



LAPORAN KINERJA INSTANSI PEMERINTAH

LKJiP

TAHUN 2025

DINAS TENAGA KERJA KABUPATEN KEBUMEN



Disnaker.kebumenkab.go.id 
Jl. Cendrawasih No.28 Kebumen 

KATA PENGANTAR

Puji syukur ke hadirat Tuhan Yang Maha Esa atas limpahan rahmat dan karunia-Nya, Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kebumen Tahun 2025 dapat disusun dan diselesaikan dengan baik. Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kebumen Tahun 2025 disusun berdasarkan Perjanjian Kinerja Tahun 2025. LKjIP Dinas Tenaga Kerja Tahun 2025 merupakan bentuk akuntabilitas publik dari pelaksanaan tugas dan fungsi dan penggunaan anggaran yang dipercayakan kepada setiap instansi pemerintah.

Penyusunan LKjIP ini merupakan pemenuhan kewajiban akuntabilitas kinerja sebagaimana diamanatkan dalam Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP). Dokumen ini menyajikan capaian kinerja organisasi dalam satu tahun anggaran, khususnya dalam upaya menurunkan tingkat pengangguran, meningkatkan kualitas SDM tenaga kerja, serta menciptakan hubungan industrial yang harmonis. Dinas Tenaga Kerja melalui program dan kegiatan diarahkan untuk optimalisasi capaian target kinerja sebagaimana tertuang dalam RPJMD dan RENSTRA 2025-2029.

Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kebumen diharapkan dapat memberikan gambaran tingkat pencapaian instansi yang mengindikasikan tingkat keberhasilan dan kegagalan pencapaian sasaran strategis berdasarkan indikator-indikator yang ditetapkan serta menjadi bahan evaluasi untuk perbaikan kinerja agar lebih berorientasi pada hasil, relevan, efektif dan berkelanjutan di masa mendatang.

Kepala Dinas Tenaga Kerja
Kabupaten Kebumen

Cokro Aminoto, S.IP, M.Kes
Pembina Utama Muda (IV/c)
NIP. 19661129 198702 1 004

DAFTAR ISI

COVER.....

KATA PENGANTAR..... i

DAFTAR ISI..... ii

DAFTAR TABEL..... iii

DAFTAR GAMBAR iv

BAB 1 PENDAHULUAN..... 1

 1.1. Latar Belakang..... 1

 1.2. Stuktur Organisasi dan Tata Laksana 2

 1.3. Aspek Strategis dan Permasalahan Utama..... 11

 1.4. Landasan Hukum..... 13

 1.5. Sistematika Penulisan LKJIP..... 13

 1.6. Tindaklanjut Atas Laporan Hasil Evaluasi SAKIP Tahun 2025..... 14

BAB II PERENCANAAN KINERJA..... 16

 2.1. Perencanaan Strategis..... 16

 2.2. Rencana Kinerja Tahunan..... 23

 2.3. Perjanjian Kinerja..... 24

BAB III AKUNTABILITAS KINERJA..... 28

 3.1. Capaian Kinerja Organisasi Perangkat Daerah Tahun 2025..... 28

 3.2. Analisis Capaian Kinerja..... 31

 3.3. Realisasi Anggaran..... 43

 3.4. Inovasi..... 46

BAB IV PENUTUP..... 48

 4.1. Kesimpulan..... 48

 4.2. Permasalahan..... 48

 4.3. Langkah Perbaikan yang Akan Datang..... 49

LAMPIRAN..... 51

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Manusia Komposisi Sumberdaya Berdasarkan Jabatan.....	8
Tabel 1.2	Komposisi Pegawai menurut Pendidikan Yang ditamatkan.....	9
Tabel 1.3	Jumlah tenaga Harian lepas berdasakan Jenis Kelamin & Tingkat Pendidikan.....	10
Tabel 1.4	Tujuan, Sasaran, Strategis dan Kebijakan.....	10
Tabel 1.5	Tindak Lanjut Atas Laporan Hasik Evaluasi SAKIP Tahun 2025.....	14
Tabel 2.1	IKU Dinas Tenaga Kerja Tahun 2025.....	20
Tabel 2.2	Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kebumen.....	22
Tabel 2.3	Rencana Kinerja Dinas Tenaga Kerja Tahun 2025.....	23
Tabel 2.4	Rencana Kinerja Program Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kebumen Tahun 2025.....	24
Tabel 2.5	Perjanjian Kinerja Tahun 2025.....	25
Tabel 2.6	Program dan Kegiatan pada Dinas Tenaga Kerja Tahun 2025.....	25
Tabel 3.1	Skala Pengukuran Kinerja.....	30
Tabel 3.2	Pengukuran Capaian Perjanjian Kinerja Tahun 2025.....	30
Tabel 3.3	Perbandingan Pengukuran Kinerja Tahun 2025 dan Th. Sebelumnya..	30
Tabel 3.4	Kemajuan Capaian Sasaran Strategis.....	32
Tabel 3.5	Perbandingan Capaian dengan Standar Nasional/ Provinsi.....	35
Tabel 3.6	Tolak Ukur Capaian Sasaran.....	35
Tabel 3.7	Analisis Keberhasilan/ Kegagalan dan Solusi.....	36
Tabel 3.8	Analisis atas Efisiensi Penggunaan Sumber Daya Tahun 2025.....	40
Tabel 3.9	Analisis Keberhasilan / Kegagalan Kinerja Tahun 2025	41
Tabel 3.10	Capaian Anggaran Program dan Kegiatan Tahun 2025 Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kebumen.....	43
Tabel 3.11	Perbandingan Pencapaian Kinerja dan Anggaran Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kebumen Tahun 2025.....	45

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1	Struktur Organisasi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kebumen.....	8
Gambar 1.2	Job Fair Tahun 2025.....	33
Gambar 1.3	Layanan Karir Bergerak PATRIOT Tahun 2025.....	33
Gambar 1.4	Pelepasan Transmigran Tahun 2025.....	34
Gambar 1.5	Penempatan Transmigran asal Kabupaten Kebumen di Kabupaten Sidenreng Rappang Provinsi Sulawesi Selatan Tahun 2025.....	37

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Akuntabilitas adalah salah satu tonggak penting era reformasi UU Nomor 28 Tahun 1999 tentang Penyelenggaraan Negara Yang Bersih dan Bebas dari Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme menyatakan Akuntabilitas sebagai salah satu asas umum dalam penyelenggaraan Negara. Penyusunan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kebumen 2024 dilaksanakan berdasarkan Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, Peraturan Menteri PAN dan RB RI Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah. Dalam menjalankan tugas-tugas pemerintah daerah wajib menyusun dokumen Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP), yang mendasari pada perencanaan dan hasil pada ketetapan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) dan Rencana Kerja Pembangunan Daerah (RKPD). Demikian halnya dengan SKPD diharuskan untuk menyusun dokumen Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) yang dimuat dalam Dokumen Rencana Strategis (Renstra) SKPD dan Rencana Kerja (Renja) SKPD. Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kebumen sebagai salah satu unsur penyelenggara pemerintahan Negara, berkewajiban untuk mempertanggung-jawabkan pelaksanaan tugas pokok dan fungsinya dalam mengelola segala sumber daya yang dimiliki dan dalam mencapai misi dan tujuan organisasi. Pertanggungjawaban tersebut diwujudkan melalui sistem perencanaan dan penganggaran serta pengukuran kinerja yang terintegrasi dan menyeluruh. Hal tersebut dimulai dengan Penyusunan Rencana Strategis (Renstra), Dalam rangka menghasilkan data yang berkualitas, tepat waktu, dan akuntabel. Tahun 2025 merupakan tahun keempat pelaksanaan Renstra periode 2021-2026. Renstra mengalami pengembangan yang

disesuaikan dengan visi, misi dan tujuan. Pemerintah Daerah harus memperhatikan keseimbangan berbagai aspek dalam satu kesatuan wilayah pembangunan ekonomi, hukum, sosial, budaya, politik, pemerintahan dan lingkungan hidup untuk mendukung pembangunan yang berkelanjutan, dengan diikuti oleh penyelenggaraan pemerintahan yang akuntabel (Good Governance).

Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kebumen tahun 2024 disampaikan sebagai pertanggungjawaban kegiatan dalam pelaksanaan misi organisasi untuk mencapai tujuan, sasaran yang telah ditetapkan melalui alat pertanggungjawaban periodik, sedangkan tujuan penyusunan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah ini adalah memberikan informasi kinerja yang terukur kepada pemberi mandate atas kinerja yang telah dan seharusnya dicapai, dan sebagai upaya perbaikan berkesinambungan bagi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten untuk meningkatkan kinerjanya.

Dengan disusunnya Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kebumen dengan harapan:

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

B. Struktur Organisasi dan Tata Kerja

Berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Kebumen Nomor 5 Tahun 2021 tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah Kabupaten Kebumen Nomor 7 Tahun 2016 Tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah, serta Peraturan Bupati Kebumen Nomor 117 tahun 2021, tentang Kedudukan, Susunan Organisasi Tugas dan Fungsi, Serta Tata Kerja Dinas Tenaga Kerja merupakan unsur pelaksana urusan pemerintahan dibidang tenaga kerja, transmigrasi yang menjadi kewenangan Daerah, yang dipimpin oleh Kepala Dinas yang berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah.

Dinas mempunyai tugas membantu Bupati dalam melaksanakan urusan pemerintah bidang tenaga kerja, bidang energi dan sumber daya mineral serta bidang transmigrasi yang menjadi kewenangan Daerah dan tugas pembantuan yang diberikan kepada Daerah. Dalam melaksanakan tugas, dinas menyelenggarakan fungsi:

1. penyusunan rencana dan program di bidang tenaga kerja, bidang energi dan sumber daya mineral serta bidang transmigrasi;
2. pengendalian, evaluasi dan pelaporan di bidang tenaga kerja, bidang energi dan sumber daya mineral serta bidang transmigrasi;
3. pelaksanaan administrasi Dinas;
4. pengendalian penyelenggaraan tugas UPT pada Dinas; dan
5. pelaksanaan fungsi kedinasan lain yang diberikan oleh Bupati

Susunan Organisasi Dinas Tenaga Kerja terdiri dari:

1. Kepala Dinas
2. Sekretaris

Mempunyai tugas melaksanakan perumusan rencana, pengkoordinasian, pelaksanaan kebijakan, pemantauan, evaluasi serta pelaporan meliputi pembinaan ketatausahaan, keuangan, kerumahtanggaan, kerjasama, kearsipan, dokumen, keorganisasian dan ketatalaksanaan, kehumasan,

kepegawaian, administrasi penanganan aduan dan pelayanan administrasi di lingkungan Dinas.

Sekretaris mempunyai fungsi sebagai berikut:

- 1) pengkoordinasian kegiatan di Lingkungan Dinas;
- 2) pengkoordinasian penyusunan rencana dan program kerja di lingkungan Dinas;
- 3) pembinaan dan pemberian dukungan administrasi yang meliputi ketatausahaan, kepegawaian, organisasi dan tata laksana, keuangan, kerumahtanggaan, kerja sama, hubungan masyarakat, penanganan aduan, arsip dan dokumentasi di lingkungan Dinas;
- 4) pembinaan pengkoordinasian, pembinaan dan penataan organisasi dan tata laksana di lingkungan Dinas;
- 5) pengkoordinasian dan penyusunan peraturan perundang-undangan di lingkungan Dinas;
- 6) pengkoordinasian pelaksanaan Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP) dan pengelolaan informasi dan dokumentasi;
- 7) penyelenggaraan pengelolaan barang milik daerah di lingkungan Dinas;
- 8) pelaksanaan monitoring, evaluasi dan pelaporan sesuai dengan lingkup tugasnya; dan
- 9) pelaksanaan tugas kedinasan lain yang diberikan oleh Kepala Dinas sesuai tugas dan fungsinya

Sekretaris mempunyai 2 sub.bagian

1. Subbag Perencanaan dan Keuangan
2. Subbag.Umum dan Kepegawaian

3. Bidang Pelatihan, Produktivitas dan Hubungan Industrial mempunyai tugas melaksanakan perumusan rencana, pengkoordinasian, pelaksanaan kebijakan, pemantauan, evaluasi serta pelaporan meliputi Pelatihan,

Produktivitas, Hubungan Industrial, Jaminan sosial tenaga kerja, energi dan sumber daya mineral.

Bidang Pelatihan mempunyai fungsi antara lain

- 1) Verifikasi informasi regulasi bidang pelatihan kerja yang akan disebarluaskan kepada lembaga pelatihan kerja swasta (LPKS)
- 2) Kordinasi penyelenggaraan pelatihan berbasis kompetensi(PBK) dan berbasis masyarakat;
- 3) Pelaksanaan pemberian rekomendasi izin kepada lembaga pelatihan kerja swasta;
- 4) Penyebarluasan Informasi produktivitas kepada perusahaan kecil;
- 5) Koordinasi pemberian konsultasi produktivitas kepada perusahaan kecil;
- 6) Koordinasi pengukuran produktivitas tingkat Kabupaten;
- 7) Koordinasi pemantauan tingkat produktivitas;
- 8) Verifikasi dokumen peraturan perusahaan dan perjanjian kerja bersama dengan ruang lingkup operasi di Daerah;
- 9) Pemberian pelayanan pendaftaran perjanjian kerja bersama Daerah;
- 10) Koordinasi proses pengesahan dokumen peraturan perusahaan dengan ruang lingkup operasi di Daerah;
- 11) Fasilitasi pembentukan dan pemberdayaan Lembaga Kerja sama Bipartit di perusahaan;
- 12) Koordinasi pelaksanaan mediasi terhadap potensi dan mediasi perselisihan di perusahaan, mogok kerja, dan penutupan perusahaan;
- 13) Pengendalian dan Pengawasan Pelaksanaan Perizinan pemanfaatan langsung panasbumi dalam daerah Kabupaten/kota;
- 14) Fasilitasi pengembangan energi baru dan terbarukan
- 15) Pelaksanaan tugas kedinasan lain yang diberikan oleh Kepala Dinas sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Dinas sesuai dengan tugas dan fungsinya yang mempunyai 3 sub.koordinator

1. Sub.Koordinator Pelatihan dan Produktivitas
2. Sub.Koordinator Energi Sumber Daya Mineral
3. Sub.Koordinator Hubungan Industrial
4. Bidang Penempatan Tenaga Kerja dan Transmigrasi mempunyai tugas:
Melaksanakan perumusan rencana, pengordinasian, pelaksanaan kebijakan, pemantauan, evaluasi serta pelaksanaan meliputi penempatan tenaga kerja, perluasan kesempatan kerja dan transmigrasi.
Bidang Penempatan Tenaga Kerja dan Transmigrasi mempunyai fungsi
 - 1) Pemberian dan penyebarluasan informasi pasar kerja dalam pelayanan antar kerja kepada pencari kerja dan pemberi kerja serta perluasan kesempatan kerja kepada masyarakat;
 - 2) Verifikasi penerbitan izin kepada lembaga penempatan tenaga kerja swasta
 - 3) Koordinasi pendaftaran, perekrutan dan seleksi calon Pekerja Migran Indonesia (PMI);
 - 4) Koordinasi pelayanan dan verifikasi kelengkapan dokumen ketenagakerjaan calon Pekerja Migran Indonesia (PMI) ke luar negeri;
 - 5) Koordinasi pelayanan penandatanganan perjanjian kerja;
 - 6) Koordinasi penyelesaian permasalahan Pekerja Migran Indonesia (PMI) pra dan purna penempatan;
 - 7) Koordinasi pelayanan penandatanganan perjanjian kerja;
 - 8) Koordinasi penyelesaian permasalahan Pekerja Migran Indonesia (PMI) pra dan purna penempatan;
 - 9) Koordinasi pelayanan pemulangan dan kepulangan Pekerja Migran Indonesia (PMI)
 - 10) Pelaksanaan pemberdayaan Pekerja Migran Indonesia (PMI) purna;
 - 11) Rekomendasi penerbitan perpanjangan Izin mempekerjakan Tenaga Kerja Asing (IMTA) yang lokasi kerja dalam 1 (satu) Daerah.
 - 12) Pelaksanaan pemagangan Jepang;

- 13) Pelaksanaan penyuluhan program transmigrasi, seleksi calon transmigrasi dan pengiriman pelatihan transmigrasi;
- 14) Pelaksanaan pendampingan calon transmigrasi dan pengangkutan transmigrasi ke daerah tujuan

Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Dinas sesuai dengan tugas dan fungsinya yang mempunyai 3 sub.koordinator:

1. Sub.koordinator Perluasan kesempatan kerja
2. Sub.koordinator Penempatan Tenaga Kerja
3. Sub.koordinator Transmigrasi

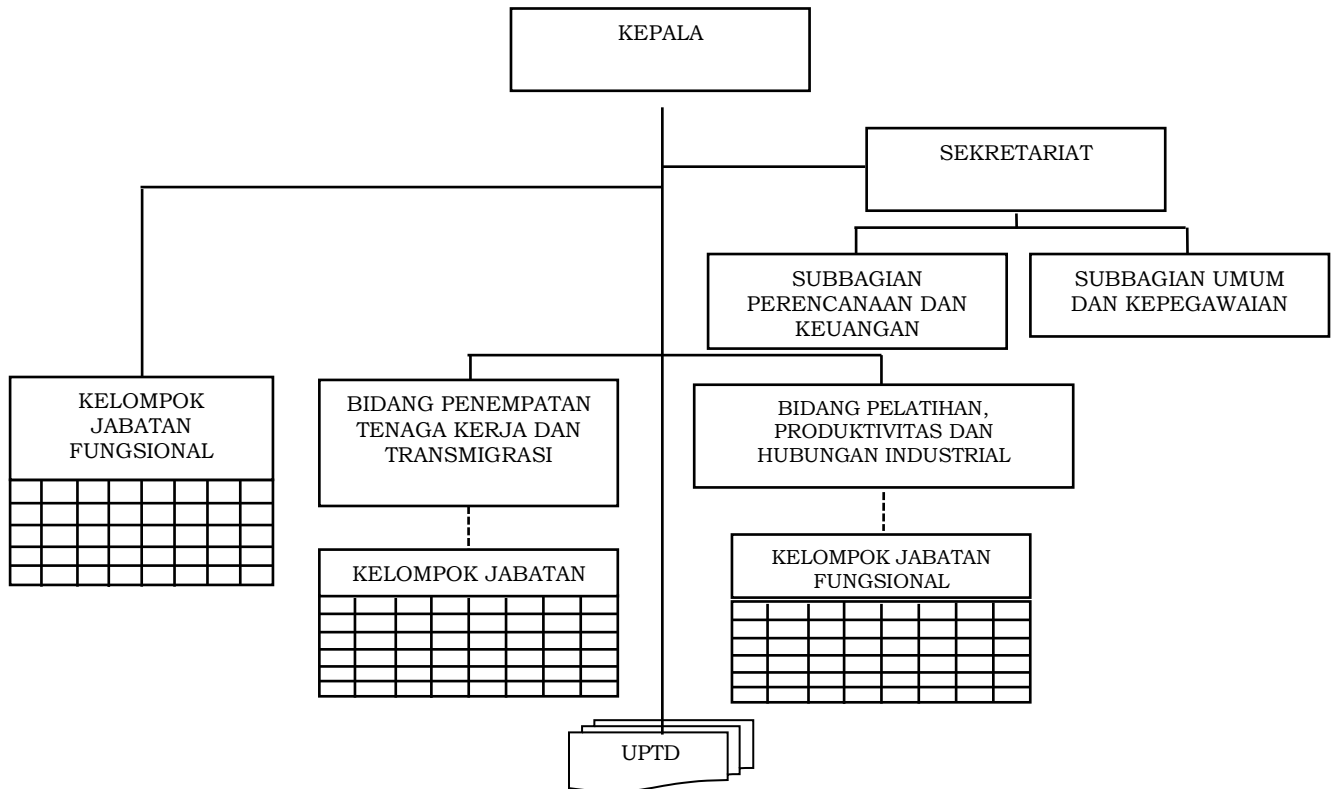
5. Unit Pelaksanaan Teknis Daerah (UPTD) Balai Latihan Kerja mempunyai tugas melaksanakan kegiatan Dinas yang bersifat teknis operasional dalam pelaksanaan pelatihan tenaga kerja, uji

kompetensi tenaga kerja, sertifikasi dan membantu menyampaikan informasi lowongan kerja dalam negeri dan luar negeri serta pemberdayaan instruktur dan tenaga pelatihan.

Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud, Unit Pelaksana Teknis Daerah Balai Latihan Kerja melaksanakan fungsi antara lain:

- a. Penyiapan bahan perumusan kebijakan teknis di bidang pelatihan kerja;
- b. Pelaksanaan pelatihan tenaga kerja;
- c. Pelaksanaan sertifikasi tenaga kerja;
- d. Pemberian bantuan penyampaian informasi lowongan kerja dalam negeri dan luar negeri;
- e. Pemberdayaan instruktur dan tenaga pelatihan;
- f. Pelaksanaan administrasi dan pengelolaan keuangan, pengelolaan Barang Milik Daerah dan Barang Milik Negara di Lingkungan UPTD BLK; dan
- g. Pelaksanaan fungsi kedinasan lain yang diberikan oleh Kepala Dinas, sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Selengkapnya struktur organisasi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kebumen tersaji pada gambar berikut:



Gambar 1.1
Struktur Organisasi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kebumen

Keterangan Bagan:

Kepala Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kebumen membawahi langsung:

- I. Sekretaris
- II. Penempatan Tenaga Kerja dan Transmigrasi
- III. Pelatihan Produktivitas dan Hubungan Industrial
- IV. UPTD

Berdasarkan Peraturan Daerah Nomor 5 Tahun 2021 tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah Kabupaten Nomer 7 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat, Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kebumen merupakan unsur pelaksana otonomi daerah dibidang tenaga kerja dan transmigrasi yang berkedudukan dibawah dan bertanggung jawab kepada Bupati.

5.1. Tugas pokok Dinas Tenaga Kerja

Untuk menyelenggarakan tugas pokok Dinas Tenaga Kerja mempunyai fungsi :

- 1) Penyusunan rencana dan program di bidang penempatan tenaga kerja, perluasan kesempatan kerja, transmigrasi, pelatihan dan produktivitas, hubungan industrial serta energi dan sumber daya mineral;
- 2) Perumusan kebijakan di bidang penempatan tenaga kerja,perluasan kesempatan kerja, transmigrasi, pelatihan dan produktivitas hubungan industrial, energi dan sumber daya mineral;
- 3) Pelaksanaan koordinasi di bidang penempatan tenaga kerja, perluasan kesempatan kerja, transmigrasi, pelatihan dan produktivitas, hubungan industrial, energi dan sumber daya mineral;
- 4) Pelaksanaan kebijakan di bidang penempatan tenaga kerja, perluasan kesempatan kerja, transmigrasi, pelatihan dan produktivitas hubungan industrial, energi dan sumber daya mineral;
- 5) Pengendalian, evaluasi dan pelaporan di bidang penempatan tenaga kerja, perluasan kesempatan kerja, transmigrasi, pelatihan dan produktivitas, hubungan industrial, energi dan sumber daya mineral.

5.2. Keadaan Pegawai

Dalam pelaksanaan tugas dan fungsi, Dinas Tenaga Kerjadan Transmigrasi Kabupaten Kebumen didukung personil/pegawai tahun 2025 sejumlah 58 orang yang terdiri dari

1. Pejabat Struktural : 6 orang
2. Pejabat Fungsional : 32 orang
3. Pelaksana : 20 orang

Tabel 1.1.
Komposisi Sumberdaya Manusia Berdasar Jabatan
Per 31 Desember 2025

No	Nama Jabatan	Eselon	Laki laki	Perempuan	Jml
1.	Kepala Dinas	II.b	1	0	1
2.	Sekretaris	III.a	0	1	1
3.	Kepala Bidang	III.b	1	1	2
4.	Kasubag Perencanaan dan Keuangan	IV.a	0	0	0
5.	Kasubag Umum dan Kepegawaian	IV.a	0	0	0
6.	Kepala UPTD BLK	IV.a	1	0	1
7.	Kasubag TU UPTD BLK	IV.b	0	1	1
8.	JF Hubungan Industrial	-	0	3	3
9.	JF Pengantar Kerja	-	1	4	5
10.	JF Instruktur	-	14	7	21
11.	JF Arsiparis Terampil	-	1	0	1
12.	JF Penata Laksana Barang Terampil	-	0	1	1

13.	JF Perencana Ahli i Pertama	-	0	1	1
14.	Staf PNS	-	3	3	6
15.	Staf PPPK	-	1	2	3
16.	P2K (Non ASN)	-	4	7	11
JUMLAH			27	31	58

Sumber Disnaker Tahun 2025

Kualifikasi sumber daya pegawai Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kebumen menurut tingkat pendidikan yang ditamatkan sebagian besar tamat Strata-1 sebanyak 30 (tiga puluh) orang atau (51,72%), lulusan Strata-2 sebanyak 10 (Sepuluh) orang atau (17,24%), Diploma-III sebanyak 5 (lima) orang atau (8,6%), SLTA sebanyak 7 (tujuh) orang atau (12,06%), dan SLTP ada 1 (satu) orang atau (1,71%) dapat dilihat pada Tabel 1.2. berikut ini.

Tabel 1.2.

Komposisi Pegawai Menurut Pendidikan Yang Ditamatkan

No	Nama Jabatan	Tingkat Pendidikan					
		S.2	S.1	D.3	SMA	SMP	SD
1.	Kepala Dinas	1					
2.	Sekretaris	1					
3.	Kepala Bidang	2					
4.	Kasubag Perencanaan dan Keuangan						
5.	Kasubag Umum dan Kepegawaian						
6.	Kepala UPTD BLK	1					
7.	Kepala TU UPT BLK			1			

8.	JF Hubungan Industrial		2				
9.	JF Pengantar Kerja	1	4				
10.	JF Instruktur	2	14	2			
11	JF Arsiparis			1			
11.	Staf PNS	1	1		2	1	
12.	P3K		9	1	5		
13.	P2K (Non ASN)		8		4		
Jumlah		10	30	5	7	1	0

Sumber: Disnaker Tahun 2025

Dalam pelaksanaan program dan kegiatan di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kebumen didukung pula oleh P2K (non ASN) sejumlah. 12 orang, dengan rincian sebagaimana pada Tabel 1.3. berikut ini.

Tabel 1.3

Jumlah P2K (non ASN) Berdasarkan Jenis Kelamin dan Tingkat Pendidikan.

No	Uraian	Jenis kelamin		Jumlah	Pendidikan				Jumlah
		Laki-laki	Perempuan		S1	D3	SLTA	SLTP	
1	Sekretariat	3	4	7	3		4		7
2	Bidang Pentta-trans		4	4	3		1		4
3	UPTD BLK		1	1			1		1

C. Aspek Strategis dan Permasalahan Utama

Strategi dan arah kebijakan merupakan rumusan perencanaan untuk mencapai tujuan dan sasaran jangka menengah perangkat daerah. Oleh karena itu, strategis dan arah kebijakan digunakan sebagai sarana untuk melakukan transformasi, reformasi, dan perbaikan kinerja perangkat daerah. Perencanaan yang baik disusun dengan mengagendakan aktivitas pembangunan dengan segala program yang mendukung dan menciptakan layanan kepada masyarakat. Salah satu poin penting dalam aktivitas tersebut adalah upaya memperbaiki kinerja, sistem manajemen, dan pemanfaatan teknologi informasi sehingga pembangunan daerah yang merata keseluruhan masyarakat dapat terwujud.

Rumusan strategi menunjukkan keinginan yang kuat dalam menciptakan nilai, di lain pihak, strategi merupakan langkah-langkah yang berisikan program-program indikatif untuk mewujudkan Visi, Misi Bupati dan Wakil Bupati. Rumusan strategi dijadikan sebagai salah satu rujukan penting dalam perencanaan pembangunan yang menjelaskan bagaimana sasaran akan dicapai dan diperjelas dengan serangkaian arah kebijakan. Hasil rumusan strategi dan arah kebijakan berdasarkan masukan dari komponen masyarakat disajikan pada Tabel 1.4. berikut ini.

Tabel 1.4
Tujuan, Sasaran, Strategis dan Kebijakan

Visi : MEWUJUDKAN KABUPATEN KEBUMEN SEMAKIN SEJAHTERA, MANDIRI, BERAKHLAK BERSAMA RAKYAT
Misi : Mewujudkan daya saing ekonomi daerah melalui pengembangan potensi sumber daya alam, pariwisata dan kearifan lokal yang berbasis agrobisnis dan ekonomi kerakyatan

Tujuan	Sasaran	Strategi	Kebijakan
Menurunkan angka pengangguran	Meningkatnya keterserapan tenaga kerja	Membuka lapangan kerja baru baik sektor industri, dan padat karya	Kerjasama dengan perusahaan untuk menempatkan tenaga kerja dan melaksanakan padat karya dalam rangka penyerapan tenaga kerja
			Merencanakan jenis pelatihan berbasis kompetensi sesuai kebutuhan pasar kerja dan sesuai dengan perkembangan teknologi informasi dan komunikasi/teknologi digital.
Mewujudkan peningkatan peranan investasi terhadap perekonomian daerah	Terlaksananya penempatan Transmigrasi	Peningkatan kualitas SDM calon transmigran dan kemitraan	Penguatan SDM calon transmigran dan peningkatan Kerjasama antar daerah bidang Transmigrasi
	Terkelolanya Energi baru terbarukan	Penyusunan akurasi data, monitoring, evaluasi dan pemetaan panas bumi dan energi terbarukan	Pendataan, monitoring, evaluasi dan pemetaan panas bumi dan energi terbarukan

Strategi dan kebijakan yang dilakukan Dinas Tenaga Kerja pada tujuan Menurunkan angka pengangguran dilakukan dengan upaya Kerjasama dengan perusahaan untuk menempatkan tenaga kerja dan melaksanakan padat karya dalam rangka penyerapan tenaga kerja, Merencanakan jenis

pelatihan berbasis kompetensi sesuai kebutuhan pasar kerja dan sesuai dengan perkembangan teknologi informasi dan komunikasi/teknologi digital. Sedangkan pada tujuan Mewujudkan peningkatan peranan investasi terhadap perekonomian daerah dilaksanakan dengan strategi Penyusunan akurasi data, monitoring, evaluasi dan pemetaan panas bumi dan energi terbarukan dengan upaya Pendataan, monitoring, evaluasi dan pemetaan panas bumi dan energi terbarukan.

Sesuai dengan telaah RTRW tahun 2010-2030 dan KLHS RPJMD Kabupaten Kebumen tahun 2021-2026, pelayanan di Dinas Tenaga Kerja mengarahkan anggaran dan target kinerja Perangkat Daerah tahun 2021-2026 disesuaikan dengan telaah KLHS, dimana telaah ini digunakan sebagai bahan penyusunan RPJMD Kabupaten Kebumen 2021-2026. Dokumen KLHS merupakan akumulasi permasalahan dan isu strategis dalam upaya pemenuhan target tujuan SDGs.

Ada beberapa tantangan yang dihadapi oleh Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kebumen sebagai upaya mendorong Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kebumen menjadi lembaga yang mampu menjalankan peran dan tupoksinya ditengah dinamika pembangunan dalam rangka mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan. Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kebumen harus mempunyai strategi pencapaiannya yang mengacu pada faktor kekuatan dan kelemahan internal serta faktor peluang dan ancaman eksternal.

Berdasarkan hasil analisis terhadap faktor eksternal, beberapa peluang yang harus dimanfaatkan secara baik, antara lain

1. Tantangan

- a. Terbatasnya lapangan pekerjaan lokal;
- b. Sumber daya manusia yang berkompeten dan bersertifikasi
- c. Banyaknya persaingan di dunia kerja yang kompetitif
- d. Tuntutan dunia kerja yang lebih maju dan modern

2. Peluang

- a. Adanya kesempatan kerjasama pemagangan, kemitraan dengan dunia usaha;
- b. Adanya penempatan pencari kerja pada lapangan pekerjaan diluar Kabupaten Kebumen
- c. Adanya Kebijakan Pemerintah Daerah yang mendukung dalam bidang Ketenagakerjaan.

D. Landasan Hukum

Dasar hukum yang melandasi disusunnya Laporan Kinerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kebumen Tahun 2024, antara lain: peraturan yang digunakan sebagai landasan hukum adalah sebagai berikut:

1. Peraturan Pemerintah Nomor : 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah;
2. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2008 tentang Tahapan, Tata Cara Penyusunan, Pengendalian dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 21, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4817);
3. Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2019 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 42, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6322);
4. Peraturan Presiden No 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.
5. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi No 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Penyusunan Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja Dan Reviu Atas Laporan Kinerja.

E. Sistematika Penulisan LKJIP

Adapun sistematika dalam penulisan LKJIP Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kebumen didasarkan pada Permenpan RB Nomor 53 Tahun 2014, sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab ini disajikan penjelasan umum organisasi, dengan penekanan kepada aspek strategis organisasi serta permasalahan utama yang sedang dihadapi organisasi.

BAB II : PERENCANAAN KINERJA

Pada bab ini diuraikan ringkasan/ikhtisar perjanjian kinerja tahun Yang bersangkutan

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. Untuk setiap pernyataan kinerja sasaran strategis tersebut dilakukan analisis capaian kinerja sebagai berikut:

1. Membandingkan antara target dan realisasi kinerja tahun ini;
2. Membandingkan antara realisasi kinerja serta capaian kinerja tahun ini dengan tahun lalu dan beberapa tahun terakhir;
3. Membandingkan realisasi kinerja sampai dengan tahun ini dengan target jangka menengah yang terdapat dalam dokumen perencanaan strategis;
4. Membandingkan realisasi kinerja tahun ini dengan standar nasional (jika ada);

5. Analisis penyebab keberhasilan/ kegagalan atau peningkatan / penurunan kinerja serta alternative solusi yang telah dilakukan;
6. Analisi atas efisiensi penggunaan sumber daya;
7. Analisis program/kegiatan yang menunjang keberhasilan pernyataan kinerja.

B. Realisasi Anggaran

Pada sub bab ini diuraikan reatisasi anggaran yang digunakan dan yang telah digunakan untuk rnwujudkan kinerja organisasi sesuai dengan dokumen Perjanjian Kinerja

BAB IV : PENUTUP

Berisi tentang Kesimpulan dan Saran

F. Tindaklanjut Atas Laporan Hasil Evaluasi SAKIP Tahun 2025

Berdasarkan surat Inspektur Daerah Kabupaten Kebumen nomor : 700/IP.PKD/69/2025 tanggal 15 Juli 2025 Perihal: Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) Internal Tahun 2025 Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kebumen disampaikan saran/rekomendasi pada Tabel 1.5.

Tabel 1.5.

Tindak Lanjut Atas Laporan Hasil Evaluasi SAKIP Tahun 2025

NO	JENIS TEMUAN	TEMUAN	REKOMENDASI TINDAK LANJUT	KETERANGAN & LINK BUKTI DUKUNG
1	Administrasi	Pemkab tidak mengatur batas waktu publikasi dokumen perencanaan, Dokumen yang diupload berbeda, belum menyampaikan rencana aksi sesuai kaedah yang	Surat Pernyataan Kepala Dinas Tenaga Kerja	Surat pernyataan Kepala Dinas Tenaga Kerja sudah ditindaklanjuti dan diupload pada aplikasi Semarak dan Esr

		seharusnya pada aplikasi Semarak (https://semarak.kebumenkab.go.id/)		Menpan (semarak.kebumenkab.go.id) dan (esr.menpan.go.id)
2	Administrasi	Dokumen rencana aksi tidak menyajikan target triwulanan atas Indikator Kinerja Utama.	Rencana Aksi Triwulan 1 tahun 2025	Rencana Aksi Triwulan 1 2025 sudah ditindaklanjuti dan diupload pada aplikasi Semarak dan Esr Menpan (semarak.kebumenkab.go.id) dan (esr.menpan.go.id)
3	Administrasi	Tidak terdapat mekanisme yang jelas terhadap pengumpulan data kinerja dalam SOP pengumpulan data kinerja yang ada.	SOP Pengumpulan Data Kinerja	SOP Pengumpulan Data Kinerja sudah ditindaklanjuti dan diupload pada aplikasi Semarak dan Esr Menpan (semarak.kebumenkab.go.id) dan (esr.menpan.go.id)

BAB II

PERENCANAAN KINERJA

A. PERENCANAAN STRATEGIS

Renstra Strategis Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kebumen Tahun 2021-2026 disusun dengan Peraturan Bupati Kebumen Nomor 66 Tahun 2021 tanggal 24 September 2021.

Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kebumen mendukung pencapaian Visi Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah yang dituangkan dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kabupaten Kebumen Tahun 2021-2026 sebagai berikut:

**“Mewujudkan Kabupaten Kebumen Semakin Sejahtera, Mandiri,
Berakhlak Bersama Rakyat”**

Kebumen semakin **Sejahtera** yang dimaksud adalah terwujudnya suatu keadaan dimana masyarakat terpenuhi kebutuhan dasarnya, baik kebutuhan lahir maupun batin, secara merata. Beberapa indikator untuk mengukur pencapaian sejahtera adalah Indeks Pembangunan Manusia, menurunnya ketimpangan ekonomi, menurunnya angka kemiskinan, meningkatnya kualitas lingkungan hidup, meningkatnya kesempatan kerja, dan pertumbuhan ekonomi. Sehingga kesejahteraan masyarakat Kebumen merupakan suatu keadaan yang mencerminkan kehidupan sosial ekonomi masyarakat telah terpenuhi secara berimbang yang ditunjang oleh stabilitas keamanan, ketentraman dan ketertiban masyarakat. Keadaan masyarakat dan setiap Individu hidup dalam keadaan makmur, sehat dan damai berlandaskan kualitas sumber daya manusia dan lingkungannya. Dalam konteks kesejahteraan sosial, kondisi ini wajib diciptakan pemerintah untuk menekan

angka kemiskinan, membuka lapangan kerja dan memperluas kuantitas dan kualitas pelayanan publik.

Mandiri mengandung makna bahwa masyarakat Kabupaten Kebumen memiliki kemampuan mendayagunakan potensi lokal dan sumber daya yang ada, memiliki ketahanan terhadap dinamika yang berlangsung serta kemampuan untuk mengidentifikasi kebutuhan dan masalah yang ada di sekitarnya sehingga mampu mencari solusi dan mengoptimalkan sumber daya dan potensi yang dimilikinya. Kemandirian ini akan didapatkan apabila perekonomian yang akan dijalankan merupakan perekonomian yang berpihak pada masyarakat kebanyakan (wong cilik), ekonomi yang tumbuh melalui pemerataan, dan ekonomi yang bertumpu pada sektor-sektor yang berbasiskan pada potensi daerah dalam mencapai kemandirian daerah yang tangguh. Beberapa indikator untuk mengukur pencapaian kemandirian adalah meningkatnya daya saing daerah, dan meningkatnya prasarana dan sarana perekonomian. Meningkatnya prasarana dan sarana perekonomian dapat dilihat dari kondisi Infrastruktur dan peluang investasi. Daya saing sektor lokal dicapai dengan meningkatkan jumlah desa mandiri, nilai tukar petani, persentase peningkatan produksi pertanian dan perikanan, peningkatan nilai produksi industri, nilai ekspor, dan kontribusi pendapatan asli daerah terhadap pendapatan.

Berakhlak menekankan pada perilaku kehidupan masyarakat dan pemerintah yang mencerminkan penerapan nilai-nilai religius dalam setiap tindakan, sikap dan perilaku sehari-hari. Makna berakhlak berarti bahwa pembangunan di Kabupaten Kebumen tidak hanya mengejar pemenuhan pembangunan fisik semata, namun juga bertujuan untuk membentuk kualitas rohani masyarakat yang memiliki kualitas moral, etika dan karakter hidup yang tinggi berbasis kehidupan spiritual berlandaskan akhlakul karimah sesuai dengan ajaran-ajaran agama. Sehingga beberapa indikator untuk mengukur pencapaian pembangunan yang berakhlak di Kebumen adalah masyarakat

yang senantiasa menjunjung tinggi nilai-nilai religious yang tinggi, tanpa kehilangan kepribadian budaya Jawa yang andhap asor, memiliki solidaritas yang tinggi, mengedepankan kerukunan, menghormati keragaman dan peduli terhadap nilai-nilai toleransi, memiliki daya juang hidup yang tinggi dan berkarakter.

Dalam rangka pencapaian visi yang telah ditetapkan, maka dijabarkan dalam misi sebagai berikut:

- Misi 1 : Peningkatan tata kelola pemerintahan yang baik melalui pelayanan birokrasi yang responsif serta penerapan e-gov dan open- go terintegrasi
- Misi 2 : Peningkatan aksesibilitas dan kualitas pelayanan, pendidikan, kesehatan dan kebutuhan dasar lainnya.
- Misi 3 : Mewujudkan daya saing ekonomi daerah melalui pengembangan potensi sumber daya alam, pariwisata dan kearifan lokal yang berbasis agrobisnis dan ekonomi kerakyatan
- Misi 4 : Peningkatan kualitas dan kuantitas infrastruktur yang berkelanjutan dan berwawasan lingkungan;
- Misi 5 : Mewujudkan masyarakat yang rukun, berbudaya dan bermartabat.

Dalam rangka mewujudkan visi dan misi diatas perlu dilakukan langkah strategis sebagai berikut:

1. Penguatan pembangunan ekonomi daerah dalam rangka meningkatkan potensi daerah untuk memperluas lapangan kerja;
2. Penguatan reformasi kebijakan pendidikan, pemuda dan olah raga, serta seni dan budaya, dengan setting goal "cerdas, berakhlak mulia, dan berkepribadian Indonesia;
3. Reformasi kebijakan di bidang kesehatan;

4. Penguatan upaya reformasi untuk meningkatkan kepercayaan public terhadap pemerintah;
5. Penguatan langkah reformasi pola pikir, pola sikap, dan pola tindak;
6. Penguatan reformasi untuk peningkatan kualitas pelayanan public;
7. Penguatan reformasi dalam rangka peningkatan PAD (Pendapatan Asli Daerah) yang tidak membebani masyarakat;
8. Peningkatan program kualitas sarana dan prasarana perekonomian;
9. Reformasi di bidang pengembangan kawasan baru;
10. Penguatan pembaharuan kebijakan di bidang pertanian;
11. Penguatan perlindungan dan peran perempuan;
12. Penguatan reformasi kebijakan pemberdayaan masyarakat; dan
13. Penguatan kebijakan penanggulangan resiko bencana.

Dalam mewujudkan visi melalui pelaksanaan misi yang telah ditetapkan, diperlukan adanya kerangka yang jelas pada setiap misi, menyangkut tujuan dan sasaran yang hendak dicapai. Tujuan dan sasaran jangka menengah Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kebumen yang bersesuaian dengan setiap misi yang akan dijalankan, akan memberikan arah bagi pelaksanaan program dan kegiatan serta indikator kinerja terkait pelayanan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kebumen.

Tujuan dan sasaran jangka menengah Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kebumen, memiliki indikator dengan target capaian yang telah ditentukan, sebagai tolok ukur capaian kinerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kebumen selama 5 (lima) tahun ke depan. Adapun tujuan dan sasaran jangka menengah.

Tabel 2.1. Pada Tabel tersebut, dapat diketahui bahwa Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kebumen memiliki 2 (dua) tujuan jangka menengah, yaitu:

1. Menurunkan angka pengangguran

2. Mewujudkan peningkatan peranan investasi terhadap perekonomian daerah.

Upaya mencapai tujuan tersebut didukung melalui 3 (tiga) sasaran yaitu:

1. Meningkatnya keterserapan tenaga kerja;
2. Terlaksananya penempatan Transmigrasi;
3. Terkelolanya Energi baru terbarukan.

Dalam rangka meningkatkan efektivitas dan akuntabilitas penyelenggaraan penanggulangan bencana, Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kebumen menetapkan Indikator Kinerja Utama (IKU) sebagai bagian dari Rencana Strategis (Renstra) yang berpedoman pada Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 86 Tahun 2017 tentang Tata Cara Perencanaan, Pengendalian, dan Evaluasi Pembangunan Daerah.

IKU Dinas Tenaga Kerja dirancang untuk mengukur capaian strategis dalam upaya menurunkan angka pengangguran. Dengan adanya IKU, Badan Dinas Tenaga Kerja dapat memastikan bahwa seluruh program dan kegiatan yang dilaksanakan selaras dengan target pembangunan daerah dan nasional dalam bidang ketenagakerjaan, transmigrasi dan energi baru terbarukan.

Tabel 2.1.

IKU Dinas Tenaga Kerja Tahun 2025

Indikator Kinerja Utama	Rumus	Target 2025	Realisasi 2025
Persentase Keterserapan Tenaga Kerja	$\frac{((\text{jumlah pencari kerja terdaftar yang ditempatkan} / \text{jumlah pencari kerja terdaftar} \times 100\%) + (\text{jumlah peserta pelatihan tahun (n-1) yang terserap di dunia kerja} / \text{jumlah peserta pelatihan tahun (n-1)} \times 100\%))}{2}$	27,43%	51,63%

Persentase Transmigran yang Ditempatkan	jumlah kepala keluarga transmigran yang ditempatkan / jumlah target pendaftar kepala keluarga calon transmigran x 100%	20 %	10%
Presentase Pengelolaan Energi Baru Terbarukan	jumlah energi baru terbarukan yang dikelola/jumlah seluruh energi baru terbarukan x 100%	100%	100%

Tabel 2.2.

Tujuan Dan Sasaran Jangka Menengah Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kebumen Tahun 2021-2026

TUJUAN	SASARAN	INDIKATOR KINERJA	SATUAN	KONDISI AWAL		TARGET KINERJA					KONDISI AKHIR
				2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	
Menurunkan angka Pengangguran		Tingkat pengangguran terbuka	%	6,07	5,80	5,51-5,58	5,40-5,50	5,30-5,40	5,20-5,30	5,10-5,20	5,10-5,20
	Meningkatnya keterserapan tenaga kerja	Persentase Keterserapan Tenaga Kerja	%	15,76	18,11	21,52	23,40	25,32	27,43	28,75	28,75
	Terlaksananya penempatan Transmigrasi	Persentase Transmigran yang ditempatkan	%	-	-	20	20	20	20	20	100
Mewujudkan peningkatan peranan investasi terhadap perekonomian daerah		Pembentukan Modal Tetap Bruto	%	20,02	20,45	21,50-21,00	21,00	21,00-21,50	21,50-22,00	22,00	22,00
	Terkelolanya Energi Baru Terbarukan	Persentase Pengelolaan Energi Baru Terbarukan	%	100	100	100	100	100	100	100	100

B. RENCANA KINERJA TAHUNAN

Rencana kinerja tahunan (RKT) merupakan penjabaran dari sasaran dan program yang telah ditetapkan dalam Renstra, dan akan dilaksanakan oleh satuan organisasi/kerja melalui berbagai kegiatan Tahunan. Penyusunan RKT dilakukan seiring dengan agenda penyusunan program dan kebijakan anggaran oleh pimpinan satuan organisasi/kerja yang akan dicapai pada tahun berjalan. Berikut Rencana Kinerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kebumen Tahun 2025 sebagaimana tabel 2.3.

Tabel 2.3.

Rencana Kinerja Dinas Tenaga Kerja Tahun 2025

No	Tujuan	Sasaran	Indikator Kinerja Utama	Satuan	Target 2025
1	Menurunkan angka pengangguran	Meningkatnya keterserapan tenaga kerja	Persentase Keterserapan Tenaga Kerja	%	27,43%
		Terlaksananya penempatan Transmigrasi	Persentase Transmigrasi yang ditempatkan	%	20
2	Mewujudkan peningkatan peranan investasi terhadap perekonomian daerah		Pembentukan Modal Tetap Bruto	%	21,50-22,00
		Terkelolanya Energi Baru Terbarukan	Persentase Pengelolaan Energi Baru Terbarukan	%	100

Rencana kinerja program untuk dapat mencapai tujuan dan sasaran tahun 2025 yang merupakan penjabaran dari Renstra Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kebumen Tahun 2021-2026 sebagaimana tabel 2.4. berikut ini.

Tabel. 2.4.

Rencana Kinerja Program Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kebumen Tahun 2025

Kode	Urusan/Program/ Kegiatan	Indikator Kinerja	Satuan	Target 2025
2.07	Urusan Pemerintah Bidang Tenaga Kerja			
2.07.01	Program Penunjang Urusan Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota	Cakupan Pelayanan Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	%	100
2.07.03	Program Pelatihan Kerja dan Produktivitas Tenaga Kerja	Persentase Tenaga Kerja yang Dilatih Bernilai “A”	%	100
2.07.04	Program Penempatan Tenaga Kerja	Persentase Penempatan Pencari Kerja Terdaftar	%	32,39
2.07.05	Program Hubungan Industrial	Persentase Kasus yang Diselesaikan dengan Perjanjian Bersama	%	100
3.29.05	Program Pengelolaan Energi Baru Terbarukan	Persentase pengelolaan energi baru terbarukan	%	100
3.32.03	Program Pembangunan Kawasan Transmigrasi	Persentase Transmigran yang Ditempatkan	%	20

C. Perjanjian Kinerja

Perjanjian kinerja ini merupakan suatu dokumen kontrak kinerja antara Bupati dengan Kepala Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kebumen. Untuk mewujudkan target tahun ke tiga dari Renstra Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kebumen tahun 2021-2026 Pada dasarnya perjanjian kinerja Tahun 2025 menguraikan target kinerja yang hendak dicapai Dinas Tenaga Kerja tahun 2025.

Dengan perencanaan kinerja tersebut diharapkan fokus dalam mengarahkan dan mengelola program atau kegiatan instansi akan lebih baik, sehingga diharapkan tidak ada kegiatan instansi yang tidak terarah. Penyusunan Perjanjian Kinerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kebumen Tahun 2025 mengacu pada dokumen Rencana Strategis (RENSTRA) Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kebumen Tahun 2021-2026 maupun Rencana Kerja (RENJA) Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kebumen Tahun 2025 serta Dokumen Pelaksanaan Anggaran (DPA) Tahun Anggaran 2025 Dinas Tenaga Kerja Kabupaten

Kebumen telah menetapkan Perjanjian Kinerja Tahun 2025 dengan uraian sebagai berikut :

Tabel 2.5.
Perjanjian Kinerja Tahun 2025

No.	TUJUAN / SASARAN	INDIKATOR KINERJA	SATUAN	TARGET
	2	3	4	5
	Tujuan			
	Menurunkan angka Pengangguran	Tingkat Pengangguran Terbuka	%	5,20-5,30
	Sasaran-1			
	Meningkatnya keterserapan tenaga kerja	Persentase Keterserapan Tenaga Kerja	%	27,43
		Terlaksananya penempatan Transmigran	%	20
	Tujuan			
	Mewujudkan peningkatan peranan investasi terhadap perekonomian daerah	Pembentukan Modal Tetap Bruto	%	21,50-22,00
	Sasaran-2			
	Terkelolanya Energi Baru Terbarukan	Persentase Pengelolaan Energi Baru Terbarukan	%	100

Untuk mendukung tercapainya target perjanjian kinerja tahun 2025, dilaksanakan 7 program dan 15 kegiatan dengan pagu anggaran sebagaimana Tabel 2.6. berikut ini.

Tabel 2.6.
Program dan Kegiatan pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kebumen Tahun 2025

	Urusan/ Bidang Urusan Pemerintahan Daerah Dan Program/ Kegiatan	Satuan	Target	Pagu Anggaran Sebelum Perubahan	Pagu Anggaran Setelah Perubahan
	PAGU DISNAKER			9.231.942.000,00	8.900.763.152,00
	URUSAN PEMERINTAH BIDANG TENAGA KERJA			9.081.845.000,00	8.806.049.652,00
1	PROGRAM PELATIHAN KERJA DAN PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA	%	100	1.570.085.000,00	1.475.481.652,00
	Pelaksanaan Pelatihan berdasarkan Unit Kompetensi	Paket	12	1.552.476.000,00	1.463.656.652,00

	Proses Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Keterampilan bagi Pencari Kerja berdasarkan Klaster Kompetensi	Orang	192	1.402.476.000,00	1.360.452.652,00
	Koordinasi Lintas Lembaga dan Kerja Sama dengan Sektor Swasta untuk Penyediaan Instruktur serta Sarana dan Prasarana Lembaga Pelatihan Kerja	lembaga	2	150.000.000,00	103.204.000,00
	Pembinaan Lembaga Pelatihan Kerja Swasta	Lembaga	30	17.609.000,00	11.825.000,00
	Pembinaan Lembaga Pelatihan Kerja Swasta	orang	30	17.609.000,00	11.825.000,00
2	PROGRAM PENEMPATAN TENAGA KERJA	%	32,39	411.395.000,00	351.292.500,00
	Pelayanan Antarkerja di Daerah Kabupaten/Kota	orang	2.567	260.612.000,00	229.797.500,00
	Pelayanan antar Kerja	Orang	14.000	152.612.000,00	127.397.500,00
	Penyelenggaraan Unit Layanan Disabilitas Ketenagakerjaan	orang	15	30.000.000,00	26.900.000,00
	Perluasan Kesempatan Kerja	Orang	30	78.000.000,00	75.500.000,00
	Pelindungan PMI (Pra dan Purna Penempatan) di Daerah Kabupaten/Kota	Orang	2.130	150.783.000,00	121.495.000,00
	Peningkatan Pelindungan dan Kompetensi Calon Pekerja Migran Indonesia (PMI)/Pekerja Migran Indonesia (PMI)	orang	50	92.826.000,00	68.168.000,00
	Penyediaan Layanan Terpadu pada Calon Pekerja Migran	Orang	1800	10.000.000,00	10.000.000,00
	Pemberdayaan Pekerja Migran Indonesia Purna Penempatan	Orang	50	47.957.000,00	43.327.000,00
3	PROGRAM HUBUNGAN INDUSTRIAL	%	100	405.345.000,00	377.763.900,00
	Pencegahan dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja dan Penutupan Perusahaan di Daerah Kabupaten/Kota	Kasus	10	405.345.000,00	377.763.900,00
	Pencegahan Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja, dan Penutupan Perusahaan yang Berakibat/Berdampak pada Kepentingan di 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota	Kegiatan	6	405.345.000,00	377.763.900,00
	URUSAN PEMERINTAH BIDANG TRANSMIGRASI			118.638.000,00	68.989.000,00
4	PROGRAM PEMBANGUNAN KAWASAN TRANSMIGRASI	%	20	118.638.000,00	68.989.000,00
	Penataan Persebaran Penduduk yang Berasal dari 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota	%	10	118.638.000,00	68.989.000,00

	Pemindahan dan Penempatan Transmigran yang berasal dari 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota	%	10	118.638.000,00	68.989.000,00
	URUSAN PEMERINTAH BIDANG SUMBER DAYA MINERAL			31.459.000,00	25.724.500,00
5	PROGRAM PENGELOLAAN ENERGI BARU TERBARUKAN	%	100	31.459.000,00	25.724.500,00
	Penatausahaan Izin Pemanfaatan langsung Panas Bumi	Dokumen	1	31.459.000,00	25.724.500,00
	Penatausahaan Izin Pemanfaatan langsung Panas Bumi	Dokumen	1	31.459.000,00	25.724.500,00
	PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH			6.665.020.000,00	6.581.040.110,00
6	PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH	%	100	6.665.020.000,00	6.581.040.110,00
	Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Dokumen	21	57.690.000,00	48.027.910,00
	Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	Dokumen	10	Rp42.184.000,00	Rp34.334.270,00
	Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Dokumen	11	Rp15.506.000,00	Rp13.693.640,00
	Administrasi Keuangan			5.975.018.000,00	5.924.628.000,00
	Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	Orang	48	5.951.807.000,00	5.901.417.000,00
	Pelaksanaan Penatausahaan dan Pengujian/Verifikasi Keuangan SKPD	Orang	48	23.211.000,00	23.211.000,00
	Administrasi Umum Perangkat Daerah	bulan	12	62.778.000,00	49.650.200,00
	Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor	Paket	4	10.000.000,00	9.000.000,00
	Penyediaan Bahan Logistik Kantor	apket	12	13.000.000,00	11.700.000,00
	Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan	Paket	4	3.000.000,00	2.700.000,00
	Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan	bulan	12	3.500.000,00	3.500.000,00
	Penyediaan Bahan/Material	Bulan	12	10.186.000,00	9.167.400,00
	Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	bulan	12	18.000.000,00	9.000.000,00
	Penatausahaan Arsip Dinamis pada SKPD	dokumen	1	5.092.000,00	4.582.800,00
	Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	unit	3	22.000.000,00	22.000.000,00
	Pengadaan Peralatan dan Mesin	unit	3	22.000.000,00	22.000.000,00

	Lainnya				
	Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	bulan	12	288.515.000,00	277.715.000,00
	Penyediaan Jasa Surat Menyurat	paket	4	1.200.000,00	1.200.000,00
	Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	bulan	12	160.000.000,00	159.100.000,00
	Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	bulan	12	127.315.000,00	117.415.000,00
	Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Bulan	12	259.019.000,00	259.019.000,00
	Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak, dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan	Unit	29	78.372.000,00	78.372.000,00
	Pemeliharaan Mebel	Unit	30	7.147.000,00	7.147.000,00
	Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya	Unit	33	12.000.000,00	12.000.000,00
	Pemeliharaan/Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya	unit	2	161.500.000,00	161.500.000,00
7	PROGRAM PERENCANAAN TENAGA KERJA	%	100	30.000.000,00	20.471.490,00
	Penyusunan Rencana Tenaga Kerja (RTK)	Dokumen	1	30.000.000,00	20.471.490,00
	Penyusunan Rencana Tenaga Kerja Makro	Dokumen	1	30.000.000,00	20.471.490,00

Sumber data Dokumen Pelaksanaan Perubahan Tahun Anggaran 2025

Dukungan anggaran untuk melaksanakan tugas dan fungsi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kebumen berasal dari APBD Kabupaten Kebumen seperti tertera pada Tabel 2.6. untuk tahun 2025 anggaran Dinas Tenaga Kerja semula Rp 9.231.942.000,00 kemudian ada efisiensi anggaran menjadi Rp 8.900.763.152,00 atau bertambah Rp 550.272.876,00. Efisiensi anggaran tahun 2025 merupakan Instruksi Presiden (Inpres) Nomor 1 Tahun 2025 yang mengatur tentang Efisiensi Belanja dalam Pelaksanaan Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara (APBN) dan Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD) Tahun Anggaran 2025.

BAB III

AKUNTABILITAS KINERJA

Akuntabilitas kinerja Perangkat Daerah merupakan perwujudan pertanggungjawaban keberhasilan dan kegagalan dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsinya dalam mencapai sasaran yang telah ditetapkan. Kinerja Dinas Kominfo Kabupaten Kebumen Tahun 2025 tergambar dalam tingkat capaian sasaran yang dilaksanakan melalui berbagai kegiatan sesuai dengan program dan kebijakan yang telah ditetapkan.

Untuk itu pada bab ini akan kami uraikan hasil pengukuran kinerja, analisis dan evaluasi akuntabilitas kinerja, termasuk di dalamnya menguraikan secara sistematis keberhasilan dan kegagalan, hambatan/kendala, dan permasalahan yang dihadapi serta langkah–langkah yang diambil guna mengatasi hambatan/kendala dan permasalahan tersebut.

3.1. CAPAIAN KINERJA ORGANISASI TAHUN 2025

Akuntabilitas kinerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kebumen Tahun 2025 dimulai dari proses perencanaan kinerja, pengumpulan data kinerja dan pengukuran kinerja serta pelaporan kinerja. Dalam proses perencanaan kinerja sudah termuat indikator-indikator kinerja yang merupakan tingkat capaian yang akan mendukung tujuan dan sasaran. Pengukuran kinerja merupakan salah satu alat untuk mendorong terciptanya akuntabilitas kinerja. Pengukuran kinerja akan menunjukkan seberapa besar kinerja manajerial yang dicapai, seberapa bagus kinerja financial organisasi, dan kinerja lainnya yang menjadi dasar penilaian akuntabilitas. Pengukuran tingkat capaian kinerja dilakukan dengan cara membandingkan antara target kinerja yang telah ditetapkan dengan realisasinya.

Dasar pedoman yang dipergunakan dalam sistem akuntabilitas kinerja adalah 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. Dalam regulasi ini, antara lain juga mengatur tentang kriteria yang dipergunakan dalam penilaian kinerja organisasi pemerintah.

Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kebumen telah melaksanakan penilaian kinerja dengan mengacu pada Perjanjian Kinerja yang telah disepakati. Penilaian ini dilakukan untuk mengevaluasi dan mengukur dalam rangka pengumpulan data kinerja yang hasilnya akan memberikan gambaran keberhasilan dan kegagalan dalam pencapaian tujuan dan sasaran. Dari hasil pengumpulan data selanjutnya dilakukan kategorisasi kinerja sesuai dengan tingkat capaian kinerja yaitu:

Tabel 3.1
Skala Pengukuran Kinerja

No.	Interval Nilai Realisasi Kinerja	Kriteria Penilaian Realisasi Kinerja
1.	Lebih dari 100%	Sangat Baik
2.	> 85 -100%	Baik
3.	> 65 – 85%	Cukup
4.	> 50 - 65%	Kurang
5	Kurang dari 50%	Sangat kurang

Dalam laporan ini, Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kebumen dapat memberikan gambaran penilaian kelompok indikator kinerja yang ditetapkan dalam dokumen RPJMD Tahun 2021-2026 yang terdapat pada Misi Ketiga Mewujudkan daya saing ekonomi daerah melalui pengembangan potensi sumber daya alam,pariwisata dan kearifan lokal yang berbasiskan agrobisnis dan ekonomi kerakyatan.

Adapun analisa dari sasaran strategis tersebut dalam mencapai misi Bupati serta tujuan dari Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kebumen yaitu Menurunkan angka Pengangguran pada Tahun 2025, akan diuraikan sebagai berikut :

Tabel 3.2
Pengukuran Capaian Kinerja Tahun 2025

Tujuan/Sasaran	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Capaian %	Katagori
Tujuan					
Menurunkan angka Pengangguran	Tingkat Pengangguran Terbuka	5,20-5,30%	5,07%	104,5%	sangat baik
Sasaran-1					
Meningkatnya keterserapan tenaga kerja	Persentase Keterserapan Tenaga Kerja	27,43%	51,63%	188.22%	sangat baik
	Terlaksananya penempatan Transmigran	20%	10%	50%	kurang
Tujuan					
Mewujudkan peningkatan peranan investasi terhadap perekonomian daerah	Pembentukan Modal Tetap Bruto	21,50-22,00%	18,80%	87,4%	baik

Sasaran-2					
Terkelolanya Energi Baru Terbarukan	Persentase Pengelolaan Energi Baru Terbarukan	100%	100%	100%	Sangat baik

Berdasarkan Tabel 3.2. Pengukuran Capaian Kinerja Tahun 2025, secara umum sebagian besar indikator kinerja telah mencapai bahkan melampaui target yang ditetapkan. Pada tujuan menurunkan angka pengangguran, indikator Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) memiliki target sebesar 5,20–5,30%, sedangkan realisasinya mencapai 5,07%, sehingga persentase capaian mencapai 104,5% dengan kategori sangat baik.

Pada Sasaran 1, yaitu meningkatnya keterserapan tenaga kerja, indikator Persentase Keterserapan Tenaga Kerja memiliki target 27,43% dengan realisasi sebesar 51,63%, sehingga menghasilkan capaian sebesar 188,22% dan termasuk dalam kategori sangat baik. Realisasi Indikator Kinerja Urusan Tenaga Kerja di Kabupaten 2025 mengalami kenaikan sebesar 14,09 dari tahun sebelumnya dikarenakan adanya penempatan Tenaga Kerja Dalam Negeri yang berasal dari penyerapan tenaga kerja melalui Program MBG sebesar 61,43% (4672 orang) dan penempatan disektor lainnya sebesar 38,57% (3066 orang).

Selanjutnya, pada tujuan mewujudkan peningkatan peranan investasi terhadap perekonomian daerah, indikator Pembentukan Modal Tetap Bruto (PMTB) ditargetkan sebesar 21,50–22,00%, sedangkan realisasinya mencapai 18,80%. Persentase capaian indikator ini sebesar 87,4% dengan kategori baik.

Pada Sasaran 2, yaitu terkelolanya Energi Baru Terbarukan (EBT), indikator Persentase Pengelolaan Energi Baru Terbarukan dengan target sebesar 100% dapat direalisasikan 100% sehingga berhasil mencapai target secara penuh.

Secara keseluruhan, hasil pengukuran capaian kinerja Tahun 2025 menunjukkan bahwa sebagian besar indikator telah mencapai kategori sangat bai, namun masih terdapat indikator yang belum optimal, khususnya pada pelaksanaan penempatan transmigran, sehingga diperlukan evaluasi dan perbaikan strategi agar target kinerja pada tahun berikutnya dapat tercapai secara maksimal.

3.2. ANALISIS CAPAIAN KINERJA

Pengukuran kinerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kebumen Tahun 2025 menggunakan metode yang diatur dalam 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.

Selanjutnya berdasarkan hasil pengukuran kinerja diatas dilakukan evaluasi dan analisis pencapaian kinerja guna memberikan informasi yang lebih transparan mengenai pencapaian kinerja sebagaimana yang telah ditargetkan pada tujuan Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja Tahun 2021 - 2026 melalui 2 (dua) sasaran strategis dan 4 (empat) indikator kinerja sasaran yang telah ditetapkan dalam Perjanjian Kinerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kebumen.

3.2.1. Perbandingan Realisasi dan Capaian Kinerja Dinas Tenaga Kerja Kebumen Tahun 2025 dengan Tahun 2024 dan 2023

Evaluasi capaian Indikator Kinerja Utama Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kebumen Tahun 2025 apabila disandingkan dengan capaian tahun-tahun yang lalu sebagaimana tabel berikut :

Tabel tabel .3.3.

Perbandingan Pengukuran Kinerja Tahun 2025 dan tahun sebelumnya

SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	Tahun 2023		Tahun 2024		Tahun 2025	
		Target	Realisasi	Target	Realisasi	Target	Realisasi
Meningkatnya Keterserapan Tenaga Kerja	Persentase Keterserapan Tenaga Kerja	21,52%	57,29%	25,32%	37,56%	27,43%	51,63%
	Terlaksananya penempatan transmigrasi	20%	15%	20%	10%	20%	10%
Terkelolanya Energi Baru Terbarukan	Persentase Pengelolaan Energi Baru Terbarukan	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Bila dilihat dari tabel 3.3, capaian indikator kinerja Persentase Keterserapan Tenaga Kerja telah melebihi target kinerja, hal tersebut dikarenakan tingginya angka penempatan tenaga kerja pada Satuan Pelayanan Pemenuhan Gizi (SPPG) di Kabupaten Kebumen, sedangkan pada indikator Terlaksananya penempatan transmigrasi tidak dapat mencapai target dikarenakan kuota penempatan transmigran dari Disnakertrans Provinsi Jawa Tengah untuk Kabupaten Kebumen hanya 1 (satu) KK.

3.2.2. Realisasi Kinerja Tahun 2025 dengan Target Jangka Menengah

Capaian hasil untuk indikator kinerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kebumen dengan target jangka menengah sebagaimana tabel berikut :

Tabel 3.4. Kemajuan Capaian Sasaran Strategis

SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	Realisasi Tahun 2025	Target Akhir 2026	Capaian (%)
Meningkatnya Keterserapan Tenaga Kerja	Persentase Keterserapan Tenaga Kerja	51,63%	28,43%	188.22%
	Terlaksananya penempatan transmigrasi	100%	100%	100%
Terkelolanya Energi Baru Terbarukan	Persentase Pengelolaan Energi Baru Terbarukan	100%	100%	100%

Sasaran Peningkatan keterserapan Tenaga kerja didukung dengan pengembangan produktivitas dan kualitas tenaga kerja yang diukur dengan 2 (dua) indikator, pertama persentase keterserapan tenaga kerja merupakan gambaran pencari kerja yang mempunyai keterampilan dalam pekerjaan. Untuk mendukung keterampilan dan kemampuan pencari kerja pada indikator ini didukung oleh 1 program dan 3 kegiatan. Upaya yang dilakukan untuk meningkatkan capaian nilai indikator ini antara lain pelatihan berbasis kompetensi dan pelatihan keterampilan kerja lainnya.

Capaian peningkatan keterserapan tenaga kerja dihitung dengan rumus:

$$\frac{((\text{jumlah penempatan tenaga kerja} / \text{jumlah pencari kerja yang terdaftar} \times 100\%) + (\text{Jumlah peserta Pelatihan yang terserap} / \text{jumlah pelatihan} \times 100\%))}{2}$$

Pada tahun 2025 ini capaian keterserapan tenaga kerja mencapai 51,63% capaian kinerja 188.22% dengan predikat sangat baik melampaui target yang ditetapkan yakni sebesar 27,43% hal ini dapat dicapai dengan banyaknya peserta pelatihan dan pencari kerja yang ditempatkan. Pada tahun 2025 untuk lowongan pekerjaan sebanyak 8237 lowongan, penempatan sebanyak 7606 orang sehingga tingkat capaiannya 51,63% sedangkan rincian penempatan Antar Kerja Lokal (AKL) sebanyak 5.036 orang, Antar Kerja Daerah (AKAD) sebanyak 2.054 orang dan Antar Kerja Negara (AKAN)

sebanyak 1.136 orang. Upaya yang dilakukan untuk meningkatkan capaian nilai indikator ini antara lain dengan melaksanakan Layanan Karir Bergerak PATRIOT (Pelayanan Ak.1, Karir, Info Loker Terpadu), Job canvasing, Job Fair dengan 11 ribu lowongan kerja, dan pelatihan berbasis kompetensi.



Gambar 1.2. Job Fair 2025



Gambar 1.3. Layanan Karir Bergerak PATRIOT Tahun 2025

Layanan Karir Bergerak PATRIOT biasanya dilaksanakan setiap minggu ke 3 (tiga) di Alun-alun Pancasila Kebumen, di sekolah - sekolah dan pada undangan kegiatan Masyarakat di wilayah kecamatan di Kabupaten Kebumen.



Gambar 1.4. Pelepasan Transmigran Tahun 2025

Selain itu pada tahun 2025 realisasi indikator persentase penempatan Transmigran adalah 10%, berdasarkan hasil pengukuran kinerjanya ditetapkan dengan target 20% dengan realisasi 10% dan capaian kinerja 10% atau dengan predikat kurang. Upaya yang dilakukan untuk meningkatkan capaian nilai indikator ini antara lain melakukan koordinasi dengan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Tengah dan kunjungan kerja ke Kementerian Transmigrasi RI untuk usulan penambahan kuota transmigrasi tahun 2025.

Sesuai Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kebumen Tahun 2021-2026, visi dan misi mengacu pada visi dan misi Bupati yang tertuang dalam RPJMD Tahun 2021-2026. Sedangkan tujuan yang ingin dicapai yaitu Menurunkan angka Pengangguran. Berdasarkan data BPS tahun 2024 pada bulan Agustus 2025 Tingkat pengangguran terbuka (TPT) di Jawa Tengah sebesar 5,07 persen yang berarti turun dibandingkan dengan Agustus 2024.

3.2.3. Perbandingan Realisasi Kinerja dengan Standar Nasional, Provinsi dan Kabupaten Sekitar

Perbandingan capaian Dinas Tenaga Kerja dengan standar Nasional, Provinsi dan Kabupaten/Kota lain sebagai berikut :

Tabel 3.5.

Perbandingan Capaian dengan Standar Nasional/ Provinsi

SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	Realisasi Tahun 2025	Provinsi Jateng/ Kabupaten	Nasional	Capaian (%)
Meningkatnya Keterserapan Tenaga Kerja	Persentase Keterserapan Tenaga Kerja	51,63%	NA	NA	-
	Persentase penempatan transmigrasi	100%	NA	NA	-
Terkelolanya Energi Baru Terbarukan	Persentase Pengelolaan Energi Baru Terbarukan	100%	NA	NA	-

Realisasi kinerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kebumen pada tahun 2025 menunjukkan capaian 51,63% dalam indikator Persentase Keterserapan Tenaga Kerja dan capaian 100% pada indikator Persentase penempatan transmigrasi dan Persentase Pengelolaan Energi Baru Terbarukan. Meskipun data pembanding dari tingkat nasional, provinsi, maupun kabupaten/kota lain belum tersedia, capaian maksimal ini mencerminkan komitmen kuat Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kebumen dalam mendukung pembangunan Kabupaten Kebumen.

3.2.4. Analisis Penyebab Keberhasilan/ Kegagalan atau Peningkatan/ Penurunan Kinerja serta Alternatif Solusi yang Telah Dilakukan

Sebagai bagian dari upaya peningkatan akuntabilitas dan transparansi kinerja pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kebumen, dilakukan analisis terhadap capaian yang telah diraih dalam periode pelaporan.

Tolak Ukur Capaian Sasaran Rencana Kerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kebumen dapat dilihat pada tabel 3.6.

Tabel. 3.6.

Tolak Ukur Capaian Sasaran

No	Sasaran	Indikator	Meta Indikator
1	2	3	4
1	Meningkatnya keterserapan tenaga kerja	Persentase Keterserapan Tenaga Kerja	((jumlah penempatan tenaga kerja/jumlah pencari kerja yang terdaftar x 100%) + (jumlah peserta pelatihan yang terserap/jumlah pelatihan x 100%))/2.
		Terlaksananya penempatan	Jumlah kepala keluarga transmigran yang

		Transmigran	ditempatkan/jumlah target pendaftar kepala keluarga calon transmigran x 100%
2	Terkelolanya Energi Baru Terbarukan	Persentase Pengelolaan Energi Baru Terbarukan	jumlah energi baru terbarukan yang dikelola/jumlah seluruh energi baru terbarukan x 100%

Dengan tolak ukur dan target capaian maka dilakukan analisis yang mencakup identifikasi keberhasilan, kendala atau kegagalan yang dihadapi, serta solusi yang dapat diterapkan untuk perbaikan di masa mendatang pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kebumen seperti terlihat pada Tabel 3.7. sebagai berikut.

Tabel 3.7.
Analisis Keberhasilan/ Kegagalan dan Solusi

No	Sasaran	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Capaian %	Analisis Keberhasilan/ Kegagalan	Solusi yang dilakukan
1	Meningkatnya Keterserapan Tenaga Kerja	Persentase Keterserapan Tenaga Kerja	27,43 %	51,63 %	188,22%	- Peningkatan kualitas pencari kerja melalui skilling,sertifikasi - Adanya penempatan tenaga kerja yang besar di SPPG	
		Persentase penempatan transmigrasi	20%	10%	50%	Kuota transmigran tahun 2025 hanya 1 KK	Mengajukan surat permohonan tambahan kuota ke Kementrans
2	Terkelolanya Energi Baru Terbarukan	Persentase Pengelolaan Energi Baru Terbarukan	100%	100%	100%	-	-

Sasaran Meningkatkan keterserapan tenaga kerja dapat tabel diatas mempunyai 1 indikator diperoleh melebihi target.indikator pertama Persentase Keterserapan Tenaga Kerja yang realisasi 37,56 dari target 25,32 yang direncanakan dalam Perjanjian Kinerja Tahun 2025 adapun capaian kinerjanya 148,34 % dengan tingkat capaian melebihi target dalam katagori sangat baik . Capaian peningkatan keterserapan tenaga kerja dihitung dengan rumus :((jumlah

penempatan tenaga kerja/jumlah pencari kerja yang terdaftar x 100%) + (jumlah peserta pelatihan yang terserap/jumlah pelatihan x 100%))/2.



Gambar 1.5. Penempatan Transmigran asal Kabupaten Kebumen di Kabupaten Sidenreng Rappang Provinsi Sulawesi Selatan Tahun 2025

Capaian kinerja indikator kedua Terlaksananya penempatan Transmigran realisasi sebesar 10 dari target sebesar 20, capaian sebesar 10%, capaian ini tidak sesuai target dikarenakan Kuota Penempatan Transmigrasi dari Provinsi Jawa Tengah untuk Kabupaten Kebumen Pada Tahun 2025 hanya 1 KK, sehingga tidak dapat memenuhi target prosentase Transmigran yang ditempatkan. Transmigran merupakan program given dari provinsi Jateng sehingga Kabupaten Kebumen hanya dapat melaksanakan penempatan Transmigrasi sesuai alokasi kuota Transmigrasi tersebut.

Keberhasilan Capaian Indikator Prosentase sasaran strategi persentase Meningkatnya Keterserapan Tenaga Kerja mempunyai 2 indikator kinerja pertama persentase keterserapan Tenaga Kerja untuk realisasi tahun 2025 mengalami naik ditahun tahun sebelumnya,hal ini disebabkan :

- a. Peningkatan kualitas pencari kerja melalui skilling,sertifikasi
- b. Kebijakan pemulihan ekonomi dan kebijakan dampak inflasi mendorong terbukanya kesempatan kerja

Berdasarkan hasil analisis faktor keberhasilan pencapaian kinerja, faktor kegagalan pencapaian kinerja, rencana/solusi tindak lanjut yang akan datang antara lain :

1. Faktor Keberhasilan pencapaian kinerja:

- Meningkatnya kualitas kinerja pelayanan perangkat daerah, meningkatnya penempatan tenaga kerja
- Meningkatnya keterampilan tenaga kerja dengan kebijakan yang diarahkan pada : Peningkatan pelayanan kinerja dan Keuangan, Peningkatan penyebaran informasi pasar kerja dan penempatan tenaga kerja,
- Terdapat inovasi-inovasi baru yang dibuat Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kebumen dalam rangka untuk mendukung pelaksanaan program dan kegiatan yang menjadi tugas dan fungsi dari Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kebumen. Inovasi tersebut antara lain :
 - a. Inovasi Layanan Karir Bergerak PATRIOT (Pelayanan AK-1, Karir, Pelatihan dengan info loker kewilayah). Layanan Karir Bergerak merupakan inovasi layanan Ak.1, konsultasi karir, informasi pelatihan, informasi lowongan kerja bagi pencari kerja umum, calon pekerja migran indonesia dan disabilitas yang biasanya dilaksanakan pelayanan pada minggu ke 3 (tiga) di alun-alun PANCASILA Kebumen, di Sekolah Menengah Kejuruan dan pada undangan di berbagai wilayah Kabupaten Kebumen.
 - b. Inovasi Si Pemikat (Sinergi Pelindungan PMI Keluarga dan Masyarakat, Pemerintah desa dan stakeholder dalam bekerja keluar negeri) yang merupakan inovasi pelindungan bagi calon pekerja migran indonesia dan pekerja migran Indonesia yang ada diluar negeri. Inovasi Si Pemikat ini telah meraih berbagai penghargaan, diantaranya penghargaan Penghargaan Hasan Wirayuda Pelindungan Award Tahun 2023 dari Kementerian Luar Negeri RI, Juara II Lomba Keberlanjutan Inovasi Pelayanan Publik Tingkat Kabupaten Kebumen Tahun 2024 dari Pemkab Kebumen dan TOP 10 Kompetisi IDEA Jateng 2025.
 - c. Inovasi Gayatri (Gerbang Layanan Terpadu PMI LTSA) memudahkan akses layanan keluar negeri melalui layanan terpadu satu atap)
 - d. Inovasi Gebrak Simpati (Gerakan Bekerja Inklusi Mandiri Terlindungi), yakni inovasi yang memberikan pelayanan bagi tenaga kerja disabilitas baik berupa informasi lowongan kerja dan pelatihan serta intervensi layanan disabilitas diperusahaan. Inovasi Gebrak Simpati telah meraih penghargaan Anugerah Prakarsa Inklusi dari Komite Nasional Disabilitas (KND) RI pada Agustus 2025.

2. Faktor kegagalan pencapaian kinerja :

- Kondisi pencari kerja setiap Tahun Rata-rata diatas 11.000 orang, sementara jumlah lowongan pekerjaan tidak angka tersebut sehingga disparitas antara jumlah lowongan kerja yang harus disediakan dengan pertumbuhan jumlah pencari kerja akan menyebabkan banyak pencari tidak mendapatkan pekerjaan.
- Era Revolusi Industri modern berdampak positif dan negatif kaitannya dengan bidang ketenagakerjaan, Era tersebut memang memunculkan jenis jabatan/pekerjaan baru namun juga menghilangkan jenis/pekerjaan lama yang sudah ada. Teknologi Informasi sangat berpengaruh terhadap proses produksi di perusahaan sehingga menyebabkan pekerjaan yang biasanya dilakukan manusia menjadi dilakukan secara Komputerisasi. Oleh karena itu Pencari Kerja juga harus respon terhadap perkembangan Zaman.
- Rendahnya minat bekerja di daerah sendiri dikarenakan UMK rendah
- Adanya Informasi lowongan pekerjaan baik dalam dan luar negeri lewat media sosial yang kurang dapat dipertanggung jawabkan.
- Terbatasnya Kuota Transmigrasi dari Pemerintah Pusat untuk Calon transmigrasi Kabupaten.
- Daya dukung pemerintah daerah pengirim maupun lokasi transmigrasi yang masih rendah.
- Belum optimalnya kerjasama antar daerah dan pusat dalam penyelenggaraan transmigrasi
- Terbatasnya daerah tujuan transmigrasi yang sesuai dengan minat calon transmigran.

3. Rencana / solusi tindak lanjut yang akan datang:

- Bersinergi dengan Sekolah dan Universitas dalam upaya mendorong transformasi/paradigma dalam era sekarang dengan upaya memberikan pemahaman tentang Ketenagakerjaan melalui Rapat Koordinasi dengan sasaran Kepala SMA/MA/SMK dan Perguruan Tinggi yang nanti diimplementasikan dalam kurikulum yang bisa link dengan dunia kerja.
- Memaksimalkan Fungsi Bursa Kerja Khusus (BKK) di SMK/SMA/MA serta Career Development Center (CDC) yang ada di Perguruan Tinggi sebagai upaya agar dapat bekerja.

- Intervensi Pencari Kerja dengan kegiatan mini Job Fair, Job Canvasing (mencari lowongan kerja dan memasarkan tenaga kerja kepada perusahaan serta layanan karir bergerak
- Fasilitasi Rekrut Tenaga Kerja oleh Perusahaan Di Dinas Tenaga Kerja
- Monitoring Penempatan Tenaga Kerja di Dalam Negeri
- Sosialisasi Peluang Kerja di Luar Negeri ke Pencari Kerja dan Masyarakat Era Revolusi Industri modern berdampak positif dan negatif kaitannya dengan bidang ketenagakerjaan. Perlindungan secara komprehensif pada Pekerja Migran Indonesia baik yang Calon PMI maupun PMI purna penempatan

3.2.5. Analisis atas efisiensi pengguna sumber daya

Berdasarkan Peraturan Menteri Keuangan Republik Indonesia Nomor 214/PMK.02/2017 tentang Pengukuran dan Evaluasi Kinerja Anggaran Atas Pelaksanaan Rencana Kerja dan Anggaran Kementerian Negara/Lembaga, batas maksimal nilai efisiensi adalah 20% dan batas minimal adalah -20%. Berdasarkan perhitungan efisiensi capaian kinerja program dan kegiatan pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kebumen Tahun 2024 terhadap realisasi anggaran sebesar 3,65% yaitu dengan rumusan sebagai berikut.

$$E = \frac{\sum_{i=1}^n (PAKi \times CKi) - RAKi}{\sum_{i=1}^n (PAKi \times CKi)} \times 100\%$$

- E = Efisiensi
- PAKi =Pagu Anggaran Keluaran i
- CKi =Capaian Keluaran i
- RAKi =Realisasi Anggaran keluaran i

Tabel 3.8

Analisis atas Efisiensi Penggunaan Sumber Daya Tahun 2025

SASARAN	INDIKATOR KINERJA			ANGGARAN		
	Target	Realisasi	% Capaian	Anggaran	Realisasi	% Capaian
Meningkatnya Keterserapan Tenaga Kerja				8.900.763.152	8.482.542.776	95,30
a. Persentase Keterserapan Tenaga Kerja	27,43%	51,63%	188,22%			

b. Terlaksananya penempatan transmigrasi	20%	10%	50%			
--	-----	-----	-----	--	--	--

a. Analisa Efisiensi Penggunaan Anggaran

Merujuk pada implementasi sasaran kinerja Meningkatnya Keterserapan Tenaga Kerja pada tahun 2025 maka dalam konteks efisiensi penggunaan sumber anggaran berada pada kategori "sangat baik" Hal tersebut ditunjukkan dengan adanya efisiensi anggaran sebesar Rp. 418.220.376 dibandingkan besaran anggaran yang diplot. Aspek efisiensi pelaksanaan kinerja merupakan hasil dari perbandingan capaian rata-rata 2 indikator kinerja sebesar 95,30% dengan penggunaan anggaran yang tersedia.

b. Analisis Efisiensi Sumber Daya Manusia

Kualifikasi Jabatan struktural dan Jabatan fungsional yang membidangi pada sasaran Meningkatnya Keterserapan Tenaga Kerja dengan tingkat capaian lebih dari 100% berarti dilaksanakan secara efektif akan tetapi menurut beban kerja yang menunjang kinerja sasaran ini masih kurang dari jumlah pegawai yang ada sebanyak 53 orang yang berasal dari Bidang Pentta, Bidang Lattas &HI, UPTD BLK Kebumen.

3.2.6. Analisis program/kegiatan yang menunjang keberhasilan ataupun kegagalan pencapaian pernyataan kinerja

Merujuk pada hasil inventarisasi indikator realisasi sasaran kinerja pertama dapat disimpulkan bahwa seluruh program/kegiatan menjadi bagian dari keberhasilan pencapaian kinerja. Hal tersebut ditunjukan dengan nilai capaian ≥ 100 .

Tabel 3.9.

Analisis Keberhasilan/kegagalan pencapaian kinerja Tahun 2025

No	Tujuan / Sasaran	Indikator Kinerja	% Capaian	Program / Kegiatan	Indikator Kinerja	% Capaian	Menunjang / Tidak
1	Meningkatnya Keterserapan Tenaga Kerja	Persentase Keterserapan Tenaga Kerja		Program Penempatan Tenaga Kerja	a. Persentase Penempatan Pencari Kerja Terdaftar	100	menunjang
				Kegiatan			
				Pelayanan Antarkerja di Daerah	1. Jumlah Tenaga Kerja yang terserap	100	menunjang

				Kabupaten /Kota	2. Jumlah pencari kerja yang terlayani melalui mekanisme antar kerja	100	menunjang
					3. Jumlah orang Terserapnya tenagakerja dari masyarakat setengah menganggur dari keluarga miskin dan di PH	100	menunjang
					4. Jumlah CPMI atau PMI yang terlindungi	100	menunjang
					5. Jumlah CPMI atau PMI yang terlindungi	100	menunjang
					6. Jumlah orang calon PMI yang mengurus paspor	100	menunjang
					7. Jumlah Pekerja Migran Indonesia Purna Penempatan	100	menunjang

3.1 Realisasi Anggaran

Tahun anggaran 2025 Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kebumen melaksanakan 6 program, 13 kegiatan 31 sub.kegiatan dengan pagu anggaran perubahan sejumlah Rp 8.900.763.152,- yang terdiri dari Urusan Pemerintah Bidang Tenaga Kerja sejumlah Rp 8.806.049.652. dan Urusan bidang Transmigrasi sejumlah Rp 68.989.000,- Urusan bidang ESDM sejumlah Rp 25.724.500,-. Realisasi total anggaran belanja Dinas Tenaga Kerja Tahun 2025 adalah Rp 8.482.542.776 Atau 95,30% dari total anggaran Rp 8.900.763.152. Realisasi anggaran Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kebumen tertuang tabel 3.12 Berikut ini, dan secara rinci dapat dilihat pada Lampiran 3.

Tabel 3.10

Capaian Anggaran Program dan Kegiatan Tahun 2025

Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kebumen

	Urusan/ Bidang Urusan Pemerintahan Daerah Dan Program/ Kegiatan	Pagu Anggaran Setelah Perubahan	Realisasi	% Capaian
	PAGU DISNAKER	8.900.763.152,00	8.482.542.776	95,30%
	URUSAN PEMERINTAH BIDANG TENAGA KERJA	8.806.049.652,00	8.294.970.383,00	95,30%
1	PROGRAM PELATIHAN KERJA DAN PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA	1.475.481.652,00	1.442.185.850,00	97,74%
	Pelaksanaan Pelatihan berdasarkan Unit Kompetensi	1.463.656.652,00	1.431.011.822,00	97,77%
	Proses Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Keterampilan bagi Pencari Kerja berdasarkan Klaster Kompetensi	1.360.452.652,00	1.329.837.012,00	97,75%
	Koordinasi Lintas Lembaga dan Kerja Sama dengan Sektor Swasta untuk Penyediaan Instruktur serta Sarana dan Prasarana Lembaga Pelatihan Kerja	103.204.000,00	101.174.810,00	98,03%
	Pembinaan Lembaga Pelatihan Kerja Swasta	11.825.000,00	11.174.028,00	94,49%
	Pembinaan Lembaga Pelatihan Kerja Swasta	11.825.000,00	11.174.028,00	94,49%
2	PROGRAM PENEMPATAN TENAGA KERJA	351.292.500,00	345.712.563,00	98,41%
	Pelayanan Antarkerja di Daerah Kabupaten/Kota	229.797.500,00	226.206.319,00	98,44%
	Pelayanan antar Kerja	127.397.500,00	125.252.425,00	98,32%
	Penyelenggaraan Unit Layanan Disabilitas Ketenagakerjaan	26.900.000,00	26.671.894,00	99,15%
	Perluasan Kesempatan Kerja	75.500.000,00	26.671.894,00	98,39%
	Pelindungan PMI (Pra dan Purna Penempatan) di Daerah Kabupaten/Kota	121.495.000,00	119.506.244,00	98,36%
	Peningkatan Pelindungan dan Kompetensi Calon Pekerja Migran Indonesia (PMI)/Pekerja Migran Indonesia (PMI)	68.168.000,00	67.973.902,00	99,72%
	Penyediaan Layanan Terpadu pada Calon Pekerja Migran	10.000.000,00	9.182.903,00	91,83%
	Pemberdayaan Pekerja Migran Indonesia Purna Penempatan	43.327.000,00	42.349.439,00	97,74%
3	PROGRAM HUBUNGAN INDUSTRIAL	377.763.900,00	376.336.720,00	99,62%
	Pencegahan dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja dan Penutupan Perusahaan di Daerah Kabupaten/Kota	377.763.900,00	376.336.720,00	99,62%

	Pencegahan Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja, dan Penutupan Perusahaan yang Berakibat/Berdampak pada Kepentingan di 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota	377.763.900,00	376.336.720,00	99,62%
	URUSAN PEMERINTAH BIDANG TRANSMIGRASI	68.989.000,00	67.369.300,00	97,65%
4	PROGRAM PEMBANGUNAN KAWASAN TRANSMIGRASI	68.989.000,00	67.369.300,00	97,65%
	Penataan Persebaran Penduduk yang Berasal dari 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota	68.989.000,00	67.369.300,00	97,65%
	Pemindahan dan Penempatan Transmigran yang berasal dari 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota	68.989.000,00	67.369.300,00	97,65%
	URUSAN PEMERINTAH BIDANG SUMBER DAYA MINERAL	25.724.500,00	24.904.445,00	96,81%
5	PROGRAM PENGELOLAAN ENERGI BARU TERBARUKAN	25.724.500,00	24.904.445,00	96,81%
	Penatausahaan Izin Pemanfaatan langsung Panas Bumi	25.724.500,00	24.904.445,00	96,81%
	Penatausahaan Izin Pemanfaatan langsung Panas Bumi	25.724.500,00	24.904.445,00	96,81%
	PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH	6.581.040.110,00	6.017.416.053,00	
6	PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH	6.581.040.110,00	6.017.416.053,00	
	Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	48.027.910,00	Rp46.678.855,00	
	Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	Rp34.334.270,00	Rp33.039.695,00	
	Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Rp13.693.640,00	13.639.160,00	
	Administrasi Keuangan	5.924.628.000,00		
	Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	5.901.417.000,00	5.559.376.056,00	
	Pelaksanaan Penatausahaan dan Pengujian/Verifikasi Keuangan SKPD	23.211.000,00	21.961.403,00	
	Administrasi Umum Perangkat Daerah	49.650.200,00	49.245.875,00	
	Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor	9.000.000,00	8.801.500,00	
	Penyediaan Bahan Logistik Kantor	11.700.000,00	11.624.700,00	
	Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan	2.700.000,00	2.699.264,00	
	Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang- undangan	3.500.000,00	3.500.000,00	
	Penyediaan Bahan/Material	9.167.400,00	9.117.511,00	
	Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	9.000.000,00	8.985.000,00	
	Penatausahaan Arsip Dinamis pada SKPD	4.582.800,00	4.517.900,00	

	Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	22.000.000,00	21.200.000,00	
	Pengadaan Peralatan dan Mesin Lainnya	22.000.000,00	21.200.000,00	
	Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	277.715.000,00	248.885.654,00	
	Penyediaan Jasa Surat Menyurat	1.200.000,00	1.200.000,00	
	Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	159.100.000,00	130.672.115,00	
	Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	117.415.000,00	117.013.539,00	
	Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	259.019.000,00	258.290.603,00	
	Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak, dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan	78.372.000,00	77.869.603,00	
	Pemeliharaan Mebel	7.147.000,00	7.119.000,00	
	Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya	12.000.000,00	12.000.000,00	
	Pemeliharaan/Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya	161.500.000,00	161.302.000,00	
7	PROGRAM PERENCANAAN TENAGA KERJA	20.471.490,00	20.395.452,00	99,63%
	Penyusunan Rencana Tenaga Kerja (RTK)	20.471.490,00	20.395.452,00	99,63%
	Penyusunan Rencana Tenaga Kerja Makro	20.471.490,00	20.395.452,00	99,63%

Realisasi total anggaran belanja Dinas Tenaga Kerja Tahun 2025 adalah Rp 8.482.542.776 Atau 95,30% dari total anggaran Rp 8.900.763.152. beberapa ahl yang menjadi deviasi anggaran sebagai berikut :

1. Penyediaan Belanja Gaji ASN senilai Rp 342.040944,00 tidak teralisasi dikarenakan untuk tahun 2024 tidak ada tambahan pengganti pegawai ASN yang pensiun dan mutasi di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kebumen.
2. Sisa anggaran penyediaan listrik senilai Rp.28.427.885,00

Tabel 3.11 Perbandingan Pencapaian Kinerja dan Anggaran
Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kebumen Tahun 2025

No	Tujuan / Sasaran	Indikator Kinerja	Target 2025	Capaian Akhir 2025	% Capaian
1	Meningkatnya Keterserapan	Persentase Keterserapan Tenaga Kerja	27,43%	51,63%	188,22%

	Tenaga Kerja	Persentase penempatan Transmigran	20%	10%	50 %
2	Terkelolanya Energi Baru Terbarukan	Persentase Pengelolaan Energi Baru Terbarukan	100%	100%	100%

3.2 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 Tenaga Kerja dengan masyarakat yang membutuhkan pelayanan publik.
3. Inovasi Layanan Karir Bergerak PATRIOT (Pelayanan AK-1,Karier, Pelatihan dengan info loker kewilayah). Layanan Karir Bergerak merupakan inovasi layanan Ak.1, konsultasi karir, informasi pelatihan, informasi lowongan kerja bagi pencari kerja umum, calon pekerja migran indoensia dan disabilitas yang biasanya dilaksanakan pelayanan pada minggu ke 3 (tiga) di alun-alun PANCASILA Kebumen, di Sekolah Menengah Kejuruan dan pada undangan di berbagai wilayah Kabupaten Kebumen.
4. Inovasi Si Pemikat (Sinergi Pelindungan PMI Keluarga dan Masyarakat, Pemerintah desa dan stakeholder dalam bekerja keluar negeri) yang merupakan inovasi pelindungan bagi calon pekerja migran indonesia dan pekerja migran Indonesia yang ada diluar negeri. Inovasi Si Pemikat ini telah meraih berbagai penghargaan, diantaranya penghargaan Penghargaan Hasan Wirayuda Pelindungan Award Tahun 2023 dari Kementerian Luar Negeri RI, Juara II Lomba Keberlanjutan Inovasi Pelayanan Publik Tingkat Kabupaten Kebumen Tahun 2024 dari Pemkab Kebumen dan TOP 10 Kompetisi IDEA Jateng 2025.
5. Inovasi Gayatri (Gerbang Layanan Terpadu PMI LTSA) memudahkan akses layanan keluar negeri melalui layanan terpadu satu atap)

6. Inovasi Gebrak Simpati (Gerakan Bekerja Inklusi Mandiri Terlindungi), yakni inovasi yang memberikan pelayanan bagi tenaga kerja disabilitas baik berupa informasi lowongan kerja dan pelatihan serta intervensi layanan disabilitas diperusahaan. Inovasi Gebrak Simpati telah meraih penghargaan Anugerah Prakarsa Inklusi dari Komite Nasional Disabilitas (KND) RI pada Agustus 2025.

BAB IV

PENUTUP

A. KESIMPULAN

Melalui Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) Dinas Tenaga Kerja, Kabupaten Kebumen diharapkan dapat memberikan gambaran tentang berbagai capaian kinerja, sasaran strategis dan indikator keberhasilan. Laporan ini merupakan wujud transparansi dan akuntabilitas Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kebumen Tahun 2025 sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Dari indikator kinerja yang ada pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kebumen pada Tahun 2025 capaian pada indikator sasaran Persentase Keterserapan Tenaga Kerja terealisasi dengan kategori sangat baik, dari target 27,43% terealisasi 51,63%, namun pada indikator terlaksananya penempatan Transmigran tidak dapat terealisasi sesuai target karena kuota penempatan transmigran tahun 2025 hanya 1 kepala keluarga (KK) sehingga realisasi tahun 2025 hanya 10% dari target 20%, sedangkan indikator persentase pengelolaan Energi Baru Terbarukan tercapai 100%. Sedangkan Realisasi anggaran belanja Dinas Tenaga Kerja Tahun 2025 adalah Rp 8.482.542.776 atau 95,30% dari total anggaran Rp 8.900.763.152.

B. PERMASALAHAN

Permasalahan atau kendala yang dihadapi pada tahun 2025 berkaitan dengan urusan ketenagakerjaan, urusan transmigrasi dan energi baru terbarukan adalah:

1. Rendahnya pendidikan dan ketrampilan angkatan kerja (hard skill dan soft skill);
2. Ketidaksesuaian keahlian (mismatch) di pasar kerja;
3. Optimalisasi sistem antar kerja untuk meningkatkan penempatan pekerja formal dan melakukan pemberdayaan tenaga kerja agar dapat bekerja secara mandiri, dengan demikian TPT dapat diturunkan.
4. Kualitas pekerja yang relatif masih rendah ini disebabkan karena rendahnya pendidikan atau masih ada keterampilan yang dimiliki belum sesuai dengan bidang pekerjaan yang sedang membutuhkan banyak tenaga kerja.
5. Masih rendahnya produktivitas tenaga kerja karena masih rendahnya tingkat pendidikan dan ketrampilan yang dimiliki.
6. Belum optimalnya perlindungan tenaga kerja dan kesejahteraan tenaga kerja.

7. Kualitas angkatan kerja yang rendah hal ini disebabkan karena kurangnya ketrampilan, kurangnya kompetensi, dan kurangnya daya juang.
8. Kuota Penempatan Transmigrasi dari Disnakertrans Provinsi Jawa Tengah untuk Kabupaten Kebumen pada Tahun 2025 hanya 1 KK sehingga tidak dapat memenuhi target prosentase Transmigrasi yg ditempatkan, Transmigrasi merupakan program given dari Propinsi Jateng sehingga Kabupaten Kebumen hanya dapat melaksanakan penempatan transmigrasi sesuai alokasi kuota transmigrasi.
9. Kecilnya potensi energi baru terbarukan panas bumi di Kabupaten Kebumen sehingga tidak semua lokasi potensi panas bumi bisa dikelola.

C. LANGKAH PERBAIKAN YANG AKAN DATANG

Dalam pelaksanaan tugas dan fungsi Dinas Tenaga Kerja, dan Kabupaten Kebumen tentunya tidak terlepas dari hambatan yang dijumpai, baik bersifat internal maupun eksternal. Kondisi ini perlu diantisipasi dengan melakukan evaluasi secara dini dan diatasi sehingga tidak berdampak pada tertundanya pekerjaan selanjutnya. Untuk itu sebagai bahan rekomendasi pada setiap bidang kerja dilingkungan Dinas Tenaga Kerja, Kabupaten Kebumen perlu melakukan langkah-langkah sebagai berikut :

1. Meningkatkan koordinasi horizontal ,vertikal dan diagonal baik internal maupun lintas unit kerja dan penyusunan program dan anggaran, sehingga dihasilkan rencana prioritas kegiatan yang matang dan terpadu dalam mencapai sasaran yang telah ditetapkan dalam RKPD dan Renstra untuk tahun anggaran berikutnya.
2. Meningkatkan manajemen kinerja dalam rangka menyelesaikan tugas-tugas yang terkait dengan kegiatan yang telah dijadwalkan sehingga dapat selesai tepat waktu dan tepat sasaran sebagaimana yang direncanakan.
3. Melakukan peningkatan kapasitas dan kompetensi SDM serta kualitas prosedur dan sarana kerja yang dapat menunjang tercapainya tujuan unit kerja bersangkutan.
4. Meningkatkan kompetensi tenaga kerja melalui kegiatan pelatihan berbasis kompetensi.
5. Peningkatan kegiatan pelatihan berbasis masyarakat dan dilakukan monitoring pasca pelatihan.
6. Meningkatkan pelayanan publik melalui sistim penempatan tenaga kerja Bursa Kerja Online Kebumen, e-makaryo Jateng, dan SIAP KERJA Kemnaker untuk memperluas penempatan tenaga kerja.

7. Melaksanakan pelayanan jemput bola melalui Inovasi Layanan Karir Bergerak PATRIOT (Pelayanan Ak.1, Karir dan Info Loker Terpadu).
8. Pemberdayaan Pekerja Migran Purna Penempatan.
9. Koordinasi dan harmonisasi intensif dengan OPD Lintas Sektor dan Pemerintah pusat
10. Koordinasi dan komunikasi internal Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kebumen secara lebih insentif
11. Koordinasi dengan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Tengah penambahan kuota transmigrasi.
12. Koordinasi dengan BRIn terkait potensi panas bumi di Kabupaten Kebumen.

Akhirnya dengan disusunnya laporan ini diharapkan dapat memberikan informasi kepada seluruh pihak terkait mengenai tugas dan fungsi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kebumen sehingga dapat memberikan umpan balik guna peningkatan kinerja pada periode berikutnya. Secara internal laporan ini akan menjadi motivator untuk lebih meningkatkan kinerja organisasi dengan jalan selalu menyesuaikan indikator-indikator kinerja yang telah ada dengan sasaran strategis dalam renstra Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kebumen Tahun 2024.

Demikian LKjIP Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kebumen Tahun 2025, semoga laporan ini dapat memberikan gambaran objektif mengenai akuntabilitas kinerja.

Kepala Dinas Tenaga Kerja
Kabupaten Kebumen



Cokro Aminoto, S.IP.,M.Kes
Pembina Utama Muda (IV/c)
NIP.19661129 198702 1 004

LAMPIRAN