasar Kerja, penyuluhan Bimbingan dan Jabatan serta perantaraan kerja. Untuk mengatasi terbatasnya kesempatan kerja formal perlu dilakukan perluasan kerja dan pemberdayaan tenaga kerja.

Pembinaan terhadap tenaga kerja bertujuan untuk menjamin terpenuhinya hak-hak dasar tenaga kerja dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi untuk mewujudkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha. Untuk memperbaiki kondisi tersebut, perlu dilakukan optimalisasi pembinaan dan deteksi dini hubungan industrial, implementasi Struktur Upah dan Skala Upah serta pembinaan.

Untuk mengakselerasi upaya tersebut diatas, peran Teknologi Informasi sangat dibutuhkan mulai dari perencanaan sampai dengan monitoring dan evaluasi. Adapun program- program yang dilaksanakan oleh Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Cirebon untuk mengatasi

permasalahan ketenagakerjaan ini adalah melalui Program Pelatihan Kerja dan Produktivitas Tenaga Kerja, Program Perencanaan Tenaga Kerja, Program Penempatan Tenaga Kerja, Program Hubungan Industrial.

Kondisi Ketransmigrasian

Pembangunan transmigrasi merupakan bagian integral dari pembangunan nasional dan daerah. Kebijakan ini sebagai upaya untuk mempercepat pembangunan terutama pembangunan ekonomi di kawasan desa yang masih terisolasi atau tertinggal. Program transmigrasi di Indonesia yang berjalan selama ini telah mengalami perubahan regulasi menyesuaikan perkembangannya. Semula program transmigrasi berorientasi pada perpindahan penduduk dari pulau Jawa ke pulau lain yang penduduknya masih jarang. Tetapi saat ini telah mengalami perubahan paradigma yaitu adanya revitalisasi kawasan transmigrasi sebagai pusat pertumbuhan baru menuju transmigrasi di era digital 4.0. Revitalisasi kawasan transmigrasi ini untuk lebih mensejahterakan para transmigran, selain itu revitalisasi harus dapat memberikan dampak positif bagi wilayah di sekitar kawasan transmigrasi.

Perubahan paradigma tersebut diatas harus dibarengi dengan penyiapan calon transmigran yang lebih berkualitas, dibekali dengan pelatihan berbasis kompetensi yang mampu membangun kawasan transmigrasi menjadi daerah yang lebih produktif, berdaya saing, maju dan menjadi lumbung-lumbung pangan guna mensukseskan Program Ketahanan Pangan Nasional (*Food Estate*). Dengan demikian program transmigrasi memiliki nilai yang strategis, transmigran produktif, kreatif dan sejahtera merupakan tujuan diselenggarakannya program transmigrasi yang dapat berdampak pada masyarakat sekitarnya.

Namun demikian dalam perjalanannya dari tahun ke tahun alokasi penempatan transmigrasi yang diberikan oleh pemerintah pusat semakin berkurang. Disisi lain animo masyarakat Pemerintah Kabupaten Cirebon untuk bekerja di sektor pertanian masih tinggi sementara lahan pertanian semakin terbatas dengan adanya alih fungsi lahan, kondisi ini dapat dijumpai melalui program transmigrasi dimana transmigran akan mendapatkan hak berupa lahan pekarangan dan lahan usaha pertanian. Untuk mengatasi permasalahan ini diperlukan peningkatan kerja sama baik dengan pemerintah pusat maupun dengan pemerintah daerah tujuan.

1.4. Keadaan Pegawai

Jumlah pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Cirebon adalah sebanyak 98 orang, yang terbagi pada 3 Bidang dan Kesekretariatan. Masing-masing bidang membawahi 3 Seksi sehingga berjumlah 9 Sub Seksi serta 3 Sub Bagian di Kesekretariatan. Dengan perincian sebagai berikut :

Kepala Dinas (Eselon II)	:	1 Orang
Sekretaris Dinas (Eselon III.a)	:	2 Orang
Kepala Bidang (Eselon III.b)	:	3 Orang
Sub Koordinasi/setara (Eselon IV)	:	5 Orang
Jabatan Fungsional	:	17 Orang
Staf (Pelaksana)	:	9 Orang
Staf Honorer (Pelaksana)	:	54 Orang

Pendidikan Formal Pegawai

Pendidikan formal pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Cirebon umumnya **cukup tinggi**, hal ini ditunjukkan oleh banyaknya pegawai yang memiliki tingkat pendidikan strata 2 yaitu sejumlah 7

orang dan strata 1 yaitu sejumlah 52 orang. Data selengkapnya adalah sebagai berikut :

Jumlah Pegawai Menurut Tingkat Pendidikan Formal

No.	JABATAN	TINGKAT PENDIDIKAN (ORANG)					JM L
		S2	S1	D3	SLTA	SLTP /SD	
P N S							
1	JABATAN PIMPINAN TERTINGGI	1		-	-	-	1
2	ADMINISTRATOR	-	1	-	-	-	1
3	PENGAWAS	2	1	-	-	-	3
4	PERENCANA AHLI MUDA	-	1	-	-	-	1
5	KEPALA SEKSI/ESSELON IV	1	3	1	-	-	5
6	PENGANTAR KERJA	2	2	-	-	-	4
7	INSTRUKTUR	-	6	3	-	-	9
8	MEDIATOR	-	3	-	-	-	3
9	PELAKSANA	-	4	1	3	1	9
JUMLAH PNS		6	22	5	3	1	37
JUMLAH NON PNS		1	30	4	17	2	54
JUMLAH TOTAL		7	52	9	20	3	91

Sumber : Bagian Umum dan Kepegawaian Dinas Ketenagakerjaan Kab. Cirebon Tahun 2023

1.5. KEUANGAN

<i>Uraian</i>	<i>Jumlah Anggaran Tahun 2023</i>	<i>Realisasi Anggaran Tahun 2023</i>
Belanja Operasi	16.977.348.400	15.789.781.485
Belanja Pegawai	6.777.365.100	5.954.974.267
Belanja Barang dan Jasa	10.199.983.300	9.834.807.218
Belanja Modal	69.338.000	69.338.000
Belanja modal peralatan dan mesin	69.338.000	69.338.000
Belanja modal gedung dan bangunan	-	-

	17.046.686.400	15.859.119.485
--	----------------	----------------

BAB II

Perencanaan & Perjanjian Kinerja

A. PERENCANAAN STRATEGIS

Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Cirebon telah menetapkan Peraturan Bupati Cirebon Nomor 11 Tahun 2015 tentang Rencana Strategis (Renstra) Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Cirebon Tahun 2019 – 2024 yang pada awal Tahun 2019.

Renstra Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Cirebon Periode Tahun 2019-2024 merupakan dokumen perencanaan strategis yang menetapkan arah kebijakan dan strategi pembangunan Ketenagakerjaan dan Ketransmigrasian sebagai tolok ukur pelaksanaan tugas dan fungsi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Cirebon dalam penyelenggaraan Pembangunan Bidang Ketenagakerjaan dan Ketransmigrasian. Dokumen ini berfungsi sebagai penuntun segenap penyelenggara Bidang Ketenagakerjaan dan Bidang Ketransmigrasian di Lingkungan Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Cirebon dalam melaksanakan program/kegiatan pembangunan sesuai tugas dan fungsi yang diemban, dalam arah perwujudan visi, misi, tujuan, sasaran, dan strategi yang akan dicapai dalam lima tahun periode kepemimpinan Kepala Daerah.

Tahun 2019 merupakan tahun pertama dari pelaksanaan Rencana Strategis (Renstra) Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Cirebon Tahun 2019 - 2024.

Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) di Lingkup Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Cirebon dengan alur yang berkelanjutan dan tidak terpisahkan mulai dari fase perencanaan, fase pengukuran kinerja, dan fase pelaporan atas penyelenggaraan Pembangunan di bidang Ketenagakerjaan dan Bidang Ketransmigrasian di Kabupaten Cirebon selama lima tahun

1. Visi dan Misi

Visi

Visi merupakan pandangan jauh kedepan dengan landasan keyakinan serta dapat mendorong dan mengarahkan tindakan yang akan dilaksanakan suatu organisasi.

Dalam menetapkan visi Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Cirebon harus sesuai dengan Pemerintah Daerah maka perlu mempertimbangkan faktor-faktor yang mempengaruhi baik internal maupun eksternal, serta kebijakan baik kebijakan nasional, regional maupun lokal.

Sebagaimana telah dijelaskan di atas, bahwa Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Cirebon merupakan bagian internal yang tidak dapat dipisahkan dari fungsi manajemen modern, mulai dari perencanaan sampai dengan evaluasi. Oleh karena itu Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Cirebon diharapkan sebagai Dinas yang tangguh dalam mendukung penyelenggaraan Pemerintah Kabupaten Cirebon guna mencapai visi Kabupaten Cirebon.

Dengan demikian, maka Visi Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Cirebon yaitu : ” **Terwujudnya Kabupaten Cirebon yang berbudaya, sejahtera, agamis, maju dan aman** ”

Misi

Misi yang harus dilaksanakan dalam mengimplementasi **Visi** Kabupaten Cirebon melalui Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten terdapat dalam Point 2 yaitu:

1. MEWUJUDKAN MASYARAKAT YANG MENJUNJUNG TINGGI DAN MELESTARIKAN NILAI – NILAI BUDAYA, TRADISI DAN ADAT ISTIADAT;
2. **MENINGKATNYA KUALITAS HIDUP MASYARAKAT MELALUI PEMENUHAN KEBUTUHAN DASAR MASYARAKAT, PENINGKATAN KUALITAS PENDIDIKAN DAN PELATIHAN, KESEHATAN DAN EKONOMI ;**
3. MENINGKATNYA KUALITAS HIDUP MASYARAKAT KABUPATEN CIREBON YANG SENANTIASA MENERAPKAN NILAI-NILAI AGAMA, BUDI PEKERTI, SANTUN DAN BERETIKA;
4. MENINGKATNYA PRODUKTIVITAS MASYARAKAT UNTUK LEBIH MAJU DAN UNGGUL, SEHINGGA MENAMBAH DAYA SAING DI PASAR INTERNASIONAL, NASIONAL DAN REGIONAL YANG DIDUKUNG OLEH PENINGKATAN KAPASITAS APARATUR PEMERINTAH DAERAH.
5. MEMELIHARA KEAMANAN KETERTIBAN UMUM UNTUK MEWUJUDKAN KONDUSIVITAS DAERAH GUNA Mendukung terciptanya stabilitas nasional.

2. TUJUAN DAN SASARAN DAN CARA PENCAPAIAN :

Tujuan :

Dalam upaya pencapaian visi-misi Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Cirebon, maka visi dan misi tersebut dirumuskan dalam bentuk yang lebih terarah dan operasional berupa perumusan tujuan (*strategic goals*) organisasi.

Tujuan strategis merupakan penjabaran atau implementasi dari pernyataan misi yang akan dicapai atau dihasilkan dalam jangka waktu 1 (satu) sampai 5 (lima) tahun. Formulasi tujuan strategis Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Cirebon ditujukan untuk dapat mengetahui susunan atau tahapan tahunan langkah kebijakan yang harus dilaksanakan secara tepat oleh organisasi dalam proses perwujudan visi misinya untuk lima tahun ke depan. Penyusunan formula tersebut diarahkan pada upaya penanganan atau penyelesaian isu-isu strategis Bidang Ketenagakerjaan dan Bidang Ketrasmigrasian di Kabupaten Cirebon dengan mempertimbangkan sumber daya dan kemampuan yang dimiliki. Lebih dari itu, perumusan tujuan strategis ini juga akan memungkinkan Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Cirebon mengukur sejauh mana visi misi organisasi telah dicapai mengingat tujuan strategis dirumuskan berdasarkan visi misi organisasi. Adapun penjabaran visi - misi Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Cirebon dirumuskan dalam tujuan sebagai berikut :

- a. Menciptakan tenaga kerja yang kompeten, produktif dan berdaya saing.
- b. Mewujudkan Transmigran yang inovatif dan sejahtera
- c. Mewujudkan tata kelola perkantoran yang efisien dan efektif

Sebagai tindak lanjut atas isu strategis Bidang Ketenagakerjaan dan Bidang Ketrasmigrasian di Kabupaten Cirebon serta formulasi tujuan Kabupaten Cirebon lebih lanjut diuraikan tahapan pencapaian

tujuan melalui 6 sasaran. Klasifikasi sasaran Kabupaten Cirebon berdasarkan tujuannya, diuraikan sebagaimana dalam tabel berikut

Tujuan dan Sasaran

TUJUAN	SASARAN
Menciptakan tenaga kerja yang kompeten, produktif dan berdaya saing sesuai dengan perkembangan pasar kerja.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Meningkatnya kompetensi dan produktivitas pencari kerja. 2. Meningkatnya pencari kerja terdaftar yang bekerja. 3. Terciptanya Hubungan industrial yang harmonis, dinamis dan berkeadilan.
Mewujudkan tata kelola perkantoran yang efisien dan efektif	Terpenuhinya dukungan tata kelola perkantoran

Dalam konteks manajemen berbasis kinerja, pengukuran kinerja penyelenggaraan pemerintahan merupakan alat untuk mengetahui gambaran atas tingkat pencapaian sasaran dan tujuan organisasi pemerintah dalam upaya mewujudkan visi, misi dan strategi instansi pemerintah. Ukuran ini harus mampu menjelaskan tentang tingkat realisasi target kinerja sasaran ataupun tujuan yang dicapai oleh instansi pemerintah dalam pelaksanaan tugas dan fungsinya. Dengan pengukuran tersebut pemerintah akan terdorong untuk lebih membangun komitmen dan konsistensi pada pelaksanaan program dan kegiatan yang lebih signifikan berorientasi pada capaian kinerja yang bersifat hasil (*out come*), bukan hanya menghasilkan out put

kegiatan yang tidak berujung pada perubahan kondisi masyarakat yang lebih baik, sehingga kinerja instansi pemerintah benar-benar akan dapat dirasakan kemanfaatannya bagi masyarakat (*stakeholders*).

Susunan sasaran strategis Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Cirebon disusun sebagai pedoman untuk memudahkan dalam menentukan langkah kebijakan yang lebih teknis. Dengan ditetapkannya sasaran strategis, maka tahapan pencapaian tujuan dapat terukur secara jelas, melalui pengukuran atas capaian dari setiap indikator-indikator kinerja sasarannya

3. STRATEGI, PROGRAM, KEGIATAN DAN SUB KEGIATAN

Strategi dan kebijakan untuk mencapai tujuan dan sasaran jangka menengah, diuraikan dalam tabel sebagai berikut:

Tabel Strategi dan Arah Kebijakan

NO.	SASARAN	STRATEGI	ARAH KEBIJAKAN
1.	Meningkatnya Kompetensi dan Produktivitas Tenaga Kerja	<ul style="list-style-type: none"> • Perluasan Kesempatan Kerja yang di dukung oleh peningkatan daya saing tenaga kerja. • Meningkatkan minat masyarakat dalam bertransmigrasi 	Peningkatan Kualitas Produktivitas dan kompetensi serta perlindungan bagi tenaga kerja
			Meningkatkan minat masyarakat dalam bertaransmigrasi melalui Pelatihan dan Penyuluhan yang efektif.
2.	Meningkatnya Pencari Kerja yang terdaftar yang bekerja	Meningkatkan daya saing keterampilan melalui Pelatihan Kerja	Meningkatkan kapasitas dan keterampilan angkatan kerja yang berbasis digital dan teknologi untuk kebutuhan pasar.
3.	Terciptanya Hubung Industrial yang harmonis, dinamis dan berkeadilan	Penyusunan kebijakan ketenagakerjaan dan serapan tenaga kerja lokal	Penguatan dukungan kesejahteraan dan peluang kerja bagi tenaga kerja lokal.
4.	Terpenuhinya dukungan tata Kelola perkantoran	Meningkatkan kemampuan pegawai	Fasilitasi peningkatan kapasitas pegawai

Struktur Program, Kegiatan, dan Sub Kegiatan terkait Langsung Pencapaian Sasaran Tahun 2023

Sasaran	Program/Kegiatan/Sub Kegiatan	Sebelum Perubahan (Rp)	Setelah Perubahan (Rp)	Bertambah/berkurang (Rp)
Meningkatnya Kompetensi dan Produktivitas Tenaga Kerja	1. PROGRAM PELATIHAN KERJA DAN PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA			
	1.1 Pelaksanaan Latihan Kerja berdasarkan Klaster Kompetensi	4.925.019.300,00	6.235.218.700,00	1.310.199.400,00
	1.1.1 Proses Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Keterampilan bagi Pencari Kerja berdasarkan Klaster Kompetensi	4.925.019.300,00	6.235.218.700,00	1.310.199.400,00
	1.1.2 Koordinasi Lintas Lembaga dan Kerja Sama dengan Sektor Swasta untuk Penyediaan Instruktur serta Sarana dan Prasarana Lembaga Pelatihan Kerja	69.999.600,00	69.999.600,00	0,00
	Total Nilai Anggaran yang mendukung sasaran 1			
Meningkatnya Pencari Kerja yang terdaftar yang bekerja	2 PROGRAM PENEMPATAN TENAGA KERJA			
	2.1 Pelayanan antar Kerja Lintas Daerah Kabupaten/Kota			
	2.1.1 Pelayanan Antar Kerja			
	2.1.2 Penyuluhan dan Bimbingan Jabatan bagi Pencari Kerja	57.138.600,00	57.138.600,00	0,00
	2.2 Pengelolaan Informasi Pasar Kerja			
	2.2.1 Pelayanan dan Penyediaan Informasi Pasar Kerja Online	159.036.800,00	159.036.800,00	0,00
	2.3 Pelindungan PMI (Pra dan Purna Penempatan) di Daerah Provinsi			
	2.3.1 Peningkatan Pelindungan dan Kompetensi Calon Pekerja Migran Indonesia (PMI)/Pekerja Migran Indonesia (PMI)	174.575.000,00	174.575.000,00	0,00
	2.3.2 Pemberdayaan Pekerja Migran Indonesia Purna Penempatan	79.843.200,00	138.472.900,00	58.629.700,00
		3 PROGRAM PEMBANGUNAN KAWASAN TRANSMIGRASI		
3.1 Penataan Persebaran Penduduk yang Berasal dari Lintas Daerah Kabupaten/Kota dalam 1 (Satu) Daerah Provinsi				
3.1.1 Pemindahan dan Penempatan Transmigran yang Berasal dari Lintas Daerah Kabupaten/Kota dalam Provinsi	88.493.000,00	50.097.700,00	38.395.300,00	
	Total Nilai Anggaran yang mendukung sasaran 2			
Terciptanya Hubung Industrial yang harmonis,	4 PROGRAM HUBUNGAN INDUSTRIAL			

dinamis dan berkeadilan				
	4.1 Pencegahan dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja, dan Penutupan Perusahaan yang Berakibat/Berdampak pada Kepentingan di 1 (satu) Daerah Provinsi			
	4.2.1 Pencegahan Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja, dan Penutupan Perusahaan yang Berakibat/Berdampak pada Kepentingan di 1 (satu) Daerah Provinsi	49.847.900,00	49.847.900,00	0,00
	4.2.2 Pelaksanaan Operasional Lembaga Kerjasama Tripartit Daerah	119.848.000,00	299.848.000,00	180.000.000,00
	Total Nilai Anggaran yang mendukung sasaran 3			

Sumber: Dokumen Pelaksanaan Anggaran dan Dokumen Perubahan Pelaksanaan Anggaran Dinas Ketenagakerjaan Tahun 2023

Struktur Program dan Kegiatan Pendukung Pencapaian Sasaran Tahun 2023

No	Program/Kegiatan/Sub Kegiatan	Sebelum Perubahan (Rp)	Setelah Perubahan (Rp)	Bertambah/Berkurang (Rp)
1	1 PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH PROVINSI			
	1.1 Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah			
	1.1.1 Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	10.000.000,00	10.000.000,00	0,00
	1.1.2 Koordinasi dan Penyusunan DPA-SKPD	7.389.000,00	7.389.000,00	0,00
	1.1.3 Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	39.143.800,00	39.107.000,00	36.800,00
	1.2 Administrasi Keuangan Perangkat Daerah			
	1.2.1 Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	6.639.729.900,00	6.777.365.100,00	137.635.200,00
	1.2.5 Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD	4.992.200,00	4.992.200,00	0,00
	1.2.6 Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Bulanan/Triwulanan/Semesteran SKPD	4.849.200,00	4.849.200,00	0,00
	1.3 Administrasi Barang Milik Daerah pada Perangkat Daerah			
	1.3.2 Penatausahaan Barang Milik Daerah pada SKPD	4.998.200,00	4.998.200,00	0,00
	1.5 Administrasi Umum Perangkat Daerah			
	1.5.1 Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor	6.437.100,00	6.437.100,00	0,00
	1.5.13 Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan	29.638.000,00	29.638.000,00	0,00

	1.5.18 Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan	26.978.000,00	26.978.000,00	0,00
	1.7.6 Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	303.998.100,00	303.998.100,00	0,00
	1.8 Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah			
	1.8.1 Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan dan Pajak Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan	129.832.500,00	129.832.500,00	0,00
	1.8.3 Pemeliharaan/Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya	1.132.211.400,00	1.232.211.400,00	100.000.000,00
2	PROGRAM PERENCANAAN TENAGA KERJA			
	2.1 Penyusunan Rencana Tenaga Kerja (RTK)			
	2.1.1 Penyusunan Rencana Tenaga Kerja Makro	298.350.000,00	298.350.000,00	0,00
Total Anggaran Pendukung				

B. PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2023

Perjanjian Kinerja Tahun 2023

Tujuan : Menciptakan tenaga kerja yang kompeten, produktif dan berdaya saing sesuai dengan perkembangan pasar kerja		
SASARAN	INDIKATOR KINERJA	Target Tahun 2023
1. Meningkatnya kompetensi dan produktivitas pencari kerja.	Prosentase Pertumbuhan Calon Tenaga Kerja yang Ditempatkan	8,03%
2. Meningkatnya pencari kerja terdaftar yang bekerja.	Prosentase Tenaga Kerja yang ditempatkan (dalam dan luar negeri) melalui mekanisme layanan antar kerja lintas daerah Kabupaten/Kota dalam 1 (satu) propinsi	65%
3. Terciptanya Hubungan industrial yang harmonis, dinamis dan berkeadilan.	Penyelesaian Kasus melalui Perjanjian Bersama (PB)	36 Kasus

Tujuan: Mewujudkan tata kelola perkantoran yang efisien dan efektif		
SASARAN	INDIKATOR KINERJA	Target Tahun 2023
Terpenuhinya dukungan tatakelola perkantoran	Indikator Kepuasan Masyarakat (IKM)	90 %

C. RENCANA ANGGARAN TAHUN 2023

1. Target Belanja Perangkat Daerah

Untuk mencapai Sasaran Strategis sebagaimana tersebut di atas terdapat dukungan anggaran sebagai berikut:

No	Program RPJMD	Penyandingan Program Permendagri 90 Tahun 2019 dan Pemutakhirannya	Anggaran
1	Program Administrasi Perkantoran	Program Penunjang urusan Pemerintahan Daerah Provinsi (APBD)	
2	Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur		
3	Program Peningkatan Kapasitas Sumberdaya Aparatur		
4	Program Peningkatan Pengembangan Sistem Pelaporan Capaian Kinerja dan Pelaporan Keuangan	Program Perencanaan Tenaga Kerja (APBD)	
5	Program Peningkatan Kualitas dan Produktivitas Tenaga Kerja	Program Pelatihan Kerja dan Produktivitas Tenaga Kerja (APBD, DBHCHT)	
6	Program Pembinaan Hubungan Industrial	Program Hubungan Industrial (APBD)	

No	Program RPJMD	Penyandingan Program Permendagri 90 Tahun 2019 dan Pemutakhirannya	Anggaran
7	Program Penempatan Tenaga Kerja,	Program Penempatan Tenaga Kerja (APBD)	
	Jumlah Anggaran		

2. Alokasi Anggaran Per Sasaran Strategis

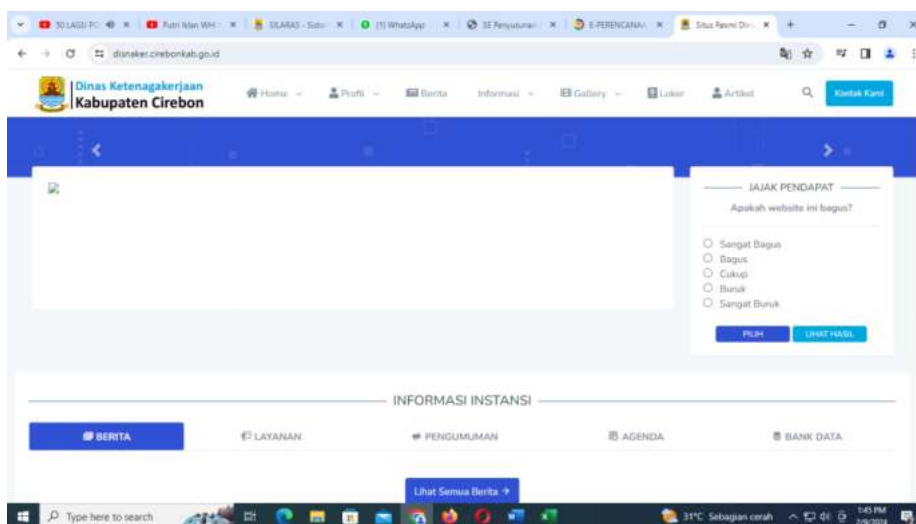
No.	Sasaran Strategis	Program	Satuan	Target IKU	Nilai
1.	Meningkatkan kualitas daya saing tenaga kerja	Pelatihan Kerja, Produktivitas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Program Pembangunan Kawasan transmigrasi	Rupiah	8.03%	
2.	Meningkatnya pencari kerja terdaftar yang bekerja	Program Penempatan Kerja Tenaga Kerja	Rupiah	65%	
3.	Terciptanya Hubungan industrial yang harmonis, dinamis dan berkeadilan	Program Hubungan Industrial	Rupiah	36 Kasus	
4.	Terpenuhinya dukungan tatakelola perkantoran	Program Pendukung (IKM)	Rupiah	90%	

D. INSTRUMEN PENDUKUNG

1. Instrumen pendukung penerapan Sistem Akuntabilitas Kinerja Pemerintah (SAKIP) di lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Cirebon adalah aplikasi E-Perencanaan yang mengintegrasikan perencanaan termasuk Rencana Operasional Pelaksanaan Kegiatan, anggaran kas, monitoring dan evaluasi capaian kinerja bulanan, triwulan, semesteran dan tahunan OPD, contoh:



2. Instrumen pendukung Capaian Kinerja OPD adalah : Layanan Pengaduan disnaker.cirebonkab.go.id, yang memberikan kemudahan akses bagi tenaga kerja untuk menyampaikan pengaduan. Sehingga kasus-kasus ketenagakerjaan dan perselisihan hak dapat lebih cepat ditangani, contoh:



BAB III

Akuntabilitas Kinerja

Akuntabilitas Kinerja adalah kewajiban untuk menjawab dari perorangan, badan hukum atau pimpinan secara transparan mengenai keberhasilan atau kegagalan dalam melaksanakan misi organisasi kepada pihak-pihak yang berwenang menerima pelaporan akuntabilitas/pemberi amanah, Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Cirebon yang salah satu bagian dari Pemerintah Kabupaten Cirebon selaku pengemban amanah masyarakat Kabupaten Cirebon melaksanakan kewajiban berakuntabilitas melalui penyajian Laporan Akuntabilitas Kinerja Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Cirebon.

Laporan Akuntabilitas Kinerja Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Cirebon memberikan gambaran mengenai tingkat Pencapaian Kinerja baik keberhasilan kinerja yang telah dicapai pada tahun 2023.

A. KERANGKA PENGUKURAN KINERJA DAN EVALUASI KINERJA

Mengacu pada ketentuan yang berlaku dalam Inpres No. 7 Tahun 1999 dan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi No. 29 Tahun 2010 tentang Pedoman Penyusunan Penetapan Kinerja dan Laporan Akuntabilitas Kinerja Pemerintah, Kinerja Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Cirebon diukur berdasarkan tingkat pencapaian sasaran.

Pencapaian sasaran diperoleh dengan cara membandingkan target dengan realisasi indikator sasaran yang disajikan dalam Lampiran Pengukuran Kinerja (PK).

Kemudian atas hasil pengukuran kinerja tersebut dilakukan evaluasi untuk mengetahui keberhasilan dan kegagalan pencapaian sasaran strategis, untuk mempermudah interpretasi atas capaian sasaran diberlakukan penggunaan nilai disertai makna dari nilai tersebut yaitu :

- 100 keatas = Target tercapai
- Dibawah 100 = Target tidak tercapai.

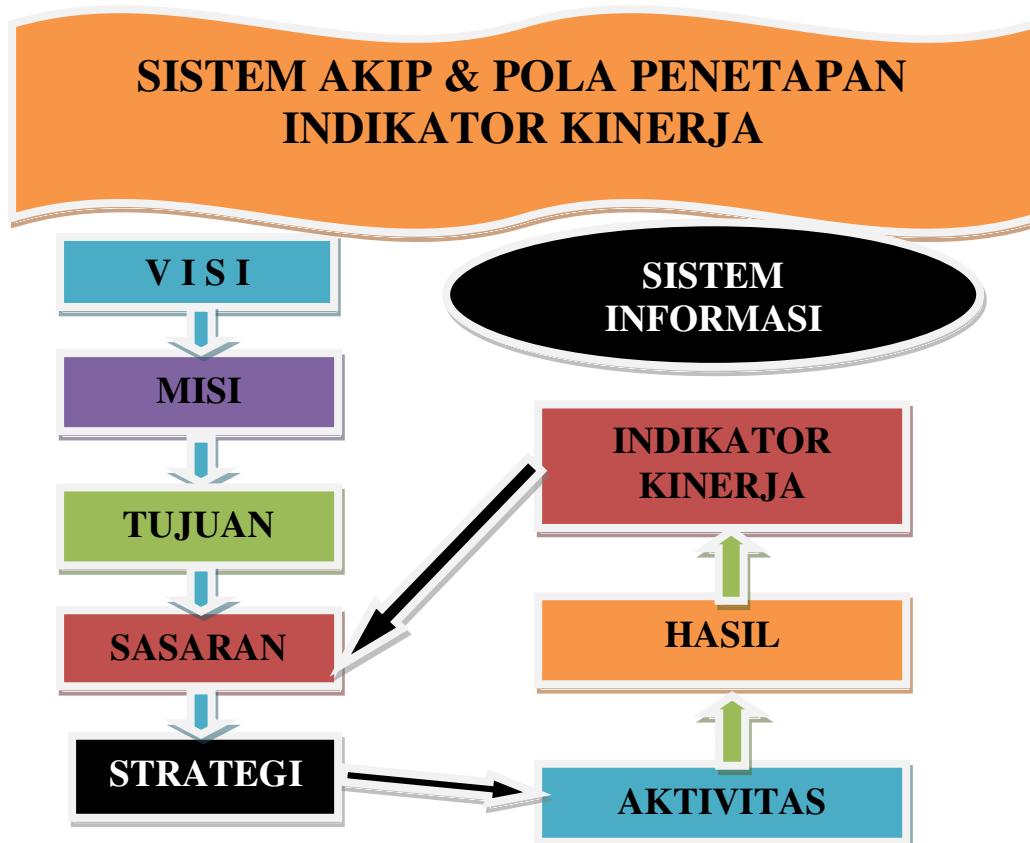
Selanjutnya berdasarkan hasil evaluasi kinerja dilakukan analisa pencapaian kinerja untuk memberikan informasi yang lebih transparan mengenai sebab sebab tercapai atau tidak tercapainya kinerja yang diharapkan.

Indikator Kinerja :

Indikator kinerja adalah ukuran kuantitatif dan kualitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan dengan memperhitungkan indikator masukan (input), keluaran (output), hasil (oucome).

Indikator Sasaran :

Indikator sasaran adalah sesuatu yang dapat menunjukkan secara signifikan mengenai keberhasilan atau kegagalan pencapaian sasaran, indikator sasaran dilengkapi dengan target kuantitatif dan satuannya untuk mempermudah pengukuran pencapaian sasaran.



A. CAPAIN KINERJA, EVALUASI DAN ANALISIS KINERJA SASARAN STRATEGIS TAHUN 2023:

Kinerja yang telah dicapai Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Cirebon berupa pencapaian sasaran, sasaran yang ditetapkan dalam RPJMD Tahun 2019-2024:

Berdasarkan pengukuran kinerja sasaran, dilakukan analisis dan evaluasi terhadap capaian setiap indikator kinerja untuk memberikan penjelasan tentang keberhasilan atau ketidak berhasilan pelaksanaan suatu kegiatan dan program dalam mewujudkan kondisi Pemerintah Kabupaten Cirebon sasaran yang diharapkan. Evaluasi juga bertujuan agar dapat diukur dan diketahui tingkat kemajuan pencapaian realisasi kinerja dalam upaya perwujudan visi dan misi. Lebih lanjut hasil evaluasi merupakan bahan yang penting untuk dipelajari karena berguna untuk mengetahui kelemahan atau kekurangan yang harus diperbaiki dalam pelaksanaan program dan kegiatan di masa yang akan datang.

Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Cirebon Tahun 2023, dari 3 (tiga) tujuan yang telah ditetapkan berdasarkan misi Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Cirebon Cirebon, ditetapkan 4 (Empat) sasaran dengan 4 (Empat) Indikator sasaran, dengan didukung oleh program dan kegiatan yang dilaksanakan melalui Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Cirebon, untuk mewujudkan target kinerja sasaran-sasaran strategis di Kabupaten Cirebon.

Adapun hasil pengukuran atas indikator-indikator kinerja dari setiap sasaran stragis Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Cirebon diuraikan dalam penjelasan berikut dibawah ini..

1. Tujuan/Sasaran : Meningkatnya kompetensi dan produktivitas pencari kerja

Sasaran Meningkatnya kompetensi dan produktivitas pencari kerja, diukur melalui 1(satu) sasaran dengan 1 (Satu) indikator kinerja sasaran. Capaian kinerja dari setiap sasaran dalam tujuan ini diuraikan melalui table pengukuran kinerja sasaran dan dengan penjelasan tabel berikut di bawah ini

Tabel
Pengukuran Capaian Kinerja Sasaran
Meningkatnya kompetensi dan produktivitas pencari kerja

NO	Indikator Kinerja	Uraian Kinerja Tahun 2023			Realisasi Kinerja Th 2022	Target RPJMD Th 2022	Target Nasional
		Traget Tahun 2023	Realisasi	Capaian %			
1	Prosentase Pertumbuhan Calon Tenaga Kerja Yang Ditempatkan	8,09%	21,84%	21,84%	70,99%	9,09%	-

Cara penghitungan dari masing-masing indicator kinerja dalam table di atas adalah sebagai berikut :

Tabel
Metode Pengukuran

Indikator Kinerja	Cara Penghitungan
Prosentase Pertumbuhan Calon Tenaga Kerja Yang Ditempatkan	Jumlah Penempatan Tenaga Kerja N dikurangi Jumlah Penempatan Tenaga Kerja tahun lalu N- 1 di bagi Jumlah penempatan Tenaga Kerja N di Kali 100%

Penjelasan:

Prosentase Pertumbuhan Calon Tenaga Kerja Yang Ditempatkan pada Tahun 2023 sebesar 21,84%. Jumlah Penempatan Tahun N (21.842-31.495/31.495 x 100%)

2. Tujuan /Sasaran : Meningkatnya pencari kerja terdaftar yang bekerja

Tujuan Meningkatnya pencari kerja terdaftar yang bekerja diukur melalui 1 (satu) indikator kinerja sasaran. Capaian kinerja dari setiap sasaran dalam tujuan ini diuraikan melalui table pengukuran kinerja sasaran dan dengan penjelasan tabel berikut di bawah ini

Tabel
Pengukuran Capaian Kinerja Sasaran
Meningkatnya pencari kerja terdaftar yang bekerja

NO	Indikator Kinerja	Uraian Kinerja Tahun 2023			Realisasi Kinerja Th 2023	Target RPJMD 2023	Target Nasional
		Traget Tahun 2023	Realisasi	Capaian %			
1	Prosentase Tenaga Kerja yang ditempatkan (dalam dan luar negeri) melalui mekanisme layanan antar kerja lintas daerah Kabupaten/Kota dalam 1 (satu) propinsi	65%	70,28%	70,28%	70,28%	65%	

Cara penghitungan dari masing-masing indicator kinerja dalam table di atas adalah sebagai berikut :

Tabel
Metode Pengukuran

Indikator Kinerja	Cara Penghitungan
Prosentase Tenaga Kerja yang ditempatkan (dalam dan luar negeri) melalui mekanisme layanan antar kerja lintas daerah Kabupaten/Kota dalam 1 (satu) propinsi	$\frac{\text{Jumlah Pencari Kerja Yang bekerja}}{\text{Jumlah Pencari Kerja yang terdaftar}} \times 100$

Penjelasan:

Jumlah pencari kerja yang ditempatkan sebanyak 21.842 orang sedangkan pencari kerja yang terdaftar berdasarkan Kartu Pencari Kerja (AK-1) atau Kartu Kuning sebanyak 31.078 orang.

3. Tujuan 3 : Terciptanya Hubungan industrial yang harmonis, dinamis dan berkeadilan

Tujuan Terciptanya Hubungan industrial yang harmonis, dinamis dan berkeadilan diukur melalui 1 (satu) sasaran dengan 1 (Satu) indikator kinerja sasaran. Capaian kinerja dari setiap sasaran dalam tujuan ini

diuraikan melalui table pengukuran kinerja sasaran dan dengan penjelasan tabel berikut di bawah ini

Tabel
Pengukuran Capaian Kinerja Sasaran 3
Terciptanya Hubungan industrial yang harmonis, dinamis dan berkeadilan

NO	Indikator Kinerja	Uraian Kinerja Tahun 2023			Realisasi Kinerja Th 2023	Target RPJMD 2023	Target Nasional
		Traget Tahun 2023	Realisasi	Capaian %			
1	Penyelesaian Kasus melalui Perjanjian Bersama (PB)	36 Kasus	27 Kasus	27 kasus	27 Kasus	36 kasus	

Cara penghitungan dari masing-masing indicator kinerja dalam table di atas adalah sebagai berikut :

Tabel
Metode Pengukuran

Indikator Kinerja	Cara Penghitungan
Penyelesaian Kasus melalui Perjanjian Bersama (PB)	Jumlah Kasus yang diselesaikan

Penjelasan:

Realisasi capaian kinerja Terciptanya Hubungan industrial yang harmonis, dinamis dan berkeadilan sebanyak 27 Kasus orang dari target 36 Kasus.

4. Tujuan/ sasaran 4 : Terpenuhinya dukungan tata kelola perkantoran

Tujuan Terpenuhinya dukungan tata kelola perkantoran diukur melalui 1 (satu) sasaran dengan 1 (Satu) indikator kinerja sasaran. Capaian kinerja dari setiap sasaran dalam tujuan ini diuraikan melalui table pengukuran kinerja sasaran dan dengan penjelasan tabel berikut di bawah ini:**Pengukuran Capaian Kinerja Sasaran 4**

Terpenuhinya dukungan tata kelola perkantoran

NO	Indikator Kinerja	Uraian Kinerja Tahun 2023			Realisasi Kinerja Th 2023	Target RPJMD 2023	Target Nasional
		Traget Tahun 2023	Realisasi	Capaian %			
1	Terpenuhinya dukungan tata kelola perkantoran	90%	77.71%	77,71%	77,71%	90%	

Penjelasan:

Realisasi capaian kinerja Terpenuhinya dukungan tata kelola Pemerintahan berupa Indkes kepuasan Masyarakat (IKM) sebesar 90 % dengan target 90%.

B. REALISASI ANGGARAN

1. Analisis Program dan Pendanaan

Capaian kinerja sasaran strategis meningkatnya kualitas dan kuantitas pelayanan ditunjang dengan berbagai sumber daya, yang meliputi sumber daya dana, manusia, peralatan, mekanisme, dan waktu. Dalam dokumen ini, analisis terhadap sumber daya yang diuraikan masih dibatasi pada sumber daya dana. Karena analisis terhadap penggunaan sumber daya lainnya, tidak diuraikan, mengingat bahwa sasaran kinerja Kabupaten Cirebon merupakan penggabungan dari kinerja beberapa SKPD dalam rentang waktu satu tahun yang dilaksanakan secara tidak bersamaan. Sehingga analisis secara lebih mendalam sumber daya lainnya, belum dapat dilakukan. Pada sasaran ini program dan anggaran serta target dan realisasi anggaran yang mendukung pencapaian kinerja sasaran ini, diuraikan sebagai berikut :

**Tabel
Target dan Realisasi Anggaran**

<i>Uraian</i>	<i>Jumlah Anggaran Tahun 2023</i>	<i>Realisasi Anggaran Tahun 2023</i>
Belanja Operasi	16.977.348.400	15.789.781.485
Belanja Pegawai	6.777.365.100	5.954.974.267
Belanja Barang dan Jasa	10.199.983.300	9.834.807.218
Belanja Modal	69.338.000	69.338.000
Belanja modal peralatan dan mesin	69.338.000	69.338.000
Belanja modal gedung dan bangunan	-	-
	17.046.686.400	15.859.119.485

C. INOVASI

Tantangan global penyelenggaraan pemerintahan menuntut aparaturnya untuk bergerak dinamis dan kreatif. Permasalahan dan Keterbatasan sumber daya harus dipandang sebagai pemicu gagasan dan ide kreatif yang dapat memberikan manfaat bagi masyarakat baik secara langsung maupun tidak langsung. Maka inovasi yang telah dikembangkan dalam pencapaian sasaran kinerja antara lain:

1. Pemanfaatan media social seperti Facebook, twitter dan Instagram untuk percepatan komunikasi, informasi dan edukasi.
2. Pemanfaatan website untuk perluasan jangkauan informasi dan edukasi serta sebagai sarana komunikasi dua arah antar Dinas Ketenagakerjaan dengan masyarakat yang membutuhkan pelayanan publik.
3. Pemanfaatan aplikasi untuk memudahkan pelaksanaan tugas fungsi dan kemudahan masyarakat untuk mengakses pelayanan publik.
4. Layanan Terpadu satu atap Ketenagakerjaan.

Layanan pengaduan satu atap berfungsi sebagai pelayanan terhadap PMI proses administrasi bisa lebih baik. Yang melibatkan stakeholder terkait seperti, Dinas Kependudukan Catatan Sipil, Layanan Asuransi, Bank, BPJS Ketenagakerjaan dan Kesehatan serta Lembaga Perlindungan bagi CPMI.

BAB. IV

P E N U T U P

Laporan Akuntabilitas Kinerja Pemerintah Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Cirebon tahun 2023 merupakan bentuk pertanggungjawaban dari serangkaian perencanaan kinerja, pengukuran, evaluasi dan analisis capaian kinerja dalam rangka pencapaian tujuan dan sasaran selama tahun 2023.

Capaian indikator kinerja sasaran strategik Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Cirebon tahun 2023 secara umum target tercapai, namun demikian masih ada yang capaiannya kurang (tidak tercapai) sebagai berikut :

Perbaikan kinerja pada tahun 2023 yang dilakukan oleh Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Cirebon adalah :

- Mempertahankan kinerja yang baik dan efisien;
- Mengembangkan sistem pengumpulan data kinerja dan pengukurannya pada masing masing bidang maupun UPT sehingga pengukuran kinerja tingkat Dinas didukung dengan data kinerja yang memadai dari masing masing Bidang maupun UPT;
- Sedangkan terhadap kinerja yang belum mencapai target akan dibahas dan dikaji permasalahan utama untuk dapat dilakukan kinerja pada kegiatan tersebut.

Rekomendasi:

1. Sekretaris dan para Kepala Bidang agar mengevaluasi setiap kinerja sub koordinasi secara berkala.
2. Setiap target kinerja yang belum tercapai setiap bulan harus di tingkatkan kembali.

Saran:

1. Melakukan breafing secara berkala mulai tingkat sub koordinasi sampai dengan Kepala Dinas
2. Melakukan koordinasi dengan Instansi terkait yang berkaitan dengan target IKU dalam mendukung RPJMD setiap tahunnya.

Hasil Reviu Inspektorat LAKIP 2022:



PEMERINTAH KABUPATEN CIREBON
INSPEKTORAT
 Jl. Sunan Giri No. 2 Telp/Fax. (0231) 321643
 Website : inspektorat.cirebonkab.go.id email inspektorat@cirebonkab.go.id
SUMBER

**CATATAN HASIL REVIU
 ATAS EVALUASI LAPORAN AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH
 PADA PERANGKAT DAERAH DI LINGKUNGAN PEMERINTAH
 KABUPATEN CIREBON
 TAHUN 2022**

Berdasarkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 88 Tahun 2021 Tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah dan Surat Perintah Tugas Inspektur Kabupaten Cirebon Nomor : 800/317 - Sekrt tanggal 03 Februari 2023 untuk melaksanakan Evaluasi AKIP Pemerintah Kabupaten Cirebon Tahun 2022, dengan ini kami sampaikan Catatan Hasil Reviu sebagai berikut :

A. Waktu Pelaksanaan Evaluasi:

Evaluasi dilaksanakan selama 10 (sepuluh) hari kerja dari mulai tanggal 27 Februari s/d 10 Maret 2023.

B. Penilaian

Dari hasil evaluasi atas Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) Kabupaten Cirebon Tahun 2022, diperoleh hasil, sbb :

Nama Perangkat Daerah : Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Cirebon
 Nilai Angka Evaluasi AKIP : 71,10
 Kategori Predikat : BB (Sangat Baik)
 Dengan Catatan sebagai berikut :

A. PERENCANAAN KINERJA
1. Perencanaan kinerja yang dapat memberikan informasi tentang hubungan kinerja, strategi, kebijakan, aktivitas antar bidang/dengan tugas dan fungsi lain yang berkaitan (<i>Crosscutting</i>) belum dibuat.
B. PENGUKURAN KINERJA
2. -
C. PELAPORAN KINERJA
3. Dokumen Laporan Kinerja belum menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan realisasi kinerja di level nasional/internasional (Benchmark Kinerja)
D. EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA INTERNAL
4. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal belum dilaksanakan pada unit kerja dan belum dilampiri dengan hasil Monitoring Evaluasi Triwulan 1, 2, 3 dan 4 Tahun 2022 dari SIMONEK
5. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal belum dilaksanakan oleh SDM yang memadai belum dilampiri dengan surat usulan mengikuti Diklat SAKIP
6. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal belum dilaksanakan dengan pendalaman yang memadai belum dilampiri dengan hasil Monitoring Evaluasi Triwulan 1, 2, 3 dan 4 Tahun 2022 dari SIMONEK (notulen rapat)
7. Seluruh rekomendasi atas hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal belum ditindaklanjuti

C. Rekomendasi

Dari hasil evaluasi atas Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Tahun 2022 sebagaimana tercantum di atas, kami merekomendasikan kepada Kepala Dinas Ketenagakerjaan, agar :

A. PERENCANAAN KINERJA
1. Membuat crosscuting
B. PENGUKURAN KINERJA
2. -
C. PELAPORAN KINERJA
3. Membuat laporan Kinerja yang menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan realisasi kinerja di level nasional RPJMN terkait kinerja dan isu nasional
D. EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA INTERNAL
4. Belum dilengkapi dengan hasil evaluasi kinerja internal secara berkala
5. Melampirkan Sertifikat Diklat Sakip atau Surat usulan akan mengikuti Diklat Sakip
6. Hasil pendalaman evaluasi kinerja dilampiri dengan notulen rapat secara berjenjang
7. Melengkapi dokumen tindak lanjut Catatan Hasil Reviu Tahun sebelumnya

Demikian Catatan Hasil Reviu (CHR) atas Evaluasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah pada Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Cirebon Tahun 2022, kiranya menjadi maklum dan sebagai bahan untuk ditindaklanjuti sesuai rekomendasi dimaksud.

Sumber, Maret 2023

Kepala Dinas Ketenagakerjaan
 Kabupaten Cirebon

NOVI HENDRIANTO, S.STP, M.Si
 NIP. 19791123 199810 1 001

Wakil Penanggung Jawab

Dra. Hj. ENI SENIWATI, M.Si
 NIP. 19680729 199303 2 004

**INSPEKTUR
 KABUPATEN CIREBON**

Drs. IYAN EDIYANA, M.M., M.Si, CGCAE
 Pembina Utama Muda
 NIP. 19661209 199312 1 002

Berita Acara hasil tindak lanjut:

BERITA ACARA TINDAK LANJUT HASIL REVIU LAKIP

Pada hari ini, Rabu tanggal 6 September 2023, telah dilaksanakan tindak lanjut hasil REVIU LAKIP tahun 2022 dengan hasil sebagai berikut :
 Nama Perangkat Daerah : Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Cirebon
 Jumlah Temuan : 7 temuan

No.	REKOMENDASI KELEMAHAN	TINDAK LANJUT	PENYELESAIAN		DOKUMEN PENDUKUNG	
			SELESAI	BELUM SELESAI	ADA	TIDAK ADA
PERENCANAAN KINERJA						
1	Membuat Crosscutting	Lampiran Dokumen Crosscutting	Selesai		Ada	
PENGUKURAN KINERJA						
2	-					
PELAPORAN KINERJA						
3	Membuat laporan kinerja yang menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan realisasi kinerja di level nasional RPJMN terkait kinerja dan isu nasional	Notulen rapat pembahasan Renja TA 2022 yang membandingkan RPJMN dengan realisasi kinerja Dinas terkait isu nasional tanggal 16 Januari 2023	Selesai		Ada	
EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA INTERNAL						
4	Belum dilengkapi dengan hasil evaluasi kinerja internal secara berkala	Notulen Rapat Evaluasi Kinerja internal triwulan I TA 2022 Tanggal 04 April 2022 dan triwulan II tanggal 12 Juli 2022 dan dokumen hasil evaluasi terhadap RKPD Tahun 2022	Selesai		Ada	
5	Melampirkan sertifikat Diklat Sakip atau surat usulan akan mengikuti Diklat Sakip	Telah mengikuti Bimtek SAKIP sertifikat nomor 891//15/LKIP/BKPSDM/2023 Tanggal 17 Februari 2023	Selesai		Ada	
6	Hasil pendalaman evaluasi kinerja dilampiri dengan notulen rapat secara berjenjang	Notulen rapat hasil pendalaman evaluasi kinerja internal TA 2022 Tanggal 15 November 2022	Selesai		Ada	
7	Melengkapi dokumen tindak lanjut Catatan Hasil Reviu Tahun Sebelumnya	Belum melaksanakan Tindak Lanjut Tahun 2021		Belum Selesai		

a.n. Tim Tindaklanjut



Fitria Azizah
 NIP. 19840701 201101 2 001

Sumber, 6 September 2023
 Perangkat Daerah



Lutfi Budi Ilimawan, S.Kom
 NIP. 19781104 200901 1 001

Catatan :

Bukti Tindaklanjut diarsipkan oleh tim tindaklanjut dalam bentuk softcopy