

A



# **LKIP 2024**

**LAPORAN KINERJA INSTANSI PEMERINTAH**  
**DINAS TENAGA KERJA**  
**KABUPATEN CIAMIS**

## KATA PENGANTAR

Dengan mengucapkan puji dan syukur ke hadirat Allah SWT atas rahmat dan karunia-Nya sehingga Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Ciamis telah dapat menyusun Laporan Kinerja Pemerintah (LKIP) Tahun 2024, yang akan digunakan sebagai media informasi dalam rangka mengukur sejauh mana tingkat keberhasilan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Ciamis dalam melaksanakan kegiatannya sesuai dengan target yang ingin dicapai.

Secara keseluruhan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Ciamis telah mampu melaksanakan program dan kegiatannya sesuai dengan target yang ingin dicapai. Keberhasilan Dinas diukur dengan membandingkan antara rencana target sasaran strategi yang ingin dicapai dengan realisasi pencapaiannya sesuai dengan indikator-indikator di dalam sasaran strategis yang ada, dan didukung juga dengan program dan kegiatan selama tahun 2024. Capaian kinerja dievaluasi dengan mengidentifikasi faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi keberhasilan dari pencapaian target tersebut.

Namun di dalam pelaksanaan kegiatan, masih perlu adanya pembenahan baik pada saat perencanaan maupun pelaksanaannya. Sehingga hal-hal yang direncanakan dapat tercapai sesuai dengan target yang telah ditetapkan. Mudah-mudahan laporan ini dapat memberikan penjelasan tentang kinerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Ciamis selama tahun 2024, sehingga dapat dijadikan bahan untuk perbaikan selanjutnya.

Ciamis, 24 Februari 2025

Kepala Dinas Tenaga Kerja  
Kabupaten Ciamis



**BUDI,SE**

NIP.19690201 198803 1 003

## IKHTISAR EKSEKUTIF

Akuntabilitas kinerja merupakan kewajiban suatu instansi pemerintah untuk mempertanggungjawabkan keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan sasaran strategis serta program dan kegiatan yang telah diamanatkan para pemangku kepentingan dalam rangka mencapai misi organisasi secara terukur sesuai dengan sasaran dan target kinerja yang telah ditetapkan. Hal ini sesuai dengan amanat Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP), mewajibkan setiap instansi pemerintah sebagai unsur penyelenggara pemerintahan negara untuk mempertanggungjawabkan pelaksanaan tugas pokok dan fungsinya serta kewenangan mengelola sumber daya yang dimilikinya. Pertanggungjawaban tersebut disajikan dalam bentuk Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKIP) yang disusun secara periodik.

Penyusunan LKIP (Perangkat Daerah) Kabupaten Ciamis berpedoman pada Peraturan Menteri 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. LKIP (Perangkat Daerah) Kabupaten Ciamis Tahun 2024 memuat ikhtisar pencapaian sasaran sebagaimana ditetapkan dalam dokumen perencanaan dan dokumen perjanjian kinerja. Pencapaian sasaran tersebut disajikan berupa informasi mengenai realisasi kinerja dan capaian kinerja sasaran yang disertai dengan penjelasan memadai atas pencapaian kinerja serta perbandingan capaian indikator kinerja sasaran. Laporan ini menyajikan informasi yang relevan menyangkut keberhasilan dan atau kekurangan yang terjadi pada pelaksanaan pencapaian sasaran strategis serta program dan kegiatan dalam rangka mencapai misi organisasi secara terukur sesuai dengan sasaran dan target kinerja yang telah ditetapkan.

Berdasarkan dokumen Perjanjian Kinerja Tahun 2024 telah ditetapkan 2 sasaran strategis dengan 9 indikator sasaran. Secara umum pencapaian kinerja sasaran menunjukkan keberhasilan sesuai dengan target kinerja yang disepakati, dengan hasil pengukuran kinerja sasaran menunjukkan rata-rata capaian kinerja sebesar 151,21% dengan capaian kinerja setiap sasaran sebagai berikut:

NO	SASARAN	INDIKATOR KINERJA	TARGET	REALISASI	CAPAIAN KINERJA %	KETERANGAN
1.	<b>Meningkatnya Penyerapan Tenaga Kerja</b>	Tingkat Pengangguran Terbuka	3,52	3,52	100	Sesuai Target
		Persentase Tenaga Kerja Bersertifikat Kompetensi	1,20	5,38	448,33	Melebihi Target
		Tingkat Produktivitas Tenaga Kerja	Rp.2.345,26/ org	Rp.2.293,43/ org	102,25	Melebihi Target
		Indeks Hubungan Industrial	90	37,51	41,67	Tidak Sesuai Target
		Persentase Pencari Kerja Yang ditempatkan	8,99	20,5	228,03	Melebihi Target
2.	<b>Tata Kelola Pemerintahan yang Efektif dan efisien dalam Memberikan Pelayanan Publik yang Berkualitas</b>	Hasil Evaluasi AKIP	74,8	78,84	105,40	Melebihi Target
		Maturitas SPIP	3	3,347	111,56	Melebihi Target
		Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM)	92	96,04	104,39	Melebihi Target
		Kualitas Pelaporan Keuangan	609	726,78	119,33	Melebihi Target

## DAFTAR ISI

<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>i</b>
<b>IKHTISAR EKSEKUTIF</b> .....	<b>ii</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>iv</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>v</b>
<b>DAFTAR GRAFIK</b> .....	<b>vii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>viii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
A. Latar Belakang.....	1
B. Tugas, Fungsi dan Struktur Organisasi Dinas Tenaga Kerja .....	2
C. Isu Strategis .....	15
<b>BAB II PERENCANAAN KINERJA</b> .....	<b>17</b>
A. Tujuan dan Sasaran Dinas Tenaga Kerja .....	17
B. Perjanjian Kinerja .....	18
C. Strategi, Program dan Kegiatan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Ciamis .....	19
<b>BAB III AKUNTABILITAS KINERJA</b> .....	<b>23</b>
A. Capaian Kinerja Organisasi.....	23
B. Akuntabilitas Keuangan .....	39
C. Prestasi Dinas Tenaga Kerja .....	42
<b>BAB IV PENUTUP</b> .....	<b>43</b>

## DAFTAR TABEL

<b>Tabel 1.1</b>	Kondisi Pegawai ASN dan Non ASN Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Ciamis Berdasarkan Jenis Kelamin .....	11
<b>Tabel 1.2</b>	Kondisi Pegawai ASN dan Non ASN Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Ciamis Berdasarkan Golongan/Pangkat.....	12
<b>Tabel 1.3</b>	Kondisi Pegawai ASN dan Non ASN Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Ciamis Berdasarkan Tingkat Pendidikan .....	13
<b>Tabel 1.4</b>	Kondisi Pegawai ASN dan Non ASN Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Ciamis Berdasarkan Tingkat Eselonering/Fungsional .....	14
<b>Tabel 2.1</b>	Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Ciamis Tahun 2019-2024 .....	17
<b>Tabel 2.2</b>	Perjanjian Kinerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Ciamis Tahun Anggaran 2024 .....	18
<b>Tabel 2.3</b>	Strategi, Program dan Kegiatan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Ciamis Tahun Anggaran 2024 .....	19
<b>Tabel 2.4</b>	Anggaran Program dan Penanggung Jawab .....	22
<b>Tabel 3.1</b>	Data Capaian Kinerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Ciamis Tahun 2024	23
<b>Tabel 3.2</b>	Capaian Kinerja Tingkat Pengangguran Terbuka 2024 .....	24
<b>Tabel 3.3</b>	Data Capaian Kinerja Tingkat Pengangguran Terbuka Tahun 2022-2024	24
<b>Tabel 3.4</b>	Perbandingan Data Capaian Kinerja Tingkat Pengangguran Terbuka Tahun 2023 dengan Target RENSTRA.....	25
<b>Tabel 3.5</b>	Data Capaian Kinerja Tingkat Pengangguran terbuka Tingkat Nasional Tahun 2024.....	25
<b>Tabel 3.6</b>	Data Capaian Kinerja Tingkat Pengangguran Terbuka menurut Kabupaten/ Kota Provinsi Jawa barat.....	26
<b>Tabel 3.7</b>	Perbandingan Realisasi Kinerja Tingkat Pengangguran Terbuka dengan Realisasi Provinsi Jawa Barat Tahun 2024 .....	27
<b>Tabel 3.8</b>	Capaian Kinerja Persentase Tenaga Kerja Bersertifikat Kompetensi Tahun 2024 .....	27
<b>Tabel 3.9</b>	Data Capaian Kinerja Persentase Tenaga Kerja Bersertifikat Kompetensi Tahun 2022-2024 .....	28
<b>Tabel 3.10</b>	Perbandingan Data Capaian Kinerja Persentase Tenaga Kerja Bersertifikat Kompetensi Tahun 2024 dengan Target RENSTRA.....	28
<b>Tabel 3.11</b>	Capaian Kinerja Tingkat Produktivitas Tenaga Kerja Tahun 2024.....	29
<b>Tabel 3.12</b>	Data Capaian Kinerja Tingkat Produktivitas Tenaga Kerja Tahun 2022-2024.....	29
<b>Tabel 3.13</b>	Perbandingan Data Capaian Kinerja Tingkat Produktivitas Tenaga Kerja Tahun 2024 dengan Target RENSTRA.....	29

<b>Tabel 3.15</b> Capaian Kinerja Indeks Hubungan Industrial Tahun 2024.....	30
<b>Tabel 3.16</b> Data Capaian Kinerja Indeks Hubungan Industrial Tahun 2022-2024.....	30
<b>Tabel 3.17</b> Perbandingan Data Capaian Kinerja Indeks Hubungan Industrial Tahun 2024 dengan Target RENSTRA.....	31
<b>Tabel 3.18</b> Capaian Kinerja Persentase pencari Kerja yang ditempatkan Tahun 2024.....	31
<b>Tabel 3.19</b> Data Capaian Kinerja Persentase pencari Kerja yang ditempatkan Tahun 2022-2024.....	31
<b>Tabel 3.20</b> Perbandingan Data Capaian Kinerja Persentase pencari Kerja yang Ditemptkan Tahun 2024 dengan Target RENSTRA.....	31
<b>Tabel 3.21</b> Data Anggaran Sasaran Strategis Meningkatnya Penyerapan Tenaga Kerja.....	33
<b>Tabel 3.22</b> Capaian Kinerja Hasil Evaluasi AKIP DISNAKER Tahun 2024.....	34
<b>Tabel 3.23</b> Data Capaian Kinerja Hasil Evaluasi AKIP DISNAKER Tahun 2024.....	35
<b>Tabel 3.24</b> Perbandingan Data Capaian Kinerja Hasil Evaluasi AKIP DISNAKER Tahun 2024 dengan Target RENSTA.....	35
<b>Tabel 3.25</b> Capaian Kinerja Maturitas SPIP DISNAKER Tahun 2024.....	35
<b>Tabel 3.26</b> Data Capaian Kinerja Maturitas SPIP DISNAKER Tahun 2022-2024.....	35
<b>Tabel 3.27</b> Perbandingan Data Capaian Kinerja Maturitas SPIP DISNAKER Tahun 2024 dengan Target RENSTA.....	35
<b>Tabel 3.28</b> Capaian Kinerja Indeks Kepuasan Masyarakat Tahun 2024.....	37
<b>Tabel 3.29</b> Data Capaian Kinerja Indeks Kepuasan Masyarakat Tahun 2022-2024..	37
<b>Tabel 3.30</b> Perbandingan Data Capaian Kinerja Indeks Kepuasan Masyarakat Tahun 2024 dengan Target RENSTA.....	37
<b>Tabel 3.31</b> Data Anggaran Sasaran Strategis Tata Kelola Pemerintahan yang efektif Dalam Memberikan Pelayanan Publik yang Berkualitas.....	38
<b>Tabel 3.32</b> Data Realisasi Anggaran Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Ciamis Tahun 2024 .....	39

## DAFTAR GRAFIK

<b>Grafik 1.1</b>	Kondisi Pegawai ASN dan Non ASN Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Ciamis Berdasarkan Jenis Kelamin .....	11
<b>Grafik 1.2</b>	Kondisi Pegawai Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Ciamis Berdasarkan Golongan/Pangkat .....	12
<b>Grafik 1.3</b>	Kondisi Pegawai ASN dan Non ASN Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Ciamis Berdasarkan Tingkat Pendidikan .....	13
<b>Grafik 1.4</b>	Kondisi Pegawai Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Ciamis Berdasarkan Tingkat Eselonering/Fungsional .....	14



## DAFTAR GAMBAR

<b>Gambar 1.1</b> Susunan Organisasi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Ciamis .....	10
--	----

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah, dan Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, seluruh instansi pemerintah diwajibkan untuk mempertanggungjawabkan pelaksanaan tugas pokok dan fungsinya serta kewenangan pengelolaan sumberdaya berdasarkan pada perencanaan strategi yang ditetapkan oleh masing-masing instansi pemerintah.

Pelaksanaan sistem akuntabilitas kinerja pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Ciamis dilakukan sesuai dengan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 12 Tahun 2015 tentang Pedoman Umum Evaluasi atas Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, dan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Penyusunan Penetapan Kinerja, Pelaporan Kinerja, dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah.

Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKIP) Dinas Tenaga Kerja Tahun 2024 disusun sebagai salah satu bentuk pertanggungjawaban atas pelaksanaan tugas menyelenggarakan perumusan kebijakan umum Pemerintah Daerah serta pelaksanaan fungsi koordinasi, pemantauan dan evaluasi terhadap pelaksanaan tugas dan kebijakan daerah yang diamanatkan oleh Kepala Daerah kepada para Perangkat Daerah dimana, LKIP Dinas Tenaga Kerja Tahun 2024 menggambarkan upaya pencapaian sasaran strategis sebagaimana dicantumkan dalam Rencana Strategis (Renstra) Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Ciamis Tahun 2020-2024 dan diperjanjikan dalam Perjanjian Kinerja Tahun 2024 dan menyajikan data dan informasi yang disertai dengan analisis dan interpretasi pencapaian kinerja, sehingga pelaporan tidak hanya memuat data namun juga informasi yang cukup memenuhi prinsip akuntabilitas kinerja. LKIP hal ini sebagai alat kendali dan pemotivasi peningkatan kinerja dan pembenahan manajemen internal di lingkungan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Ciamis, serta perbaikan kinerja di masa yang akan datang.

## **B. Tugas, Fungsi dan Struktur Organisasi Dinas Tenaga Kerja**

Berdasarkan Peraturan Bupati Ciamis Nomor 73 Tahun 2021 tentang Tugas, Fungsi dan Tata Kerja Unsur Organisasi Dinas Tenaga Kerja, bahwa Dinas Tenaga Kerja mempunyai tugas membantu Bupati melaksanakan urusan pemerintahan bidang tenaga kerja, dan transmigrasi yang menjadi kewenangan Daerah dan Tugas Pembantuan yang diberikan kepada Daerah sesuai bidang tugasnya. Fungsi Dinas Tenaga Kerja:

- a. perumusan kebijakan penyelenggaraan urusan tenaga kerja, dan transmigrasi yang meliputi pelatihan kerja dan produktivitas tenaga kerja, penempatan tenaga kerja, hubungan industrial, perencanaan kawasan transmigrasi, pembangunan kawasan transmigrasi, dan pengembangan kawasan transmigrasi sesuai dengan lingkup tugasnya;
- b. pelaksanaan kebijakan penyelenggaraan urusan tenaga kerja, dan transmigrasi yang meliputi pelatihan kerja dan produktivitas tenaga kerja, penempatan tenaga kerja, hubungan industrial, perencanaan kawasan transmigrasi, pembangunan kawasan transmigrasi, dan pengembangan kawasan transmigrasi sesuai dengan lingkup tugasnya;
- c. pelaksanaan evaluasi dan pelaporan sesuai dengan lingkup tugasnya;
- d. pelaksanaan administrasi dinas sesuai dengan lingkup tugasnya; dan
- f. pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Bupati terkait dengan tugas dan fungsinya.

Dalam rangka melaksanakan tugas dan fungsinya, berikut adalah susunan organisasi Dinas Tenaga Kerja:

### **A. Kepala Dinas**

Kepala Dinas Tenaga Kerja mempunyai tugas membantu Bupati melaksanakan urusan pemerintahan bidang tenaga kerja, dan transmigrasi yang menjadi kewenangan Daerah dan Tugas Pembantuan yang diberikan kepada Daerah sesuai bidang tugasnya. Kepala Dinas Tenaga Kerja dalam melaksanakan tugas, sebagaimana dimaksud menyelenggarakan fungsi:

1. Perumusan kebijakan penyelenggaraan urusan tenaga kerja, dan transmigrasi yang meliputi pelatihan kerja dan produktivitas tenaga kerja, penempatan tenaga kerja, hubungan industrial, perencanaan kawasan transmigrasi, pembangunan kawasan transmigrasi, dan pengembangan kawasan transmigrasi sesuai dengan lingkup tugasnya;
2. Pelaksanaan kebijakan penyelenggaraan urusan tenaga kerja, dan transmigrasi yang meliputi pelatihan kerja dan produktivitas tenaga kerja, penempatan tenaga kerja, hubungan industrial, perencanaan kawasan transmigrasi, pembangunan kawasan transmigrasi, dan pengembangan kawasan transmigrasi sesuai dengan lingkup tugasnya;
3. Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan sesuai dengan lingkup tugasnya;
4. Pelaksanaan administrasi dinas sesuai dengan lingkup tugasnya; dan
5. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Bupati terkait dengan tugas dan fungsinya.

## B. Sekretariat

Sekretariat dipimpin oleh Sekretaris berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Dinas. Sekretariat sebagaimana dimaksud mempunyai tugas menyelenggarakan koordinasi perencanaan dan program Dinas, pengkajian perencanaan dan program, serta pengelolaan keuangan, kepegawaian dan umum. Sekretariat dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud menyelenggarakan fungsi:

1. Penyelenggaraan pengkajian dan koordinasi perencanaan, program kerja Dinas;
2. Penyelenggaraan pengkajian perencanaan dan program kesekretariatan;
3. Penyelenggaraan pengkajian dan koordinasi pengelolaan data dan informasi, monitoring, evaluasi dan pelaporan kinerja Dinas;
4. Penyelenggaraan pengelolaan administrasi keuangan;
5. Penyelenggaraan pengkajian anggaran belanja;
6. Penyelenggaraan pengendalian administrasi belanja;
7. Penyelenggaraan pengelolaan aset/barang milik daerah di lingkungan Dinas;
8. Penyelenggaraan pengelolaan administrasi kepegawaian;
9. Penyelenggaraan penatausahaan, kelembagaan dan ketatalaksanaan;
10. Penyelenggaraan pengelolaan urusan rumah tangga dan perlengkapan;

11. Penyelenggaraan penyusunan bahan rancangan pendokumentasian perundang-undangan, pengelolaan perpustakaan, protokol dan hubungan masyarakat;
12. Penyelenggaraan pengelolaan naskah dinas dan kearsipan;
13. Penyelenggaraan koordinasi dengan unit kerja terkait;
14. Penyusunan laporan kegiatan di bidang tugasnya; dan
15. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh pimpinan terkait dengan tugas dan fungsinya.

#### C. Sub Bagian Umum dan Kepegawaian

Sub Bagian Umum dan Kepegawaian dipimpin oleh Kepala Sub Bagian berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Sekretaris. Sub Bagian Umum dan Kepegawaian sebagaimana dimaksud mempunyai tugas melaksanakan penyiapan dan koordinasi tatalaksana, kepegawaian, pengelolaan aset/barang milik daerah dan dukungan administrasi umum yang menjadi tanggung jawab Dinas. Sub Bagian Umum dan Kepegawaian dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud menyelenggarakan fungsi:

1. Penyusunan bahan penyelenggaraan mutasi, pengembangan karir, kesejahteraan dan disiplin pegawai, dan pengelolaan administrasi kepegawaian lainnya;
2. Penyusunan bahan penyelenggaraan pembinaan kelembagaan, ketatalaksanaan dan rumah tangga;
3. Pelaksanaan administrasi, dokumentasi peraturan perundang-undangan, kearsipan dan perpustakaan;
4. Pengelolaan perlengkapan Dinas;
5. Pengelolaan aset/barang milik daerah di lingkungan Dinas;
6. Pelaksanaan pengelolaan rumah tangga, ketertiban, keindahan serta keamanan kantor;
7. Pelaksanaan penyusunan rencana kebutuhan sarana dan prasarana, pengurusan rumah tangga, pemeliharaan/perawatan lingkungan kantor, kendaraan dan aset lainnya serta ketertiban, keindahan dan keamanan kantor;
8. Pelaksanaan kegiatan kehumasan dan keprotokolan meliputi pelaksanaan publikasi, dokumentasi, urusan pemberitaan, hubungan media, dan hubungan antar lembaga;
9. Pelaksanaan koordinasi dengan unit kerja terkait;

10. Penyusunan laporan kegiatan di bidang tugasnya; dan
11. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh pimpinan terkait dengan tugas dan fungsinya.

#### D. Sub Bagian Keuangan

Sub Bagian Keuangan sebagaimana dimaksud mempunyai tugas melaksanakan pengelolaan dan koordinasi penyelenggaraan urusan keuangan di lingkungan Dinas. Sub Bagian Keuangan dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud menyelenggarakan fungsi:

1. Pelaksanaan penyusunan bahan dan penyiapan anggaran Dinas;
2. Pelaksanaan pengadministrasian dan pembukuan keuangan Dinas;
3. Pelaksanaan perbendaharaan keuangan;
4. Pelaksanaan penyiapan bahan pembinaan administrasi keuangan;
5. Pelaksanaan penatausahaan belanja langsung dan belanja tidak langsung Dinas dan UPT;
6. Pelaksanaan verifikasi keuangan;
7. Pelaksanaan akuntansi dan penyiapan bahan pertanggung jawaban keuangan;
8. Pelaksanaan dan koordinasi penyusunan bahan evaluasi dan pelaporan administrasi keuangan;
9. Penyusunan laporan pertanggungjawaban pengelolaan keuangan;
10. Pelaksanaan koordinasi dengan unit kerja terkait;
11. Penyusunan laporan kegiatan di bidang tugasnya; dan
12. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh pimpinan terkait dengan tugas dan fungsinya.

#### E. Bidang Pelatihan dan Produktivitas Tenaga Kerja

Bidang Pelatihan dan Produktivitas Tenaga Kerja dipimpin oleh Kepala Bidang berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Dinas. Bidang Pelatihan dan Produktivitas Tenaga Kerja sebagaimana dimaksud mempunyai tugas melaksanakan pengkajian bahan kebijakan teknis, fasilitasi pelatihan dan produktivitas tenaga kerja. Bidang Pelatihan dan Produktivitas Tenaga Kerja dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud menyelenggarakan fungsi:

1. Pelaksanaan pengkajian bahan kebijakan teknis pelatihan dan produktivitas tenaga kerja;
2. Pelaksanaan pengkajian bahan fasilitasi pelatihan dan produktivitas tenaga kerja;
3. Pelaksanaan fasilitasi pelatihan dan produktivitas tenaga kerja;
4. Pelaksanaan koordinasi dengan unit kerja terkait;
5. Penyusunan laporan kegiatan di bidang tugasnya; dan
6. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh pimpinan terkait dengan tugas dan fungsinya.

#### F. Bidang Perlindungan dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja

Bidang Perlindungan dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja dipimpin oleh Kepala Bidang berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Dinas. Bidang Perlindungan dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja sebagaimana dimaksud mempunyai tugas melaksanakan penyusunan bahan kebijakan teknis dan fasilitasi hubungan industrial, fasilitasi penyelesaian hubungan industrial dan bimbingan/ penyuluhan hubungan industrial, pelaksanaan monitoring dan pemantauan pelaksanaan jaminan sosial tenaga kerja serta peningkatan kesejahteraan pekerja. Bidang Perlindungan dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud menyelenggarakan fungsi:

1. Pelaksanaan fasilitasi, bimbingan/penyuluhan dan peningkatan hubungan industrial;
2. Fasilitasi penyelesaian hubungan industrial;
3. Monitoring dan pemantauan pelaksanaan Jamsostek;
4. Fasilitasi peningkatan kesejahteraan pekerja;
5. Pelaksanaan koordinasi dengan unit kerja terkait;
6. Penyusunan laporan kegiatan di bidang tugasnya; dan
7. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh pimpinan terkait dengan tugas dan fungsinya.

## G. Bidang Penempatan Tenaga Kerja dan Transmigrasi

Bidang Penempatan Tenaga Kerja dan Transmigrasi dipimpin oleh Kepala Bidang berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Dinas. Bidang Penempatan Tenaga Kerja dan Transmigrasi sebagaimana dimaksud mempunyai tugas melaksanakan fasilitasi penempatan tenaga kerja, pemantauan kegiatan ketenagakerjaan, pengerahan dan perpindahan transmigrasi, kerjasama antar daerah, peninjauan lokasi, pelatihan calon transmigrasi, pembinaan dan monitoring transmigrasi. Bidang Penempatan Tenaga Kerja dan Transmigrasi dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud menyelenggarakan fungsi:

1. Pelaksanaan fasilitasi penempatan tenaga kerja program Antar Kerja Lokal (AKL), Antar Kerja Antar Daerah (AKAD), dan Antar Kerja Antar Negara (AKN);
2. Pelaksanaan Analisa Pasar Kerja dan Bursa Kerja serta penyebaran informasi pasar kerja;
3. Pelaksanaan Pengerahan dan perpindahan transmigrasi;
4. Penjajagan kerjasama antar daerah dan peninjauan lokasi;
5. Pelatihan calon transmigran;
6. Pembinaan dan monitoring transmigrasi;
7. Pelaksanaan koordinasi dengan unit kerja terkait;
8. Penyusunan laporan kegiatan di bidang tugasnya; dan
9. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh pimpinan terkait dengan tugas dan fungsinya.

## H. Seksi Transmigrasi

Seksi Transmigrasi dipimpin oleh Kepala Seksi berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Bidang Penempatan Tenaga Kerja dan Transmigrasi. Seksi Transmigrasi sebagaimana dimaksud mempunyai tugas melaksanakan pengerahan dan perpindahan transmigrasi, kerjasama antar daerah, peninjauan lokasi, pelatihan calon transmigrasi, pembinaan dan monitoring transmigrasi. Seksi Transmigrasi dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud menyelenggarakan fungsi:

1. Penjajagan lokasi dalam rangka kerjasama antar daerah;
2. Pelayanan informasi, sosialisasi dan motivasi ketransmigrasian;
3. Pelayanan pendaftaran dan seleksi calon transmigran;



4. Pelatihan peningkatan kompetensi calon transmigran;
5. Peninjauan kesiapan lokasi transmigrasi yang akan ditempati;
6. Pelayanan penampungan, akomodasi, kesehatan dan perbekalan transmigran;
7. Pelayanan pengangkutan dan pengawalan dalam proses perpindahan transmigrasi;
8. Pembinaan dan monitoring transmigran;
9. Pelaksanaan koordinasi dengan unit kerja terkait;
10. Penyusunan laporan kegiatan di bidang tugasnya; dan
11. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh pimpinan terkait dengan tugas dan fungsinya.

#### I. Kelompok Jabatan Fungsional

Kelompok Jabatan Fungsional berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab secara langsung kepada Pejabat Administrator atau Pejabat Pengawas. Kelompok Jabatan Fungsional mempunyai tugas melaksanakan pelayanan fungsional tugas Pemerintah Daerah sesuai dengan keahlian dan/atau keterampilan tertentu. Kelompok Jabatan Fungsional terdiri satu atau lebih jenis Jabatan Fungsional. Kelompok Jabatan Fungsional dapat ditugaskan secara individu dan/atau dalam tim kerja dengan mengedepankan profesionalisme, kompetensi, dan kolaborasi berdasarkan keahlian dan/atau keterampilan. Dalam hal penugasan diberikan dalam bentuk tim kerja dapat ditunjuk seorang Pejabat Fungsional untuk berperan sebagai ketua tim. Penunjukan ketua tim dilakukan berdasarkan kompetensi, keahlian dan/atau keterampilan. Jenis dan jenjang jabatan fungsional diatur berdasarkan peraturan perundang-undangan. Jumlah tenaga fungsional ditentukan berdasarkan kebutuhan dan beban kerja.

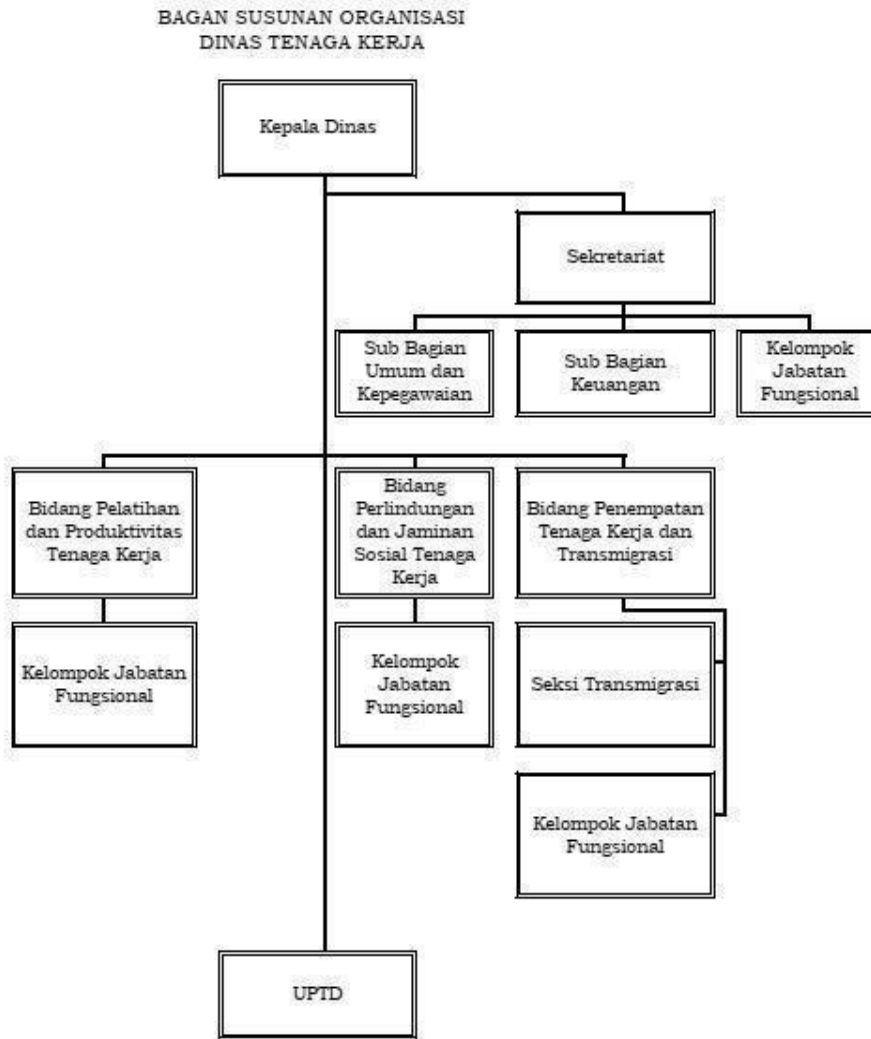
#### J. UPTD

Peraturan Bupati Ciamis Nomor 46 Tahun 2018 Tentang Tugas, Fungsi, dan Tata Kerja Unsur Organisasi Unit Pelaksana Teknis Daerah pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Ciamis. UPTD Latihan Kerja merupakan unsur pelaksana kegiatan teknis operasional dan/atau kegiatan teknis penunjang pada dinas dalam rangka melaksanakan sebagian urusan pemerintahan bidang tenaga kerja sub urusan pelatihan kerja dan produktivitas tenaga kerja, yaitu pelaksanaan pelatihan berdasarkan unit kompetensi.

UPTD Latihan Kerja dipimpin oleh Kepala UPTD yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Dinas. UPTD Latihan Kerja dalam melaksanakan tugas menyelenggarakan fungsi:

1. Penyusunan, perumusan dan penetapan rencana, program kerja dan kegiatan UPTD;
2. Penyelenggaraan pembinaan organisasi, tatalaksana dan ketatausahaan UPTD;
3. Pengoordinasian dan pelaksanaan pelatihan berbasis kompetensi, meningkatkan keterampilan calon tenaga kerja;
4. Pelaksanaan kegiatan teknis penunjang tertentu sesuai dengan lingkup tugasnya;
5. Pelaksanaan pengawasan dan pengendalian kegiatan UPTD;
6. Pelaksanaan monitoring, evaluasi dan pelaporan kegiatan UPTD;
7. Pelaksanaan koordinasi dengan unit kerja lain terkait dengan pelaksanaan tugas dan fungsinya;
8. Penyusunan laporan kegiatan di bidang tugasnya; dan
9. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh pimpinan terkait dengan tugas dan fungsinya

Adapun Struktur Organisasi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Ciamis sebagaimana Peraturan Bupati Ciamis Nomor 24 Tahun 2023 tentang Kedudukan, Tugas, Fungsi, Susunan Organisasi dan Tata Kerja Perangkat Daerah, dapat dilihat pada bagan dibawah ini:|

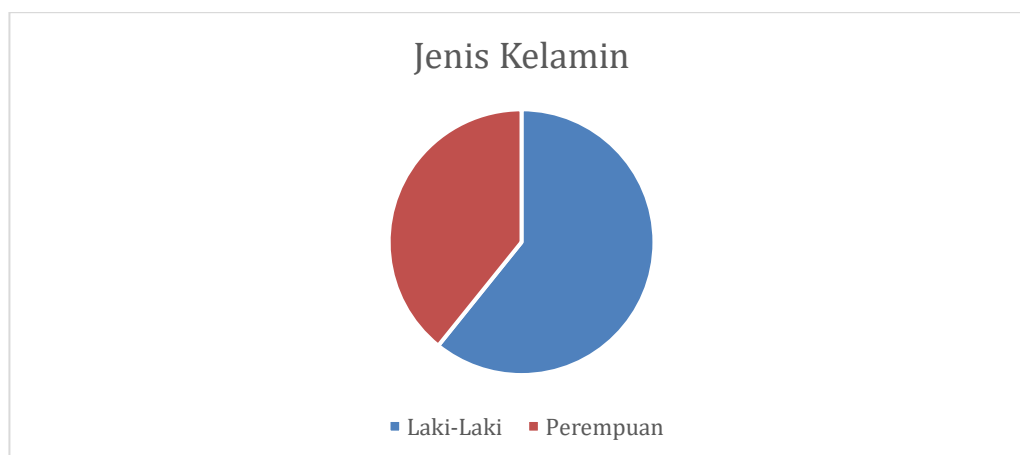


Dalam menunjang pelaksanaan kegiatan pada Tahun 2024 Dinas Tenaga Kerja sebagai Organisasi Perangkat Daerah yang menangani urusan tenaga kerja di Kabupaten Ciamis yaitu memiliki 50 orang pegawai diantaranya 27 orang pegawai ASN dan 23 orang pegawai Non ASN. Dapat dilihat tabel dibawah ini:

**Tabel 1. 1**  
**Kondisi Pegawai ASN dan Non ASN Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Ciamis**  
**Berdasarkan Jenis Kelamin**

No	Unit Kerja	Jumlah		Jumlah
		L	P	
1.	Kepala Dinas	1	0	1
2.	Sekretaris	1	0	1
3.	Sub Bagian Keuangan	1	3	4
4.	Sub Bagian Umum dan Kepegawaian	8	2	10
5.	Bidang Pelatihan dan Produktivitas Tenaga Kerja	3	1	4
6.	Bidang Perlindungan dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja	2	2	4
7.	Bidang Penempatan Tenaga Kerja dan Transmigrasi	2	2	4
8.	Seksi Transmigrasi	1	0	1
9.	Jabatan Fungsional	7	6	13
10.	UPTD	6	2	8
	<b>Jumlah</b>	<b>32</b>	<b>18</b>	<b>50</b>

**Grafik 1. 1**  
**Kondisi Pegawai ASN dan Non ASN Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Ciamis**  
**Berdasarkan Jenis Kelamin**

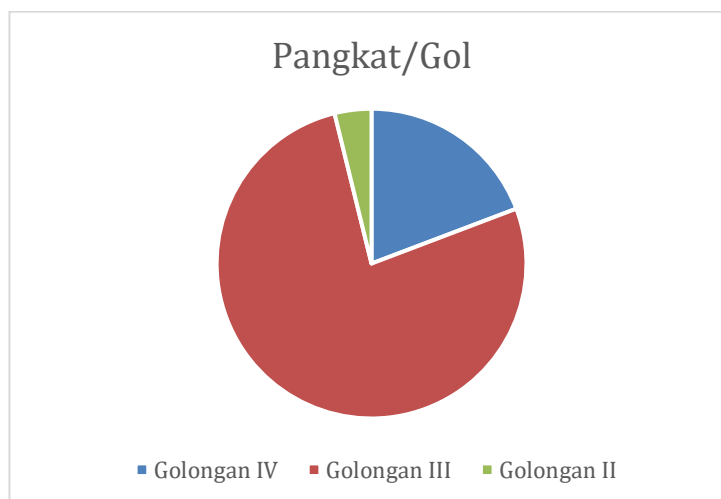


Kondisi Pegawai berdasarkan Golongan/Pangkat Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Ciamis Tahun 2024 yaitu dengan rincian Pegawai terdiri atas 1 orang golongan II, 22 orang golongan III, dan 5 orang golongan IV. Dapat dilihat tabel dibawah ini:

**Tabel 1.2**  
**Kondisi Pegawai Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Ciamis**  
**Berdasarkan Golongan/Pangkat**

No	Pangkat/Golongan	Jumlah		Jumlah
		L	P	
1.	Golongan IV	3	2	5
2.	Golongan III	14	8	22
3.	Golongan II	0	0	0

**Grafik 1.2**  
**Kondisi Pegawai Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Ciamis**  
**Berdasarkan Golongan/Pangkat**

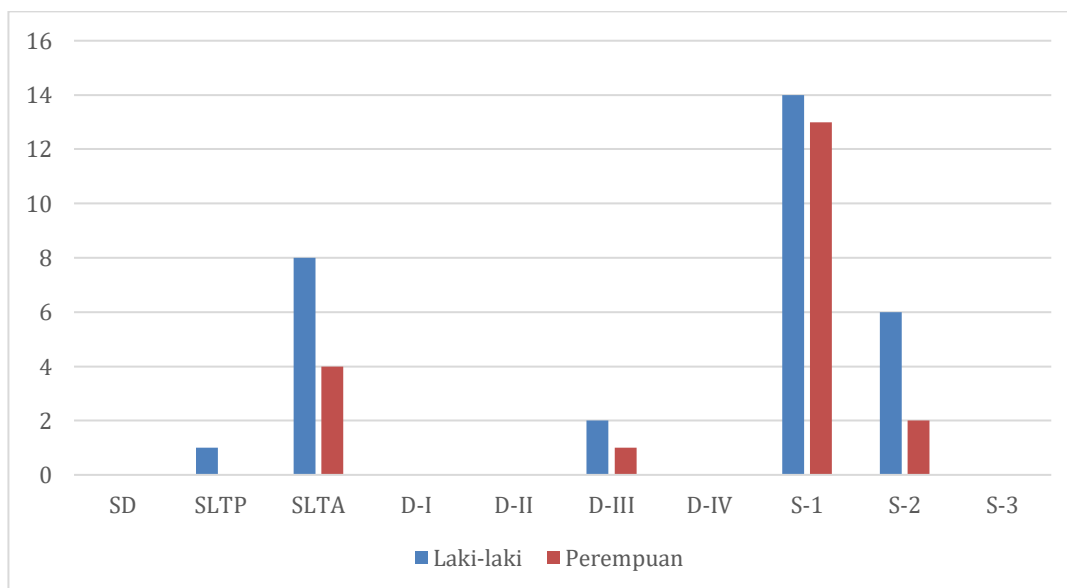


Kondisi Pegawai Dinas Tenaga Kerja ASN dan Non ASN berdasarkan tingkat pendidikan menunjukkan bahwa tingkat Pendidikan S2 sebanyak 8 Orang, S1 sebanyak 27 Orang, D3 sebanyak 3 Orang, SLTA sebanyak 12 Orang, SLTP sebanyak 1 Orang. Dapat dilihat tabel dibawah ini:

**Tabel 1.3**  
**Kondisi Pegawai ASN dan Non ASN Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Ciamis**  
**Berdasarkan Tingkat Pendidikan**

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah		Jumlah
		L	P	
1.	SD	0	0	0
2.	SLTP	1	0	1
3.	SLTA	8	4	12
4.	D-I	0	0	0
5.	D-II	0	0	0
6.	D-III	2	1	3
7.	D-IV	0	0	0
8.	S-1	14	13	27
9.	S-2	6	2	8
10.	S-3	0	0	0

**Grafik 1.3**  
**Kondisi Pegawai ASN dan Non ASN Dinas Tenaga Kerja**  
**Kabupaten Ciamis Berdasarkan Tingkat Pendidikan**

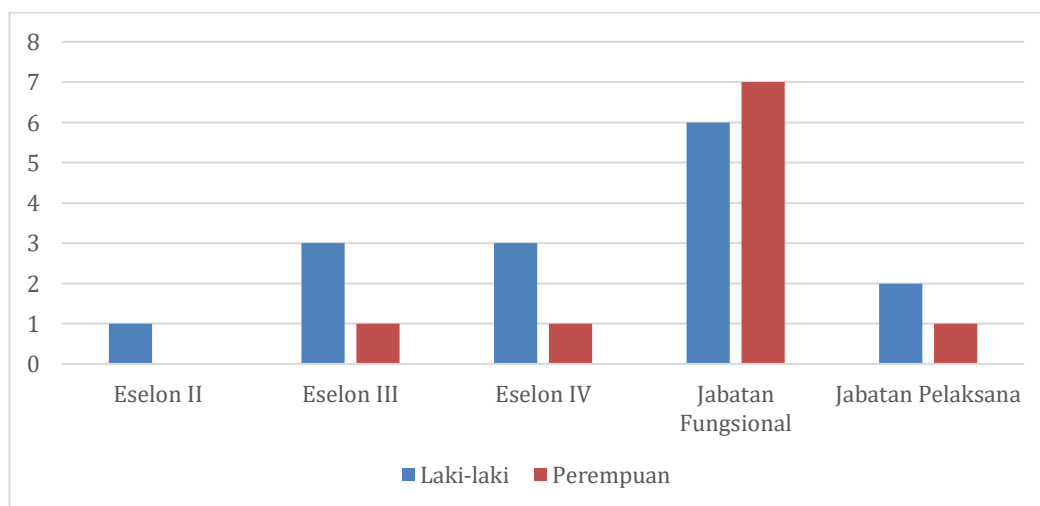


Kondisi Pegawai Dinas Tenaga Kerja berdasarkan tingkat Eselonering/Fungsional menunjukkan bahwa Eselon II sebanyak 1 Orang, Eselon III sebanyak 4 Orang, Eselon IV sebanyak 4 Orang, Jabatan Fungsional sebanyak 15 Orang, Jabatan Pelaksana sebanyak 3 Orang. Dapat dilihat tabel dibawah ini:

**Tabel 1.4**  
**Kondisi Pegawai Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Ciamis**  
**Berdasarkan Tingkat Eselonering/Fungsional**

No	Eselon	Jumlah		Jumlah
		L	P	
1.	Eselon II	1	0	1
2.	Eselon III	3	1	4
3.	Eselon IV	3	1	4
4.	Jabatan Fungsional	7	8	15
5.	Jabatan Pelaksana	2	1	3

**Grafik 1.4**  
**Kondisi Pegawai Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Ciamis**  
**Berdasarkan Eselonering/Fungsional**



### C. Isu Strategis

Faktor kekuatan, kelemahan, peluang dan ancaman yang dihimpun dari kondisi internal dan eksternal Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Ciamis merupakan kondisi yang mungkin berkembang dan timbul di kemudian hari yang akan mempengaruhi kenaikan dan penurunan. Dengan diketahuinya faktor yang paling berpengaruh baik positif maupun negatif terhadap kenaikan atau penurunan Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) di Kabupaten Ciamis. Berdasarkan Analisis Kekuatan, Kelemahan, Peluang, dan Ancaman (SWOT Analysis) ditentukan asumsi strategis, yaitu:

- a. Menggunakan kekuatan yang ada pada organisasi untuk memanfaatkan peluang;
- b. Memanfaatkan peluang untuk mengatasi ancaman;
- c. Mengatasi kelemahan yang ada dengan memanfaatkan peluang;
- d. Mewaspada dan mencegah ancaman kelemahan yang menjadi ancaman bagi terwujudnya pembangunan daerah.

Sejalan dengan konteks pembangunan disuatu daerah, maka daerah sebagai bagian dari subsistem yang terintegrasi secara nasional juga memiliki kontribusi terhadap pola pembangunan nasional. Menghadapi dinamika lingkungan strategis baik regional, nasional, maupun global serta memperhatikan perencanaan sebagai alat manajerial untuk memelihara keberlanjutan dan perbaikan kinerja lembaga, maka Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Ciamis. Dalam mengemban tugas dan perannya harus memperhatikan isu-isu strategis yang berkembang saat ini dan lima tahun ke depan. Hal tersebut sejalan dengan amanat RPJMD Kabupaten Ciamis, Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Ciamis melakukan orientasi dan pendekatan yang digunakan dalam perencanaan dan koordinasi pembangunan sebagai upaya mendukung tercapainya visi dan misi pemerintah daerah Kabupaten Ciamis tahun 2019-2024.

Berdasarkan pendekatan seperti diamanatkan dalam Undang-Undang No.25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional serta peluang dan ancaman yang terkait dengan dinamika lingkungan strategis juga memperhatikan Pemerintah Kabupaten Ciamis dalam melaksanakan tugas dan fungsi.



Penyelenggaraan pembangunan untuk penurunan angka kemiskinan, pengangguran ke depan masih terdapat persoalan dan tantangan dari berbagai aspek yang dihadapi. Permasalahan pembangunan tersebut belum optimalnya hasil yang didapatkan, untuk itu perlu langkah-langkah strategis dalam peningkatan dan pengembangan bidang urusan tenaga kerja.

Pada tahap perumusan isu-isu strategis yang menjadi agenda utama dalam rencana pembangunan daerah 5 (lima) tahun kedepan yang terdapat pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Ciamis fokus pada “Penanganan Kemiskinan, Pengangguran dan ketenagakerjaan”. Selanjutnya secara spesifikasi sesuai pelayanan SKPD diprioritaskan pada:

1. Pembangunan ketenagakerjaan diprioritaskan untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja, meningkatkan peluang dan kesempatan kerja, akses informasi ke bursa tenaga kerja, penyediaan sarana dan prasarana pendidikan dan keterampilan tenaga kerja, menciptakan wirausaha baru, menekan persentase pengangguran, penyelesaian perselisihan hubungan industrial, upaya pemberian kerja sementara sistem padat karya serta pengembangan kemampuan melalui pendidikan dan keterampilan bagi pencari kerja yang disesuaikan dengan kebutuhan lapangan pekerjaan.
2. Untuk penanganan kemiskinan melalui program transmigrasi yang diarahkan pada pengerahan dan fasilitasi serta penempatan transmigran yang disesuaikan dengan kuota dari pusat. Kurangnya animo masyarakat perlu terus ditingkatkan melalui sosialisasi di berbagai lapisan masyarakat serta monitoring transmigrasi.

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

**A. Tujuan dan Sasaran Dinas Tenaga Kerja**

Secara umum, peran Dinas Tenaga Kerja sebagai unit kerja pendukung penyelenggaraan pembangunan Pemerintah Kabupaten Ciamis adalah melaksanakan implementasi dari pernyataan misi yang akan dicapai dalam jangka waktu satu tahun sampai lima tahun. Secara spesifik, peran Dinas Tenaga Kerja terlihat pada kontribusi langsung terhadap pencapaian visi dan misi RPJMD Kabupaten Ciamis yaitu: Misi 3 Membangun Perekonomian berbasis pemberdayaan masyarakat, ekonomi kerakyatan dan potensi unggulan lokal. Dengan tujuan Meningkatnya Kesejahteraan Masyarakat melalui Pemberdayaan Masyarakat, Ekonomi Kerakyatan serta Potensi dan Keunggulan Lokal.

**Tabel 2.1**  
**Tujuan Dan Sasaran Jangka Menengah Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Ciamis**  
**Tahun 2019 – 2024**

Tujuan Sasaran RENSTRA	Indikator Tujuan/Sasaran	Satuan	Target Kinerja				
			2020	2021	2022	2023	2024
1. Meningkatkan Penyerapan Tenaga Kerja	Tingkat Pengangguran Terbuka	%	5.67	5.24	4.81	4.72	4.63
	Persentase Tenaga Kerja Bersertifikat Kompetensi	%	0,88	1,20	1,20	1,20	1,20
	Tingkat Produktivitas Tenaga Kerja	Rp/Org	2048,1	2001,03	2115,51	2217,31	2345,26
	Indeks Hubungan Industrial	%	82	84	86	88	90
	Persentase Pencari Kerja yang ditempatkan	%	8,95	8,96	8,97	8,98	8,99
	Persentase transmigran yang ditempatkan	%	60	60	60	60	60

2.	Tata Kelola Pemerintahan yang Efektif dan efisien dalam Memberikan Pelayanan Publik yang Berkualitas	Hasil Evaluasi AKIP	Nilai	74	74,2	74,4	74,6	74,8
		Maturitas SPIP	Level	3	3	3	3	3
		Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM)	%	91,2	91,5	91,7	91,9	92
		Kualitas Pelaporan Keuangan	Nilai	605	606	607	608	609

## B. Perjanjian Kinerja

Dengan telah ditetapkannya sasaran dan indikator kinerja utama yang mencerminkan kinerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Ciamis untuk Tahun 2024, maka sasaran dan indikator tersebut dituangkan ke dalam perjanjian kinerja. Adapun Perjanjian Kinerja Utama dimaksud sebagai berikut:

**Tabel 2.2**  
**Perjanjian Kinerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Ciamis**  
**Tahun Anggaran 2024**

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja Utama	Satuan	Target
1.	Meningkatnya Penyerapan Tenaga Kerja	Tingkat Pengangguran Terbuka	%	3,37
		Persentase Tenaga Kerja Bersertifikat Kompetensi	%	1,20
		Tingkat Produktifitas Tenaga Kerja	Rp/Org	Rp 2.345,26/org
		Indeks Hubungan Industrial	%	90
		Persentase pencari Kerja yang ditempatkan	%	8,99
2.	Tata Kelola Pemerintahan yang Efektif dan efisien dalam Memberikan Pelayanan Publik yang Berkualitas	Hasil Evaluasi AKIP	Nilai	74,8
		Maturitas SPIP	Level	3
		Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM)	%	92
		Kualitas Pelaporan Keuangan	Nilai	609

### C. Strategi, Program dan Kegiatan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Ciamis

Dalam mencapai tujuan dan sasaran yang merupakan penjabaran strategis organisasi, maka diperlukan rencana program dan kegiatan. Rumusan rencana program dan kegiatan Dinas Tenaga Kerja Tahun 2024 adalah sebagai berikut:

**Tabel 2.3**  
**Strategi, Program dan Kegiatan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Ciamis**  
**Tahun Anggaran 2024**

No	Sasaran	Program	Kegiatan	Sub Kegiatan
1	Meningkatnya Penyerapan Tenaga Kerja	Program Pelatihan Kerja dan Produktivitas Tenaga Kerja	Pelaksanaan Pelatihan Berdasarkan Unit Kompetensi	Proses Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Keterampilan Bagi Pencari Kerja Berdasarkan Klaster Kompetensi
			Pembinaan Lembaga Pelatihan Kerja Swasta	Pembinaan Lembaga Pelatihan Kerja Swasta
		Program Penempatan Tenaga Kerja	Pelayanan Antar Kerja Di Daerah Kabupaten/Kota	Pelayanan Antar Kerja
			Perlindungan PMI (Pra dan Purna Penempatan) di Daerah Kabupaten/Kota	Perluasan Kesempatan Kerja
		Program Hubungan Industrial	Pengesahan Peraturan Perusahaan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama untuk Perusahaan yang hanya Beroperasi dalam 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota	Penyelenggaraan Pendataan dan Informasi Sarana Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja serta Pengupahan

			Pencegahan dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja dan penutupan Perusahaan yang Berakibat/Berdampak pada Kepentingan di 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota	Pencegahan Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja dan penutupan Perusahaan yang Berakibat/Berdampak pada Kepentingan di 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota
		Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota	Perencanaan, Penganggaran dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah
				Koordinasi dan Penyusunan Dokumen RKA-SKPD
				Koordinasi dan Penyusunan Dokumen Perubahan RKA-SKPD
				Koordinasi dan Penyusunan DPA-SKPD
				Koordinasi dan Penyusunan Perubahan DPA-SKPD
				Koordinasi dan Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD
			Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN
				Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD
				Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Bulanan/Triwulanan/Semesteran SKPD
			Administrasi Umum Perangkat Daerah	Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor
				Penyediaan Bahan Logistik Kantor

				Penyediaan Barang Cetakan dan Penggandaan
				Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-Undangan
				Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD
			Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	Pengadaan Sarana dan Prasarana Pendukung Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya
				Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik
				Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor
			Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan dan Pajak Kendaraan Perorangan Dinas Atau Kendaraan Dinas Jabatan
				Pemeliharaan/Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya
				Pemeliharaan/Rehabilitasi Sarana dan Prasarana Pendukung Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya

Dalam pelaksanaan program dan kegiatan telah ditetapkan anggaran sebesar Rp. 6.978.139.011 yang dirinci sebagai berikut:

**Tabel 2.4**  
**Anggaran Program dan Penanggung Jawab**

<b>No</b>	<b>Program</b>	<b>Pendanaan</b>	<b>Penanggung Jawab</b>
1.	Program Pelatihan Kerja dan Produktivitas Tenaga Kerja	Rp 2.887.896.252	Bidang Pelatihan dan Produktivitas
2.	Program Penempatan Tenaga Kerja	Rp 150.000.000	Bidang Penempatan Tenaga Kerja dan Transmigrasi
3.	Program Hubungan Industrial	Rp 200.000.000	Bidang Perlindungan dan Jamsostek
4.	Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota	Rp 4.575.565.766	Sekretariat

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

**A. Capaian Kinerja Organisasi**

Pada sub bab ini disajikan capaian kinerja organisasi untuk setiap pernyataan kinerja sasaran strategis Organisasi sesuai dengan hasil pengukuran kinerja organisasi. Adapun Data capaian kinerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Ciamis Tahun 2024 sebagai berikut:

**Tabel 3.1**  
**Data Capaian Kinerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Ciamis**  
**Tahun 2024**

NO	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	SATUAN	TARGET	REALISASI	CAPAIAN (%)
1.	Meningkatnya Penyerapan Tenaga Kerja	Tingkat Pengangguran Terbuka	%	3,37	3,37	100
		Persentase Tenaga Kerja Bersertifikat Kompetensi	%	1,20	5,38	448,33
		Tingkat Produktivitas Tenaga Kerja	Rp/Org	2.345,26	2.293,43	102,25
		Indeks Hubungan Industrial	%	90	37,51	41,67
		Persentase pencari kerja yang ditempatkan	%	8,99	20,5	228,03
2	Tata Kelola Pemerintahan yang Efektif dan efisien dalam Memberikan Pelayanan Publik yang Berkualitas	Hasil Evaluasi AKIP	Nilai	74,8	78,84	105,40
		Maturitas SPIP	Level	3	3,347	111,56
		Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM)	%	92	96,04	104,39
		Kualitas Pelaporan Keuangan	Nilai	609	726,78	119,33



## Sasaran Strategis 1 : Meningkatnya Penyerapan Tenaga Kerja

### 1. Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT)

Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) merupakan indikator yang dapat dihitung dengan cara membagi jumlah pengangguran dengan jumlah angkatan kerja, kemudian dikalikan 100%. Program yang mendukung Indikator kinerja Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) adalah Program Penempatan Tenaga Kerja, Program Pelatihan kerja dan Produktivitas Tenaga Kerja. Capaian kinerja Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) selama 2024 dapat dilihat sebagai berikut:

**Tabel 3.2**  
**Capaian Kinerja Tingkat Pengangguran Terbuka**  
**Tahun 2024**

No	Indikator Kinerja	Satuan	Target	Realisasi	Capaian %
1.	Tingkat Pengangguran Terbuka	Persen	3,37	3,37	100

Sumber Data : Badan Pusat Statistik 2024

Kinerja ini ditargetkan pada tahun 2024 dapat tercapai **3,37%** dan dapat direalisasikan sebesar **3,37%** sehingga kinerja di Tahun 2024 tercapai sebesar **100%** memenuhi target.

**Tabel 3.3**  
**Data Capaian Kinerja Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT)**  
**Tahun 2024**

No	Indikator Kinerja	Satuan	Tahun 2022			Tahun 2023			Tahun 2024		
			Target	Realisasi	Capaian Kinerja	Target	Realisasi	Capaian Kinerja	Target	Realisasi	Capaian Kinerja
1.	Tingkat Pengangguran Terbuka	Persentase	4,81	3,75	128,26	3,52	3,52	100	3,37	3,37	100

Berdasarkan hasil pengukuran kinerja tersebut dapat dijabarkan bahwa Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) Kabupaten Ciamis pada tahun 2024 (3,37%) mengalami kenaikan realisasi sebesar 0,15% dibandingkan dengan tahun 2023 (3,52%) dan meningkat sebesar 0,23% dibanding realisasi tahun 2022 (3,75%).

**Tabel 3.4**  
**Perbandingan Data Capaian Kinerja Tingkat Pengangguran Terbuka**  
**Tahun 2024 dengan Target RENSTRA**

No	Indikator Kinerja	Satuan	Target RENSTRA	Realisasi	Capaian %
1.	Tingkat Pengangguran terbuka	Persen	4,63	3,37	137,38

Perbandingan realisasi kinerja tahun 2024 dengan target jangka menengah tahun 2024 yang tercantum dalam Renstra 2019-2024 menunjukkan bahwa capaian kinerja Tingkat Pengangguran Terbuka mengalami peningkatan capaian kinerja dari **137,38%**. Kondisi ini dapat dikatakan bahwa kinerja berjalan sesuai dengan rencana.

**Tabel 3.5**  
**Data Capaian Kinerja Tingkat Pengangguran Terbuka Tingkat Nasional**

Provinsi	Agustus 2019	Agustus 2020	Agustus 2021	Agustus 2022	Agustus 2023	Agustus 2024
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
Aceh	6,17	6,59	6,30	6,17	6,03	5,75
Sumatera Utara	5,39	6,91	6,33	6,16	5,89	5,60
Sumatera Barat	5,38	6,88	6,52	6,28	5,94	5,75
Riau	5,76	6,32	4,42	4,37	4,23	3,70
Jambi	4,06	5,13	5,09	4,59	4,53	4,48
Sumatera Selatan	4,53	5,51	4,98	4,63	4,11	3,86
Bengkulu	3,26	4,07	3,65	3,59	3,42	3,11
Lampung	4,03	4,67	4,69	4,52	4,23	4,19
Kepulauan Bangka Belitung	3,58	5,25	5,03	4,77	4,56	4,63
Kepulauan Riau	7,50	10,34	9,91	8,23	6,80	6,39
DKI Jakarta	6,54	10,95	8,50	7,18	6,53	6,21
Jawa Barat	8,04	10,46	9,82	8,31	7,44	6,75
Jawa Tengah	4,44	6,48	5,95	5,57	5,13	4,78
D.I. Yogyakarta	3,18	4,57	4,56	4,06	3,69	3,48
Jawa Timur	3,82	5,84	5,74	5,49	4,88	4,19
Banten	8,11	10,64	8,98	8,09	7,52	6,68
Bali	1,57	5,63	5,37	4,80	2,69	1,79
Nusa Tenggara Barat	3,28	4,22	3,01	2,89	2,80	2,73
Nusa Tenggara Timur	3,14	4,28	3,77	3,54	3,14	3,02
Kalimantan Barat	4,35	5,81	5,82	5,11	5,05	4,86
Kalimantan Tengah	4,04	4,58	4,53	4,26	4,10	4,01
Kalimantan Selatan	4,18	4,74	4,95	4,74	4,31	4,20
Kalimantan Timur	5,94	6,87	6,83	5,71	5,31	5,14
Kalimantan Utara	4,49	4,97	4,58	4,33	4,01	3,90
Sulawesi Utara	6,01	7,37	7,06	6,61	6,10	5,85
Sulawesi Tengah	3,11	3,77	3,75	3,00	2,95	2,94
Sulawesi Selatan	4,62	6,31	5,72	4,51	4,33	4,19
Sulawesi Tenggara	3,52	4,58	3,92	3,36	3,15	3,09
Gorontalo	3,76	4,28	3,01	2,58	3,06	3,13
Sulawesi Barat	2,98	3,32	3,13	2,34	2,27	2,68
Maluku	6,69	7,57	6,93	6,88	6,31	6,11
Maluku Utara	4,81	5,15	4,71	3,98	4,31	4,03
Papua Barat					4,18	4,13
Papua Barat Daya	6,43 <sup>1</sup>	6,80 <sup>1</sup>	5,84 <sup>1</sup>	5,37 <sup>1</sup>	6,58	6,48
Papua					6,90	6,48
Papua Selatan					3,38	4,05
Papua Tengah	3,51 <sup>2</sup>	4,28 <sup>2</sup>	3,33 <sup>2</sup>	2,83 <sup>2</sup>	2,13	2,75
Papua Pegunungan					1,02	1,32
Indonesia	5,23	7,07	6,49	5,86	5,32	4,91

Sumber Data: BPS, Survei Angkatan Kerja Nasional (Sakernas) Agustus 2024

**Tabel 3.6**  
**Data Capaian Kinerja Tingkat Pengangguran Terbuka**  
**Menurut Kabupaten/Kota Provinsi Jawa Barat Tahun 2024**

Kabupaten/Kota	Agustus 2022	Agustus 2023	Agustus 2024	Perubahan Ags 2022–Ags 2023	Perubahan Ags 2023–Ags 2024
	persen (1)	persen (2)	persen (3)	persen poin <sup>a</sup> (4)	persen poin <sup>b</sup> (5)
Kabupaten Bogor	1064	847	734	-217	-113
Kabupaten Sukabumi	777	732	711	-45	-21
Kabupaten Cianjur	841	771	599	-70	-172
Kabupaten Bandung	698	652	636	-47	-16
Kabupaten Garut	760	733	696	-27	-37
Kabupaten Tasikmalaya	417	389	374	-29	-15
Kabupaten Ciamis	375	352	337	-23	-15
Kabupaten Kuningan	981	949	778	-32	-171
Kabupaten Cirebon	811	765	674	-46	-91
Kabupaten Majalengka	416	412	401	-4	-11
Kabupaten Sumedang	772	694	616	-78	-78
Kabupaten Indramayu	649	646	625	-3	-21
Kabupaten Subang	777	765	673	-12	-92
Kabupaten Purwakarta	875	772	734	-103	-38
Kabupaten Karawang	987	895	804	-91	-91
Kabupaten Bekasi	1031	887	882	-144	-5
Kabupaten Bandung Barat	963	811	670	-152	-141
Kabupaten Pangandaran	156	152	158	-4	6
Kota Bogor	1078	939	813	-138	-126
Kota Sukabumi	883	853	834	-30	-19
Kota Bandung	955	883	740	-72	-143
Kota Cirebon	842	766	629	-76	-137
Kota Bekasi	881	790	782	-91	-8
Kota Depok	782	697	627	-85	-70
Kota Cimahi	1077	1052	897	-26	-155
Kota Tasikmalaya	662	655	649	-7	-6
Kota Banjar	553	543	544	-10	1
<b>Jawa Barat</b>	<b>831</b>	<b>744</b>	<b>675</b>	<b>-87</b>	<b>-69</b>

Sumber data : BPS, Survei Angkatan Kerja Nasional (Sakernas) Agustus 2024

Tingkat Pengangguran Terbuka menurut Nasional sebesar 4,91% dan Tingkat Pengangguran Terbuka Provinsi Jawa Barat sebesar 6,75%. Tingkat Pengangguran Terbuka menurut Kabupaten/Kota se-Jawa Barat, Kabupaten Ciamis berada di peringkat ke 7 (tujuh) yaitu sebesar 3,37%.

**Tabel 3.7**  
**Perbandingan Realisasi Kinerja Tingkat Pengangguran Terbuka**  
**Dengan Realisasi Provinsi Jawa Barat Tahun 2024**

No	Indikator Kinerja	Satuan	Target	Realisasi Tahun 2024	Realisasi Provinsi Tahun 2024	Capaian %
1	Tingkat Pengangguran Terbuka	Persen	3,37	3,37	6,75	200,29

Berdasarkan perbandingan kinerja TPT dengan Provinsi Jawa Barat dapat diketahui bahwa realisasi tahun 2024 (6,75%) lebih besar dari Realisasi Kabupaten Ciamis yaitu (3,37%) sehingga dapat dikatakan bahwa Kabupaten Ciamis berkontribusi dalam pelaksanaan pembangunan Provinsi Jawa Barat.

## 2. Persentase Tenaga Kerja Bersertifikat Kompetensi

Persentase tenaga kerja bersertifikat kompetensi merupakan indikator yang dapat dihitung dengan cara membagi Jumlah tenaga kerja bersertifikat kompetensi dengan Jumlah tenaga kerja, kemudian dikalikan 100%. Program yang mendukung indikator kinerja tersebut adalah Program Pelatihan kerja dan Produktivitas Tenaga Kerja. Capaian kinerja Persentase tenaga kerja bersertifikat kompetensi selama 2024 dapat dilihat sebagai berikut:

**Tabel 3.8**  
**Capaian Kinerja Persentase Tenaga Kerja Bersertifikat Kompetensi**  
**Tahun 2024**

No	Indikator Kinerja	Satuan	Target	Realisasi	Capaian %
1.	Persentase Tenaga Kerja Bersertifikat Kompetensi	Persen	1,20	5,38	448,33

Kinerja ini ditargetkan pada tahun 2024 sebesar 1,20% dan dapat direalisasikan sebesar 5,38% sehingga kinerja di Tahun 2024 tercapai sebesar 448,33 % melebihi target.

**Tabel 3.9**  
**Data Capaian Kinerja Persentase Tenaga Kerja Bersertifikat Kompetensi**  
**Tahun 2022-2024**

No	Indikator Kinerja	Satuan	Tahun 2022			Tahun 2023			Tahun 2024		
			Target	Realisasi	Capaian Kinerja	Target	Realisasi	Capaian Kinerja	Target	Realisasi	Capaian Kinerja
1.	Persentase Tenaga Kerja Bersertifikat Kompetensi	Persentase	1,20	0,81	67,5	4,05	4,05	100	1,20	5,38	448,33

Berdasarkan hasil pengukuran kinerja tersebut dapat dijabarkan bahwa Persentase Tenaga Kerja Bersertifikat Kompetensi pada tahun 2024 (5,38%) mengalami kenaikan realisasi sebesar 1,33% dibanding dengan tahun 2023 (4,05%) dan meningkat sebesar 3,24% dibanding realisasi tahun 2022 (0,18%).

**Tabel 3.10**  
**Perbandingan Data Capaian Kinerja**  
**Persentase Tenaga Kerja Bersertifikat Kompetensi Tahun 2024 dengan Target RENSTRA**

No	Indikator Kinerja	Satuan	Target RENSTRA	Realisasi	Capaian %
1.	Persentase Tenaga Kerja Bersertifikat Kompetensi	Persen	1,20	5,38	448,33

Perbandingan realisasi kinerja tahun 2024 dengan target jangka menengah tahun 2024 yang tercantum dalam RENSTRA 2019-2024 menunjukkan bahwa capaian kinerja Persentase Tenaga Kerja Bersertifikat Kompetensi melebihi target sebesar **5,38%** Kondisi ini dapat dikatakan bahwa kinerja berjalan sesuai dengan rencana.

### 3. Tingkat Produktivitas Tenaga Kerja

Tingkat Produktivitas Tenaga Kerja merupakan indikator yang dapat dihitung dengan cara **PDRB tahun berjalan (atas dasar harga konstan)** dibagi **Jumlah tenaga kerja**. Program yang mendukung Indikator kinerja Tingkat Produktivitas Tenaga Kerja adalah Program Pelatihan kerja dan Produktivitas Tenaga Kerja. Capaian kinerja Tingkat Produktivitas Tenaga Kerja selama 2024 dapat dilihat sebagai berikut:

**Tabel 3.11**  
**Capaian Kinerja Tingkat Produktivitas Tenaga Kerja**  
**Tahun 2024**

No	Indikator Kinerja	Satuan	Target	Realisasi	Capaian %
1.	Tingkat Produktivitas Tenaga Kerja	Rp/Org	2.345,26	2.293,43	102,25

Kinerja ini ditargetkan pada tahun 2024 sebesar 2.345,26 Rp/org dan dapat direalisasikan sebesar 2.293,43 Rp/org sehingga kinerja di Tahun 2024 tercapai sebesar 102,25% melebihi target.

**Tabel 3.12**  
**Data Capaian Kinerja Tingkat Produktivitas Tenaga Kerja**  
**Tahun 2022-2024**

No	Indikator Kinerja	Satuan	Tahun 2022			Tahun 2023			Tahun 2024		
			Target	Realisasi	Capaian Kinerja	Target	Realisasi	Capaian Kinerja	Target	Realisasi	Capaian Kinerja
1.	Tingkat Produktivitas Tenaga Kerja	Rp/Org	2115,51	2000	94,54	2115,51	1572,5	71	2.345,26	2.293,43	102,25

Berdasarkan hasil pengukuran kinerja tersebut dapat dijabarkan bahwa Tingkat Produktivitas Tenaga Kerja pada tahun 2024 (2.293,43 Rp/Org) mengalami kenaikan realisasi sebesar 720,93 Rp/Org dibanding dengan tahun 2023 (1.572,5 Rp/Org) dan menurun sebesar 427,5 Rp/Org dibanding realisasi tahun 2022 (2.000 Rp/Org).

**Tabel 3.14**  
**Perbandingan Data Capaian Kinerja Tingkat Produktivitas Tenaga Kerja**  
**Tahun 2024 dengan Target RENSTRA**

No	Indikator Kinerja	Satuan	Target RENSTRA	Realisasi	Capaian %
1.	Tingkat Produktivitas Tenaga Kerja	Rp/Orang	2.345,26	2.293,43	102,25

Perbandingan realisasi kinerja tahun 2024 dengan target jangka menengah tahun 2024 yang tercantum dalam RPJMD 2019-2024 menunjukkan bahwa capaian kinerja Tingkat Produktivitas Tenaga Kerja mencapai target sebesar 102,25%. Kondisi ini dapat dikatakan bahwa kinerja berjalan sesuai dengan rencana.

#### 4. Indeks Hubungan Industrial

Indeks Hubungan Industrial merupakan indikator yang dapat dihitung dengan cara **Jumlah tenaga kerja formal ditambah Jumlah tenaga kerja informal dibagi Jumlah angkatan kerja** kemudian dikalikan 100%. Program yang mendukung indikator kinerja tersebut adalah Program Hubungan Industrial. Capaian kinerja Indeks Hubungan Industrial selama 2024 dapat dilihat sebagai berikut:

**Tabel 3.15**  
**Capaian Kinerja Indeks Hubungan Industrial**  
**Tahun 2024**

No	Indikator Kinerja	Satuan	Target	Realisasi	Capaian %
1.	Indeks Hubungan Industrial	Persen	90	37,51	41,67

Kinerja ini ditargetkan pada tahun 2024 sebesar 1,95% dan dapat direalisasikan sebesar 37,51% sehingga kinerja di Tahun 2024 tercapai sebesar 41,67% kurang dari target. disebabkan karena Kurang kooperatifnya Perusahaan dalam memberikan laporan data dan Masih banyaknya perusahaan menengah kebawah yang kurang memahami pentingnya PP, PKB, Jamsostek.

**Tabel 3.16**  
**Data Capaian Kinerja Indeks Hubungan Industrial**  
**Tahun 2022-2024**

No	Indikator Kinerja	Satuan	Tahun 2022			Tahun 2023			Tahun 2024		
			Target	Realisasi	Capaian Kinerja	Target	Realisasi	Capaian Kinerja	Target	Realisasi	Capaian Kinerja
1.	Indeks Hubungan Industrial	Persentase	86	81	94,18	1,95	2,13	109,23	90	37,51	41,67

Berdasarkan hasil pengukuran kinerja tersebut dapat dijabarkan bahwa Indeks Hubungan Industrial pada tahun 2024 (37,51%) mengalami kenaikan realisasi sebesar 35,38% dibanding dengan tahun 2024 (2,13%) dan menurun sebesar 78,87% dibanding realisasi tahun 2022 (81%).

**Tabel 3.17**  
**Perbandingan Data Capaian Kinerja Indeks Hubungan Industrial**  
**Tahun 2024 dengan Target RENSTRA**

No	Indikator Kinerja	Satuan	Target RENSTRA	Realisasi	Capaian %
1.	Indeks Hubungan Industrial	Persen	90	37,51	41,67

Perbandingan realisasi kinerja tahun 2024 dengan target jangka menengah tahun 2024 yang tercantum dalam RENSTRA 2019-2024 menunjukkan bahwa capaian kinerja Indeks Hubungan Industrial sebesar 41,67%. Kondisi ini dapat dikatakan bahwa kinerja berjalan kurang dari rencana.

## 5. Persentase Pencari Kerja yang ditempatkan

Persentase Pencari Kerja yang ditempatkan merupakan indikator yang dapat dihitung dengan cara **Jumlah pencari kerja yang ditempatkan** dibagi **Jumlah pencari kerja yang terdaftar** kemudian dikalikan 100%. Program yang mendukung indikator kinerja tersebut adalah Program Penempatan Tenaga Kerja. Capaian kinerja Persentase Pencari Kerja yang ditempatkan selama 2024 dapat dilihat sebagai berikut:

**Tabel 3.18**  
**Capaian Kinerja Persentase Pencari Kerja yang ditempatkan**  
**Tahun 2024**

No	Indikator Kinerja	Satuan	Target	Realisasi	Capaian %
1.	Persentase Pencari Kerja yang ditempatkan	Persen	8,99	20,5	228,03



Kinerja ini ditargetkan pada tahun 2024 sebesar 8,99% dan dapat direalisasikan sebesar 20,5% sehingga kinerja di Tahun 2024 tercapai sebesar 228,03% melebihi target.

**Tabel 3.19**  
**Data Capaian Kinerja Persentase Pencari Kerja yang ditempatkan**  
**Tahun 2022-2024**

No	Indikator Kinerja	Satuan	Tahun 2022			Tahun 2023			Tahun 2024		
			Target	Realisasi	Capaian Kinerja	Target	Realisasi	Capaian Kinerja	Target	Realisasi	Capaian Kinerja
1.	Persentase Pencari Kerja yang ditempatkan	Rp/Org	8,98	38,90	433,18	15,98	24,4	152,70	8,99	20,5	228,03

Berdasarkan hasil pengukuran kinerja tersebut dapat dijabarkan bahwa Indeks Hubungan Industrial pada tahun 2024 (20,5%) mengalami penurunan realisasi sebesar 3,9% dibanding dengan tahun 2023 (24,4%) dan meningkat sebesar 14,5% dibanding realisasi tahun 2022 (38,90%). Kondisi penurunan di atas disebabkan karena jumlah lowongan kerja lebih sedikit dibandingkan dengan jumlah pencari kerja.

**Tabel 3.20**  
**Perbandingan Data Capaian Kinerja Persentase Pencari Kerja yang ditempatkan**  
**Tahun 2024 dengan Target RENSTRA**

No	Indikator Kinerja	Satuan	Target RENSTRA	Realisasi	Capaian %
1.	Persentase Pencari Kerja yang ditempatkan	%	8,99	20,5	228,03

Perbandingan realisasi kinerja tahun 2024 dengan target jangka menengah tahun 2024 yang tercantum dalam RENSTRA 2019-2024 menunjukkan bahwa capaian kinerja Persentase Pencari Kerja yang ditempatkan melebihi target sebesar 228,03%. Kondisi ini dapat dikatakan bahwa kinerja berjalan sesuai dengan rencana.

Untuk mencapai sasaran strategis Meningkatnya Penyerapan Tenaga Kerja dilaksanakan melalui 3 (Tiga) Program yaitu:

1. Program Penempatan Tenaga Kerja
2. Program Pelatihan Kerja dan Produktivitas Tenaga Kerja
3. Program Hubungan Industrial

**Tabel 3.21**  
**Data Anggaran Sasaran Strategis**  
**Meningkatnya Penyerapan Tenaga Kerja**

No	Nama Program	Pagu Anggaran	Realisasi Anggaran	Selisih	Capaian 2024 %	Efisiensi %
				=3-4	=(4/3)*100	=(6/3)*100
1	2	3	4	5	6	7
1.	Program Penempatan Tenaga Kerja	150.000.000	150.000.000	0	100	0
2.	Program Pelatihan Kerja dan Produktivitas Tenaga Kerja	2.887.896.252	2.297.397.750	590.498.502	79,55	20,45
3.	Program Hubungan Industrial	200.000.000	192.725.000	7.275.000	96,36	3,64
	<b>Jumlah Total</b>	<b>3.237.896.252</b>	<b>2.640.122.750</b>	<b>597.773.502</b>	<b>81,53</b>	<b>18,47</b>

Penyerapan realisasi anggaran dari 3 (Tiga) Program adalah sebesar Rp. 2.640.122.750 atau 81,53% dari total anggaran yang disediakan sebesar Rp. 3.237.896.252 dengan capaian output kinerja sebesar 81,53%.

Dalam pelaksanaan capaian kinerja Meningkatnya Penyerapan Tenaga Kerja terdapat faktor pendukung, faktor penghambat dan rencana aksi yang mempengaruhi terhadap pencapaian sasaran Meningkatnya Penyerapan Tenaga Kerja adalah sebagai berikut:

➤ Faktor Pendukung:

1. Job Fair yang dilaksanakan di Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) di Kab. Ciamis
2. Adanya penempatan kerja dalam dan luar negeri
3. Meningkatnya sektor wirausaha mandiri
4. Banyak minat pencari kerja untuk mengikuti pelatihan kerja berbasis kompetensi
5. Sarana prasarana pelatihan yang memadai

➤ Faktor Penghambat:

1. Kurang kooperatifnya Perusahaan dalam memberikan laporan data
2. Masih banyaknya perusahaan menengah kebawah yang kurang memahami pentingnya PP, PKB, dan Jamsostek

➤ Rencana Aksi

1. Melaksanakan Job Fair Dinas Tenaga Kerja
2. Memperluas kerjasama dengan LPK di Kab. Ciamis mengenai Pelatihan Kerja
3. Ditingkatkan kembali sosialisasi dengan Perusahaan mengenai PP, PKB, Jamsostek.

**Sasaran Strategis 2: Tata Kelola Pemerintahan yang Efektif dan efisien dalam Memberikan Pelayanan Publik yang Berkualitas**

Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja Untuk Tujuan Penetapan Dan Pengukuran, Pengumpulan Data, Pengklasifikasian, Pengikhtisaran Dan Pelaporan Kinerja Pada Perangkat Daerah merupakan kondisi yang ingin diciptakan sebagai pertanggungjawaban dalam melaksanakan core competence-nya. Hal ini sebagai upaya dalam memastikan pembangunan yang dihasilkan Pemerintah Kabupaten Ciamis yang berkualitas. Adapun fokus yang diarahkan kepada kebijakan-kebijakan yang memiliki dampak terhadap masyarakat. Kondisi ini mendukung perwujudan pada misi ke-5 Kabupaten Ciamis yaitu Meningkatkan Tata Kelola Pemerintahan yang efektif dan efisien.

**1. Hasil Evauasi AKIP DISNAKER**

**Tabel 3.22**  
**Capaian Kinerja Hasil Evaluasi AKIP DISNAKER**  
**Tahun 2024**

No	Indikator Kinerja	Satuan	Target	Realisasi	Capaian %
1.	Hasil Evaluasi AKIP DISNAKER	Nilai	74,8	78,84	105,40

Kinerja ini ditargetkan pada tahun 2024 sebesar 74,8 dan dapat direalisasikan sebesar 78,84 sehingga kinerja di Tahun 2024 tercapai sebesar 105,40% melebihi target.

**Tabel 3.23**  
**Data Capaian Kinerja Hasil Evaluasi AKIP DISNAKER**  
**Tahun 2022-2024**

No	Indikator Kinerja	Satuan	Tahun 2022			Tahun 2023			Tahun 2024		
			Target	Realisasi	Capaian Kinerja	Target	Realisasi	Capaian Kinerja	Target	Realisasi	Capaian Kinerja
1.	Hasil Evaluasi AKIP DISNAKER	Nilai	74,4	68,82	92,5	74,6	79,78	106,94	74,8	78,84	105,40

Berdasarkan hasil pengukuran kinerja tersebut dapat dijabarkan bahwa Hasil Evaluasi AKIP DISNAKER pada tahun 2024 (78,84 nilai) mengalami penurunan realisasi sebesar 0,94 nilai dibanding dengan tahun 2023 (79,78 nilai) dan meningkat sebesar 10,96 nilai dibanding realisasi tahun 2022 (68,82 nilai).

**Tabel 3.24**  
**Perbandingan Data Capaian Kinerja Hasil Evaluasi AKIP DISNAKER**  
**Tahun 2024 dengan Target RENSTRA**

No	Indikator Kinerja	Satuan	Target RENSTRA	Realisasi	Capaian %
1.	Hasil Evaluasi AKIP DISNAKER	Nilai	74,8	78,84	105,40

Perbandingan realisasi kinerja tahun 2024 dengan target jangka menengah tahun 2024 yang tercantum dalam RENSTRA 2019-2024 menunjukkan bahwa capaian kinerja Hasil Evaluasi AKIP DISNAKER melebihi target sebesar 105,40%. Kondisi ini dapat dikatakan bahwa kinerja berjalan sesuai dengan rencana.

## 2. Maturitas SPIP DISNAKER

**Tabel 3.25**  
**Capaian Kinerja Maturitas SPIP DISNAKER**  
**Tahun 2024**

No	Indikator Kinerja	Satuan	Target	Realisasi	Capaian %
1.	Maturitas SPIP DISNAKER	Level	3	3,347	111,56

Kinerja ini ditargetkan pada tahun 2024 sebesar level 3 dan dapat direalisasikan sebesar level 3,347 sehingga kinerja di Tahun 2024 tercapai sebesar 111,56% melebihi target.

**Tabel 3.26**  
**Data Capaian Kinerja Maturitas SPIP DISNAKER**  
**Tahun 2022-2024**

No	Indikator Kinerja	Satuan	Tahun 2022			Tahun 2023			Tahun 2024		
			Target	Realisasi	Capaian Kinerja	Target	Realisasi	Capaian Kinerja	Target	Realisasi	Capaian Kinerja
1.	Maturitas SPIP DISNAKER	Level	3	3	100	3	3,33	111	3	3,347	111,56

Berdasarkan hasil pengukuran kinerja tersebut dapat dijabarkan bahwa Maturitas SPIP DISNAKER pada tahun 2024 mendapat (Level 3,347), pada tahun 2023 mendapat (Level 3,33) dan pada tahun 2022 mendapat (Level 3).

**Tabel 3.27**  
**Perbandingan Data Capaian Kinerja Maturitas SPIP DISNAKER**  
**Tahun 2024 dengan Target RENSTRA**

No	Indikator Kinerja	Satuan	Target RENSTRA	Realisasi	Capaian %
1.	Maturitas SPIP DISNAKER	Level	3	3,347	111,56

Perbandingan realisasi kinerja tahun 2024 dengan target jangka menengah tahun 2024 yang tercantum dalam RENSTRA 2019-2024 menunjukkan bahwa capaian kinerja Maturitas SPIP DISNAKER melebihi target sebesar 111,56%. Kondisi ini dapat dikatakan bahwa kinerja berjalan sesuai dengan rencana.

### 3. Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) DISNAKER

**Tabel 3.28**  
**Capaian Kinerja Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) DISNAKER**  
**Tahun 2024**

No	Indikator Kinerja	Satuan	Target	Realisasi	Capaian %
1.	Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) DISNAKER	Persen	92	96,04	104,39

Kinerja ini ditargetkan pada tahun 2024 sebesar 92% dan dapat direalisasikan sebesar 104,39% sehingga kinerja di Tahun 2024 tercapai sebesar 104,39 melebihi target.

**Tabel 3.29**  
**Data Capaian Kinerja Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) DISNAKER**  
**Tahun 2022-2024**

No	Indikator Kinerja	Satuan	Tahun 2022			Tahun 2023			Tahun 2024		
			Target	Realisasi	Capaian Kinerja	Target	Realisasi	Capaian Kinerja	Target	Realisasi	Capaian Kinerja
1.	Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) DISNAKER	Persen	91,7	93,7	102,18	89,32	89,32	100	92	96,04	104,39

Berdasarkan hasil pengukuran kinerja tersebut dapat dijabarkan bahwa Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) DISNAKER pada tahun 2024 sebesar (96,04%), mengalami kenaikan realisasi sebesar 6,7% dari tahun 2023 (89,32%) dan menurun sebesar 4,38% pada tahun 2022 (93,7%)

**Tabel 3.30**  
**Perbandingan Data Capaian Kinerja Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) DISNAKER**  
**Tahun 2024 dengan Target RENSTRA**

No	Indikator Kinerja	Satuan	Target RENSTRA	Realisasi	Capaian %
1.	Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) DISNAKER	Persen	92	96,04	104,39

Perbandingan realisasi kinerja tahun 2024 dengan target jangka menengah tahun 2024 yang tercantum dalam RENSTRA 2019-2024 menunjukkan bahwa capaian kinerja Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) DISNAKER melebihi target sebesar 104,39%. Kondisi ini dapat dikatakan bahwa kinerja berjalan sesuai dengan rencana.

Untuk mencapai sasaran strategis Meningkatkan Penyerapan Tenaga Kerja dilaksanakan melalui 1 (Satu) Program yaitu:

1. Program Penunjang Urusan Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota.

**Tabel 3.31**  
**Data Anggaran Sasaran Strategis**  
**Tata Kelola Pemerintahan yang Efektif dan efisien dalam Memberikan Pelayanan Publik yang Berkualitas**

No	Nama Program	Pagu Anggaran	Realisasi Anggaran	Selisih	Capaian 2024 %	Efisiensi %
				=3-4	=(4/3)*100	=(6/3)*100
1	2	3	4	5	6	7
1.	Program Penunjang Urusan Pemerintah Daerah Kab/Kota	4.575.565.766	4.338.016.261	237.549.505	94,81	5,19
	<b>Jumlah Total</b>	<b>4.575.565.766</b>	<b>4.338.016.261</b>	<b>237.549.505</b>	<b>94,81</b>	<b>5,19</b>

Penyerapan realisasi anggaran dari 1 (Satu) Program adalah sebesar Rp. 4.338.016.261 atau 94,81% dari total anggaran yang disediakan sebesar Rp. 4.575.565.766 dengan capaian output kinerja sebesar 94,81%.

Dalam pelaksanaan capaian kinerja Tata Kelola Pemerintahan yang Efektif dan efisien dalam Memberikan Pelayanan Publik yang Berkualitas terdapat faktor pendukung, faktor penghambat dan rencana aksi yang mempengaruhi terhadap pencapaian sasaran Tata Kelola Pemerintahan yang Efektif dan efisien dalam Memberikan Pelayanan Publik yang Berkualitas adalah sebagai berikut:

➤ Faktor Pendukung

1. Penyusunan dokumen perencanaan telah sesuai dengan ketentuan yang berlaku
2. Pengukuran kinerja yang dilaksanakan mampu dapat menghasilkan informasi kinerja yang handal
3. Dokumen kinerja telah sesuai dengan kaidah yang dipersyaratkan
4. Komitmen Kepala Dinas terhadap SPIP
5. Dokumen pendukung SPIP telah terpenuhi

➤ Rencana Aksi

1. Melakukan analisis pada pelaporan kinerja
2. Monitoring dan evaluasi pada capaian kinerja dan keuangan yang dapat dijadikan feedback dan reward and punishment, penilaian kemajuan organisasi dan dasar peningkatan kualitas pengambilan keputusan dan akuntabilitas.

## B. Akuntabilitas Keuangan

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

**Tabel 3.22**  
**Data Realisasi Anggaran Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Ciamis**  
**Tahun 2024**

NO	PROGRAM/KEGIATAN/SUB KEGIATAN	ANGGARAN 2024 (Rp)	REALISASI s/d 31 DESEMBER 2024 (Rp)	SISA ANGGARAN (Rp)	%	
	<b>Belanja Daerah</b>					
1	<b>Program Penunjang Urusan Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota</b>	Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	5.000.000	5.000.000	0	0
		Koordinasi dan Penyusunan Dokumen RKA SKPD	2.000.000	2.000.000	0	0
		Koordinasi dan Penyusunan Dokumen Perubahan RKA SKPD	2.000.000	2.000.000	0	0
		Koordinasi dan Penyusunan Dokumen DPA SKPD	2.000.000	2.000.000	0	0
		Koordinasi dan Penyusunan Dokumen Perubahan DPA SKPD	2.000.000	0	0	100
		Koordinasi dan Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD	2.000.000	2.000.000	0	0
		Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	3.407.115.566	3.201.875.577	205.239.989	6,02
		Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD	2.000.000	2.000.000	0	0



	Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Bulanan/ Triwulanan/Semesteran SKPD	2.000.000	2.000.000	0	0
	Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor	66.974.000	63.428.400	3.545.600	5,29
	Penyediaan Bahan Logistik Kantor	25.000.000	23.077.500	1.922.500	7,69
	Penyediaan Barang Cetakan dan Penggandaan	50.258.000	50.258.000	0	0
	Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan	108.940.000	107.945.000	995.000	0,91
	Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	117.410.000	115.608.000	1.802.000	1,53
	Pengadaan Sarana dan Prasarana Pendukung Gedung Kantor Atau Bangunan Lainnya	7.500.000	6.000.000	1.500.000	20
	Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber daya Air dan Listrik	30.950.200	30.773.184	177.016	0,57
	Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	492.780.000	492.080.000	700.000	0,14
	Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan Pajak dan Perizinan Kendaraan Operasional atau Lapangan	196.810.000	181.851.600	14.958.400	7,60
	Pemeliharaan/Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya	31.016.000	30.907.000	109.000	0,35
	Pemeliharaan/ Rehabilitasi Sarana dan Prasarana Pendukung Gedung Kantor Atau Bangunan Lainnya	21.812.000	17.212.000	4.600.000	21,09
	<b>Jumlah</b>	<b>4.575.565.766</b>	<b>4.338.016.261</b>	<b>237.549.505</b>	<b>5.19</b>

2	Program Pelatihan Kerja dan Produktivitas Tenaga Kerja	Proses Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Keterampilan Bagi Para Pencari Kerja Berdasarkan Klaster	2.773.658.752	2.212.055.250	521.603.502	18,81
		Pembinaan Lembaga Pelatihan Kerja Swasta	154.237.500	85.342.500	68.895.000	44,67
Jumlah			<b>2.887.896.252</b>	<b>2.297.397.750</b>	<b>590.498.502</b>	<b>20,45</b>
3	Program Penempatan Tenaga Kerja	Pelayanan Antar Kerja	52.625.000	52.625.000	0	0
		Perluasan Kesempatan Kerja	47.577.000	47.577.000	0	0
		Peningkatan Perlindungan dan Kompetensi Calon Pekerja Migran Indonesia (CPMI)/Pekerja Migran Indonesia	49.798.000	49.798.000	0	0
Jumlah			<b>150.000.000</b>	<b>150.000.000</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
4	Program Hubungan Industrial	Penyelenggaraan Pendataan dan Informasi Sarana Hubungan dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja serta Pengupahan	120.000.000	114.785.000	5.215.000	4,35
		Pencegahan Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja dan Penutupan Perusahaan yang Berdampak/Berakibat pada Kepentingan di 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota	80.000.000	77.940.000	2.060.000	2,58
Jumlah			200.000.000	192.725.000	7.275.000	3,64
Jumlah Total			<b>7.813.462.018</b>	<b>6.978.139.011</b>	<b>835.323.007</b>	<b>10,69</b>

Tahun 2024 Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Ciamis memperoleh anggaran sebesar **Rp. 7.813.462.018** yang dapat direalisasikan sebesar **Rp. 6.978.139.011** maka kinerja keuangan tercapai sebesar **89,31%**. Dari Kinerja tersebut diperoleh efisiensi pemanfaatan anggaran sebesar **10,69%** atau **Rp. 835.323.007**.

### **C. Prestasi Dinas Tenaga Kerja**

Pada Kegiatan Penghargaan Lembaga Pelatihan Kerja (LPK) Terbaik Tahun 2024 yang diselenggarakan oleh Disnakertrans Provinsi Jawa Barat dalam rangka memberikan motivasi peningkatan kinerja bagi Lembaga Pelatihan Kerja (LPK) Swasta sebagai lembaga yang berkontribusi dalam meningkatkan sumber daya manusia melalui penyelenggaraan pelatihan, terdapat 2 LPK binaan Dinas Tenaga Kerja yang mendapatkan penghargaan yaitu diantaranya:

1. LPK CTI (Terbaik ke 2) LPK Swasta
2. LPK AI-Hikmah (Terbaik ke 3) LPK Swasta

## **BAB IV**

### **PENUTUP**

Pada bab ini diuraikan simpulan umum atas capaian kinerja organisasi serta langkah di masa mendatang yang akan dilakukan organisasi untuk meningkatkan kinerjanya. Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKIP) Dinas Tenaga Kerja Tahun 2024 merupakan bentuk akuntabilitas pencapaian kinerja dan penggunaan sumber daya dalam lingkup tugas dan fungsi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Ciamis selama tahun 2024. LKIP ini memuat hasil pengukuran kinerja dan analisis terhadap capaian kinerja sasaran strategis Renstra dan Perjanjian Kinerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Ciamis Tahun 2024.

Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Ciamis pada tahun 2024 berhasil mencapai kinerja dengan sangat baik. Rata-rata capaian kinerja sasaran strategis Renstra sebesar 151,21%. Sebanyak 9 Indikator Kinerja Utama (IKU) Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Ciamis berhasil tercapai melampaui target kinerja dengan faktor pendukung keberhasilan diantaranya tingginya komitmen, beragam inovasi serta kolaborasi.

Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Ciamis pada tahun 2024 berhasil memanfaatkan sumber daya organisasi sesuai dengan peruntukannya. Sumber daya keuangan yang dimanfaatkan untuk mendukung pencapaian sasaran strategis pada tahun 2024 adalah sebesar **Rp. 6.978.139.011** dengan total efisiensi sebesar **10,69%** atau senilai **Rp. 835.323.007**.

Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Ciamis terus berupaya mendukung Pemerintah dalam rangka meningkatkan akuntabilitas kinerja melalui berbagai inisiatif-inisiatif strategis, dengan harapan dapat tercapai pemerintahan yang kapabel, bersih dan akuntabel dalam mendorong peningkatan kualitas pelayanan publik menjadi lebih baik.

## LAMPIRAN FOTO KEGIATAN



FOTO KEGIATAN PELATIHAN BARISTA



FOTO KEGIATAN PELATIHAN KOMPUTER KEC.LAKBOK



FOTO KEGIATAN PELATIHAN MENJAHIT KEC.PAMARICAN



FOTO KEGIATAN PELATIHAN BUDIDAYA NILA KEC.SUKAMANTRI



FOTO KEGIATAN PELATIHAN TATA BOGA KEC. SADANANYA



FOTO KEGIATAN PELATIHAN OTOMOTIF KEC.KAWALI



FOTO KEGIATAN PEMBINAAN LPK (LEMBAGA PELATIHAN KERJA)SWASTA



FOTO PENGHARGAAN LPK AWARD TERBAIK KE-2 LPK CTI KAB. CIAMIS



FOTO PENGHARGAAN LPK AWARD TERBAIK KE-3 LPK AL-HIKMAH KAB.CIAMIS