



**DISNAKER
KABUPATEN
KEBUMEN**

LKjIP

Laporan Kinerja Instansi Pemerintah

**DINAS TENAGA KERJA
KABUPATEN KEBUMEN
TAHUN 2024**



Disnaker.kebumankab.go.id

KATA PENGANTAR

Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kebumen Tahun 2024 disusun berdasarkan Perjanjian Kinerja Tahun 2024. LkjIP Dinas Tenaga Kerja Tahun 2024 merupakan bentuk akuntabilitas publik dari pelaksanaan tugas dan fungsi dan penggunaan anggaran yang dipercayakan kepada setiap instansi pemerintah. Penyusunan LkjIP Tahun 2024 telah memasuki tahapan pemulihan kegiatan ekonomi, meskipun belum benar-benar pulih dari dampak pandemi Covid-19. Sumber daya yang dimiliki Pemerintah Daerah disamping untuk penanganan kesehatan, juga untuk penumbuhan kegiatan ekonomi agar tercipta perluasan kesempatan kerja, yang berdampak pada peningkatan jumlah penduduk yang bekerja. Dinas Tenaga Kerja melalui program dan kegiatan diarahkan untuk optimalisasi capaian target kinerja sebagaimana tertuang dalam RPJMD 2021-2026.

Tujuan penyusunan laporan ini adalah untuk memberikan gambaran tingkat pencapaian instansi yang mengindikasikan tingkat keberhasilan dan kegagalan pencapaian sasaran strategis berdasarkan indikator-indikator yang ditetapkan. Diharapkan penyajian Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kebumen Tahun 2024 ini dapat menjadi bahan evaluasi untuk perbaikan kinerja agar lebih berorientasi pada hasil, relevan, efektif dan berkelanjutan di masa mendatang.

Kepala Dinas Tenaga Kerja
Kabupaten Kebumen



Drs. Budhi Suwanto., M.Si
Rembina Utama Muda – IV/c
NIP. 197207231998031006

DAFTAR ISI

COVER	
KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	ii
DAFTAR TABEL	iii
DAFTAR GAMBAR	iv
BAB 1 PENDAHULUAN	1
A Latar Belakang	1
B Struktur Organisasi dan Tata Laksana	2
C Aspek Strategis dan Permasalahan Utama	11
D Landasan Hukum	13
E Sistematika Penulisan LKJIP	13
BAB II PERENCANAAN KINERJA	15
A Perencanaan Strategis	15
B Rencana Kinerja Tahunan	20
C Perjanjian Kinerja	21
BAB III AKUNTABILITAS KINERJA	25
A Capaian Kinerja Perangkat Daerah Tahun 2023	25
B Analisis Capaian Kinerja	26
BAB IV PENUTUP	42
A Kesimpulan	42
B Permasalahan	42
C Langkah Perbaikan yang Akan Datang	43
LAMPIRAN	44

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 2.1	Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kebumen.....	19
Tabel 2.2	Rencana Kinerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kebumen.....	20
Tabel 2.3	Rencana Kinerja Program Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kebumen Tahun 2024.....	21
Tabel 2.4	Perjanjian Kinerja Tahun 2024.....	22
Tabel 2.5	Program dan Kegiatan pada Dinas Tenaga Kerja Tahun 2024.....	23
Tabel 3.1	Skala Pengukuran Kinerja.....	25
Tabel 3.2	Pengukuran Capaian Perjanjian Kinerja Tahun 2024.....	26
Tabel 3.3	Pengukuran Kinerja Sasaran Strategis.....	27
Tabel 3.4	Perbandingan Realisasin Kinerja s.d Akhir Periode Rencana Sasaran Strategis.....	27
Tabel 3.5	Tolak Ukur Capaian Sasaran.....	29
Tabel 3.6	Pengukuran Capaian Perjanjian Kinerja.....	29
Tabel 3.7	Pengukuran Capaian Perjanjian Kinerja Tahun 2022 – 2024.....	31
Tabel 3.8	Pengukuran Capaian Perjanjian Kinerja Dengan Target Akhir 2016.....	32
Tabel 3.9	Analisis Keberhasilan / Kegagalan Kinerja Tahun 2024.....	32
Tabel 3.10	Analisis Atas Efisiensi Penggunaan Sumber Daya Tahun 2024.....	35
Tabel 3.11	Analisis Keberhasilan / Kegagalan Pencapaian Kinerja Tahun 2024...	36
Tabel 3.12	Capaian Anggaran Program dan Kegiatan Tahun 2024 Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kebumen.....	37
Tabel 3.13	Realisasi Kinerja Program dan Kegiatan pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kebumen.....	40

Tabel 3.14	Data Capaian Kinerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kebumen	42
Tabel 3.15	Capaian Program, Kegiatan dan Sub Kegiatan Urusan Tenaga Kerja Kabupaten Kebumen Tahun 2024.....	44

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1	Struktur Organisasi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kebumen.....	7
Gambar 1.2	Pelatihan di BBPVP Medan.....	9
Gambar 1.3	Pelepasan Transmigran Tahun 2024.....	30
Gambar 1.4	Pelaksanaan Job Fair Tahun 2024.....	31

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 2023 merupakan tahun ketiga 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) Koordinasi 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 panas bumi 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

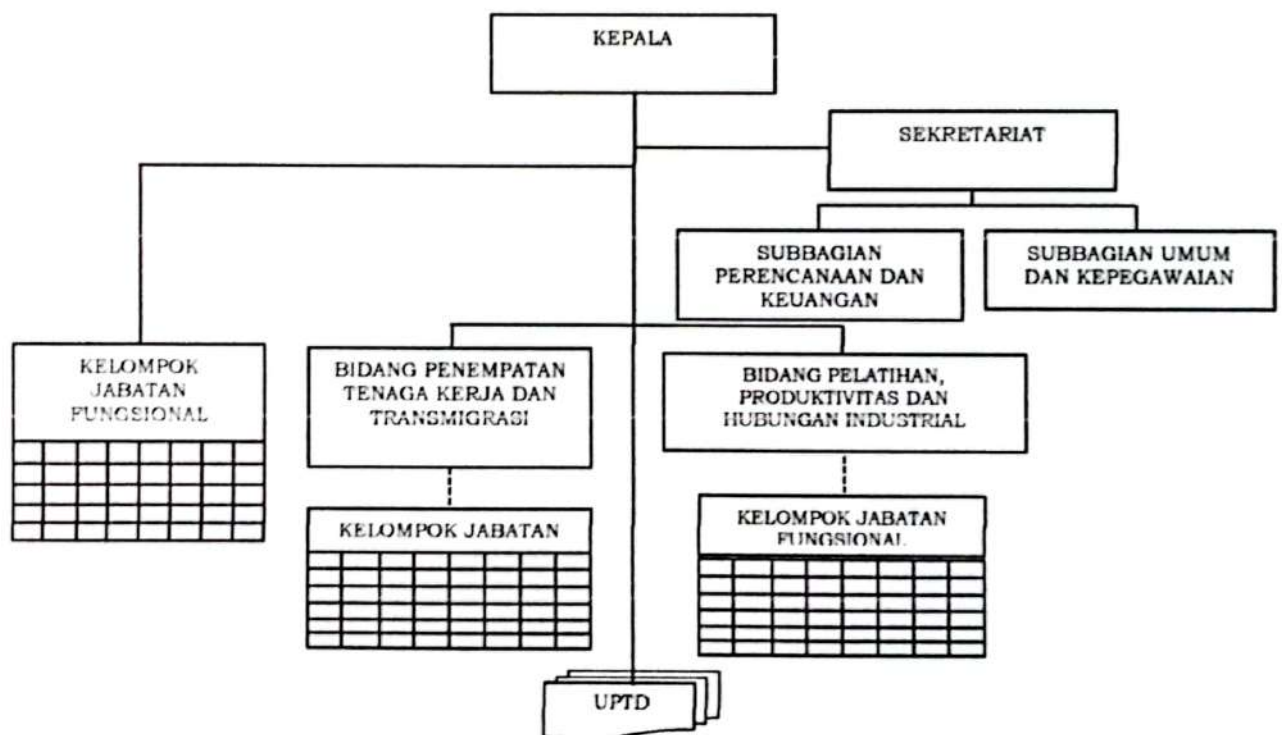
4. Bidang Penempatan Tenaga Kerja dan Transmigrasi mempunyai tugas:
Melaksanakan perumusan rencana, pengordinasian, pelaksanaan kebijakan, pemantauan, evaluasi serta pelaksanaan meliputi penempatan tenaga kerja, perluasan kesempatan kerja dan transmigrasi.

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 memperkerjakan 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 2023 sejumlah: 38 orang yang terdiri dari:

1. Pejabat Struktural : 7 orang
2. Pejabat Fungsional : 26 orang
3. Pelaksana : 5 orang

Tabel 1.1
Komposisi Sumberdaya Manusia Berdasar Jabatan
Per 31 Desember 2024

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	0	2	2
4	Kasubag Perencanaan dan Keuangan	IV.a	0	0	0
5	Kasubag Umum dan Kepegawaian	IV.a	0	1	1
6	Kepala UPTD BLK	IV.a	1	0	1
7	Kasubag TU UPTD BLK	IV.b	0	1	1
8	JF Hubungan Industrial	-	0	2	2
9	JF Pengantar Kerja	-	1	4	5
10	JF Instruktur		13	5	18
11	JF Arsiparis		1	0	1
12	Staf PNS		2	3	5
13	Tenaga Harian Lepas	-	6	9	15
JUMLAH			26	27	53

Sumber Disnaker Tahun 2024

Kualifikasi sumber daya pegawai Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kebumen menurut tingkat pendidikan yang ditamatkan sebagian besar tamat Strata-1, 30 (tiga puluh) orang atau (56,60%). Katagori Tamat Strata-2 10 (Sepuluh) orang atau (18,87%), Diploma-III 5 (lima) orang atau (9,43%), SLTA 7 (tujuh) orang atau (13,21%), dan SLTP 1 (satu) orang atau (1,89%) dapat dilihat pada tabel di bawah:

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	1					
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.	Tenaga Harian Lepas		9	1	5		
Jumlah		10	30	5	7	1	0

Sumber: Disnaker Tahun 2024

Dalam pelaksanaan program dan kegiatan di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kebumen didukung pula oleh tenaga harian lepas sejumlah. 15 orang, dengan rincian sebagaimana Tabel 1.3 berikut ini:

Tabel 1 3

Jumlah Tenaga Harian Lepas Berdasarkan Jenis Kelamin dan Tingkat Pendidikan.

No	Uraian	Jenis kelamin		Jumlah					Jumlah
		Laki-laki	Perempuan		S1	D3	SLTA	SLTP	
1	Sekretariat	5	4	9	4		4	1	9
2	Bidang Pentta-trans	1	5	6	5	1			6

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 1.6 berikut ini.

Tabel 1.4

Tujuan, Sasaran, Strategis dan Kebijakan

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

Tujuan	Sasaran	Strategi	Kebijakan
Menurunkan angka pengangguran	Meningkatnya keterserapan tenaga kerja	Membuka lapangan kerja baru baik sektor industri, UMKM 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 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, yaitu:

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. Analisis atas efisiensi penggunaan sumber daya,
7. Analisis program/kegiatan yang menunjang keberhasilan pernyataan kinerja.

B. Realisasi Anggaran

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

BAB IV

PENUTUP

Berisi tentang Kesimpulan dan Saran

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 berbasis 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

Tabet 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.

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 ketersediaan tenaga kerja	Persentase Keterserapan Tenaga Kerja	%	15,76	18,11	21,52	23,40	25,32	27,43	28,75	28,75
Mewujudkan peningkatan peranan investasi terhadap perekonomian daerah	Terkelolanya Energi Baru Terbarukan	Persentase Transmigrasi yang ditempatkan	%	-	-	20	20	20	20	20	100
		Pembentukan Modal Tetap Bruto	%	20,02	20,45	21,50-21,00	21,00	21,00-21,50	21,50	22,00	22,00
		Persentase Pengelolaan Energi Baru Terbarukan	%	100	100	100	100	100	100	100	100

Tabel 2.1.

Tujuan Dan Sasaran Jangka Menengah Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kebumen

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 2024 sebagaimana tabel 2.2

Tabel 2.2
Rencana Kinerja Dinas Tenaga Kerja Tahun 2024

No	Tujuan	Sasaran	Indikator Kinerja Utama	Satuan	Target 2024
1	Menurunkan angka pengangguran	Meningkatnya keterserapan tenaga kerja	Persentase Keterserapan Tenaga Kerja	%	25,32
		Terlaksananya penempatan Transmigrasi	Persentase Transmigrasi yang ditempatkan	%	20
2	Mewujudkan peningkatan peranan investasi terhadap perekonomian daerah		Pembentukan Modal Tetap Bruto	%	21,00
		Terkelolanya Energi Baru Terbarukan	Persentase Pengelolaan Energi Baru Terbarukan	%	100

Rencana kinerja program untuk dapat mencapai tujuan dan sasaran tahun 2024 yang merupakan penjabaran dari Renstra Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kebumen Tahun 2021-2026 sebagaimana tabel 2.3. berikut ini

Tabel. 2.3.
Rencana Kinerja Program Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kebumen Tahun 2024

Kode	Urusan/Program/ Kegiatan	Indikator Kinerja	Satuan	Target 2024
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	%	28,50
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 2024 menguraikan target kinerja yang hendak dicapai Dinas Tenaga Kerja tahun 2024.

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 2024 mengacu pada dokumen Rencana Strategis (RENSTRA) Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kebumen Tahun 2021-2026 maupun Rencana Kerja (RENJA) Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kebumen Tahun 2024 serta Dokumen Pelaksanaan Anggaran (DPA) Tahun Anggaran 2024 Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kebumen telah menetapkan Perjanjian Kinerja Tahun 2024 dengan uraian sebagai berikut:

Tabel 2.4
Perjanjian Kinerja Tahun 2024

No.	TUJUAN / SASARAN	INDIKATOR KINERJA	SATUAN	TARGET
	2	3	4	5
	Tujuan			
	Menurunkan angka Pengangguran	Tingkat Pengangguran Terbuka	%	5,30 -5,40
	Sasaran-1			
	Meningkatnya keterserapan tenaga kerja	Persentase Keterserapan Tenaga Kerja	%	25,32
		Terlaksananya penempatan Transmigran	%	20
	Tujuan			

	Mewujudkan peningkatan peranan investasi terhadap	Pembentukan Modal Tetap Bruto	%	21.00
	Sasaran-2			
	Terkelolanya Energi Baru Terbarukan	Persentase Pengelolaan Energi Baru Terbarukan	%	100

Untuk mendukung tercapainya target perjanjian kinerja tahun 2024, dilaksanakan 7 program dan 15 kegiatan dengan pagu anggaran sebagaimana tabel 2.5 berikut ini

Tabel 2.5
Program dan Kegiatan pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kebumen Tahun 2024

No	Program / Kegiatan	Indikator Kinerja	Satuan	Target	Anggaran Sebelum Perubahan Tahun 2024	Anggaran Setelah Perubahan Tahun 2024
					7.253.760.000	7.804.032.876
	URUSAN PEMERINTAH BIDANG TENAGA KERJA				7.103.663.000	7.653.935.876
I	PROGRAM PELATIHAN KERJA DAN PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA	Persentase Tenaga Kerja yang Dilatih Bernilai "A"	%	100	535.038.000	760.653.876
	Pelaksanaan Pelatihan berdasarkan Unit Kompetensi	Jumlah paket pelatihan berdasarkan unit kompetensi	orang	189	475.294.000	700.909.876
	Pembinaan Lembaga Pelatihan Kerja Swasta	Jumlah LPKS yang dibina	orang	30	42.135.000	42.135.000
II	PROGRAM PENEMPATAN TENAGA KERJA	Persentase Penempatan Pencari Kerja Terdaftar	%	100	505.483.000	506.938.000

Pelayanan Antarkerja di Daerah Kabupaten/Kota	Jumlah tenaga kerja yg terserap	orang	2567	152.612.000	153.362.000
Pelindungan PMI (Pra dan Purna Penempatan) di Daerah Kabupaten /Kota	Jumlah CPMI/PMI Yang terlindungi	orang	2130	252.956.000	253.706.000
Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	Jumlah bulan administrasi keuangan perangkat daerah	bulan	12	5.270.103.000	5.536.735.000
Administrasi Umum Perangkat Daerah	Jumlah kegiatan diklat dalam satu tahun	kegiatan	1	54.323.000	54.323.000
Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	Jumlah unit pengadaan barang milik daerah penunjang urusan pemerintah daerah	unit	3	22.000.000	22.000.000
Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Jumlah bulan penyedia jasa penunjang urusan pemerintah daerah	bulan	12	372.143.000	378.168.000
Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Jumlah unit pemeliharaan barang milik daerah penunjang urusan pemerintah daerah	unit	126	156.519.000	156.519.000

Sumber data Dokumen Pelaksanaan Perubahan Tahun Anggaran 2024

Dukungan anggaran untuk melaksanakan tugas dan fungsi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kebumen berasal dari APBD Kabupaten Kebumen terlihat pada Tabel 2.5, untuk tahun 2024 anggaran Dinas Tenaga Kerja semula Rp7.253.760.000,00 dan mengalami perubahan menjadi Rp. 7.804.032.876,00 atau bertambah Rp 550.272.876,00. Perubahan Tahun 2024 merupakan cerminan dukungan Pemerintah Kabupaten Kebumen kepada Dinas Tenaga Kerja guna optimalisasi pembangunan ketenagakerjaan melalui target sasaran yang telah ditentukan

BAB III

AKUNTABILITAS KINERJA

A. CAPAIAN KINERJA PERANGKAT DAERAH TAHUN 2024

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.

Pijakan yang dipergunakan dalam sistem akuntabilitas kinerja adalah berpedoman kepada 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

BAB III AKUNTABILITAS KINERJA

A. CAPAIAN KINERJA PERANGKAT DAERAH TAHUN 2024

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.

Pijakan yang dipergunakan dalam sistem akuntabilitas kinerja adalah berpedoman kepada 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 2024, akan diuraikan sebagai berikut :

Tabel 3.2
Pengukuran Capaian Perjanjian Kinerja Tahun 2024

No.	Tujuan/ Sasaran	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Capaian %	Katagori
	Tujuan					
	Menurunkan angka Pengangguran	Tingkat Pengangguran Terbuka	5,30-5,40	5,07	95,66	baik
	Sasaran-1					
	Meningkatnya keterserapan tenaga kerja	Persentase Keterserapan Tenaga Kerja	25,32	37,56	148,34	Sangat baik
		Terlaksananya penempatan Transmigran	20	10	10	kurang
	Tujuan					
	Mewujudkan peningkatan peranan investasi terhadap perekonomian daerah	Pembentukan Modal Tetap Bruto				
	Sasaran-2					
	Terkelolanya Energi Baru Terbarukan	Persentase Pengelolaan Energi Baru	100	100	100	Sangat baik

B. ANALISIS CAPAIAN KINERJA

Pengukuran kinerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kebumen Tahun 2024 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 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. Adapun evaluasi dan analisis tingkat pencapaian kinerja dari 2 (dua) sasaran strategis Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kebumen pada Tahun 2024 tersebut adalah sebagai berikut:

SASARAN STRATEGIS 1

Meningkatnya keterserapan tenaga kerja

Sasaran strategis ini merupakan salah satu upaya mencapai tujuan menciptakan kesejahteraan masyarakat melalui penguatan aksesibilitas kesempatan kerja untuk mengukur tingkat pencapaian sasaran ini dapat dilihat pada tabel 3.3 berikut :

Tabel 3.3.

Pengukuran Kinerja Sasaran Strategis

	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	Tahun 2022		Tahun 2023		Tahun 2024	
			Target	Realisasi	Target	Realisasi	Target	Realisasi
	Meningkatnya Keterserapan Tenaga Kerja	Persentase Keterserapan Tenaga Kerja	21,52	57,29	21,52	57,29	25,32	37,56
		Terlaksananya penempatan transmigrasi	20	20	20	15	20	10

Tabel 3.4:

Perbandingan Realisasi Kinerja s.d akhir Periode Rencana sasaran strategis 1

	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	Tahun 2024		
			Target Akhir	Realisasi	Tingkat Kemajuan
	Meningkatnya Keterserapan Tenaga Kerja	Persentase Keterserapan Tenaga Kerja	25,32	37,56	
		Terlaksananya penempatan transmigrasi	20	10	

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 indikator ini didukung oleh 1 program dan 3 kegiatan.

Upaya yang dilakukan untuk meningkatkan capaian nilai indikator ini antara lain, pendidikan dan pelatihan keterampilan, pemagangan.

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 2024 ini capaian keterserapan tenaga kerja mencapai 37,56% capaian kinerja 148,34% dengan predikat sangat baik melampaui target yang ditetapkan yakni sebesar 25,32% hal ini dapat dicapai dengan banyaknya peserta pelatihan dan pencari kerja yang ditempatkan. Pada tahun 2024 untuk lowongan pekerjaan sebanyak 14.832 lowongan, penempatan sebanyak 3.553 orang sehingga tingkat capaiannya 23,95% sedangkan rincian penempatan Antar Kerja Lokal (AKL) sebanyak 145 orang, Antar Kerja Daerah (AKAD) sebanyak 2.054 orang dan Antar Kerja Negara (AKAN) sebanyak 1.354 orang.

Upaya yang dilakukan untuk meningkatkan capaian nilai indikator ini antara lain pelayanan kartu kuning, pelaksanaan bursa kerja pendidikan dan pelatihan ketrampilan serta menyiapkan tenaga kerja terampil melalui program pelatihan berbasis kompetensi yang diselenggarakan UPT Balai Latihan Kerja juga bekerjasama dengan BBPVP Medan.



Gambar 1.2. Pelatihan di BBPVP Medan

Pada tahun 2023 Terlaksananya penempatan Transmigran 15 persen, sedangkan tahun 2024 Terlaksananya penempatan Transmigran 10 persen berdasarkan hasil pengukuran kinerja indikator Terlaksananya penempatan Transmigran yang dipenuhi yang ditetapkan dengan target 20 persen dengan realisasi 10 persen capaian kinerja 10 persen dengan predikat kurang.

Upaya yang dilakukan untuk meningkatkan capaian nilai indikator ini antara lain, sosialisasi, koordinasi dengan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Tengah untuk penambahan kuota pemberangkatan 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 2024 Tingkat pengangguran terbuka (TPT) di Jawa Tengah sebesar 5,07 persen yang berarti turun dibandingkan dengan Agustus 2023.

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

Sasaran 1
Meningkatnya keterserapan tenaga kerja

Tolak ukur capaian sasaran **Meningkatnya keterserapan tenaga kerja** diukur dengan satu indikator. Indikator tersebut yaitu indikator: Persentase Keterserapan Tenaga Kerja penjelasan hubungan sasaran, indikator dan meta indikator adalah sebagai berikut:

Tabel. 3.5
Tolak Ukur Capaian Sasaran

No	Sasaran	Indikator	Meta Indikator
1	2	3	4
1	Meningkatnya keterserapan tenaga kerja	Persentase Keterserapan Tenaga Kerja	$((\text{jumlah penempatan tenaga kerja/jumlah pencari kerja yang terdaftar} \times 100\%) + (\text{jumlah peserta pelatihan yang terserap/jumlah pelatihan} \times 100\%))/2.$
		Terlaksananya penempatan Transmigran	Jumlah kepala keluarga transmigran yang ditempatkan/jumlah target pendaftar kepala keluarga calon transmigran $\times 100\%$

Kinerja sasaran meningkatnya keterserapan tenaga kerja dengan indikator persentase keterserapan tenaga kerja pada tahun 2024 dapat digambarkan sebagai berikut:

1. Membandingkan antara target dan realisasi kinerja tahun ini

Tabel 3.6

Pengukuran Capaian Perjanjian Kinerja

No	Sasaran	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Capaian %	Kategori
	Meningkatnya keterserapan tenaga kerja	Persentase Keterserapan Tenaga Kerja	25,32	37,56	148,34	Sangat baik
		Terlaksananya penempatan transmigrasi	20	10	50	kurang

Sasaran Meningkatkan keterserapan tenaga kerja dapat table 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 2024 adapun capaian kinerjanya 148,34 % dengan tingkat capaian melebihi target dalam katagori sangat baik . Capaian peningkatan keterserapan tenaga kerja dihitung dengan rumus : $((\text{jumlah penempatan tenaga kerja} / \text{jumlah pencari kerja yang terdaftar} \times 100\%) + (\text{jumlah peserta pelatihan yang terserap} / \text{jumlah pelatihan} \times 100\%)) / 2$.



Gambar 1.3. Pelepasan Transmigran Tahun 2024

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 2024 hanya 2 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.

2. Membandingkan antara realisasi kinerja serta capaian kinerja tahun ini dengan tahun lalu.

Perkembangan Capaian kinerja sasaran meningkatnya keterserapan tenaga kerja rentan waktu tahun 2022-2024.

Tabel 3.7
Pengukuran Capaian Perjanjian Kinerja
Tahun 2022-2024

	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	Tahun 2022		Tahun 2023		Tahun 2024	
			Target	Realisasi	Target	Realisasi	Target	Realisasi
	Meningkatnya Keterserapan Tenaga Kerja	Persentase Keterserapan Tenaga Kerja	21,52	57,29	21,52	57,29	25,32	37,56
		Terlaksananya penempatan transmigrasi	20	20	20	15	20	10

Analisis Ketercapaian sasaran 1 Meningkatnya Keterserapan Tenaga Kerja adalah sebagai berikut:

1. Tercapai 37,56 dengan demikian persentase realisasi terhadap target 25,32 (terlampaui)
2. Dibandingkan realisasi tahun lalu capainnya sama/penurunan
3. Capaian target indikator pada tahun 2024 mencerminkan capain tahun akhir RPJMD 2021-2026.



Gambar 1.4. Pelaksanaan Job Fair Tahun 2024

Keberhasilan Capaian Indikator Prosentase sasaran strategi persentase Meningkatnya Keterserapan Tenaga Kerja mempunyai 2 indikator kinerja pertama persentase keterserapan Tenaga Kerja untuk realisasi tahun 2024 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

3. Membandingkan realisasi kinerja sampai dengan tahun ini dengan target jangka menengah yang terdapat dalam dokumen perencanaan strategis organisasi

Tabel 3.8

Pengukuran Capaian Perjanjian Kinerja Dengan Target Akhir 2026

No	Tujuan / Sasaran	Indikator Kinerja	Capaian 2024	Target Akhir 2026	% Capaian
	Meningkatnya Keterserapan Tenaga Kerja	Persentase Keterserapan Tenaga Kerja	37,56	28,75	130,64 %
		Terlaksananya penempatan Transmigran	10	20	50 %

Tahun 2024 merupakan tahun ke-4 implementasi Renstra, indikator capaian kinerja yang pertama adalah Persentase Keterserapan Tenaga kerja 37,56 bila dibandingkan dengan target akhir Renstra Dinas Tenaga Kerja sebesar

28,75%, maka presentase capaian 130,64 % melampaui target sedangkan capaian kinerja indikator kedua, yakni Terlaksananya penempatan tenaga kerja di Kabupaten Kebumen, telah terealisasi sebesar 10% yang berarti tidak tercapai.

4. Analisis penyebab keberhasilan atau peningkatan/penurunan kinerja serta alternative solusi yang telah dilakukan.

Tabel 3.9
Analisis Keberhasilan/Kegagalan Kinerja Tahun 2024

No	Sasaran	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	% Capaian	Analisis Keberhasilan/ Kegagalan	Solusi yang dilakukan
1	Meningkatnya Keterserapan Tenaga Kerja	a. Persentase Keterserapan Tenaga Kerja	25,32	37,56	148,32		
		b. Terlaksananya penempatan tenaga kerja	20	10	50		

Tabel diatas menunjukkan bahwa sasaran strategis Meningkatkan Keterserapan Tenaga Kerja mempunyai 2 indikator sasaran yaitu Persentase Keterserapan Tenaga Kerja, kedua Terlaksananya penempatan tenaga kerja dengan tingkat capaian rata-rata lebih dari 100%.

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:

- Meningkatkan kualitas kinerja pelayanan perangkat daerah, meningkatnya penempatan tenaga kerja
- Meningkatkan 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 diantaranya adalah Inovasi dalam Pelayanan Antar Kerja dengan Patriot (Pelayanan AK-1, Karier, Pelatihan dengan info loker kewilayah), Inovasi Si Pemikat (Sinergi Pelindungan PMI Keluarga dan Masyarakat, Pemerintah desa dan stakeholder dalam bekerja keluar negeri), Inovasi Gayatri (Gerbang Layanan Terpadu PMI LTSA)

memudahkan akses layanan keluar negeri melalui layanan terpadu satu atap)

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

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 perhitungan sebagai berikut:

$$\text{Efisiensi} = \frac{\sum_{i=1}^n ((PAK_i \times CK_i) - RAK_i)}{\sum_{i=1}^n (PAK_i \times CK_i)} \times 100\%$$

PAKi =Pagu Anggaran Keluaran i

CKi =Capaian Keluaran i

RAKi =Realisasi Anggaran keluaran i

Tabel 3.10
Analisis atas Efisiensi Penggunaan Sumber Daya
Tahun 2024

SASARAN	INDIKATOR KINERJA			ANGGARAN		
	target	Realisasi	% Capaian	Anggaran	realisasi	% capaian

Meningkatnya Keterserapan Tenaga Kerja				7.804.032.876	7.518.875.646	96,35
a. Persentase Keterserapan Tenaga Kerja	25,32	37,56	148,34			
b. Terlaksananya penempatan tenaga kerja	20	10	50			

a. Analisa Efisiensi Penggunaan Anggaran

Merujuk pada implementasi sasaran kinerja Meningkatkan Keterserapan Tenaga Kerja pada tahun 2024 maka dalam konteks efisiensi penggunaan sumber anggaran berada pada kategori "sangat baik" Hal tersebut ditunjukkan dengan adanya efisiensi anggaran sebesar Rp 285.157.230 dibandingkan besaran anggaran yang diplot. Aspek efisiensi pelaksanaan kinerja merupakan hasil dari perbandingan capaian rata-rata 2 indikator kinerja sebesar 96,35% dengan penggunaan anggaran yang tersedia.

b. Analisis Efisiensi Sumber Daya Manusia

Kualifikasi Jabatan struktural dan Jabatan fungsional yang membidangi pada sasaran Meningkatkan 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.

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 ditunjukkan dengan nilai capaian ≥ 100 .

Tabel 3.11
Analisis Keberhasilan/kegagalan pencapaian kinerja Tahun 2024

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 Kabupaten /Kota	1. Jumlah Tenaga Kerja yang terserap	100	menunjang
					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 2024 Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kebumen melaksanakan 6 program, 13 kegiatan 31 sub.kegiatan dengan pagu anggaran perubahan sejumlah Rp 7.653.935.876,- yang terdiri dari Urusan Pemerintah Bidang Tenaga Kerja sejumlah Rp 6.240.999.000. dan Urusan bidang Transmigrasi sejumlah Rp118.638.000,-Urusan bidang ESDM sejumlah Rp 31.459.000,-. Realisasi total anggaran belanja Dinas Tenaga Kerja Tahun 2024 adalah Rp 7.518.875.646 Atau 96,35% dari total anggaran Rp 7.804.032.876. Realisasi anggaran Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kebumen tertuang tabel 3.12 Berikut ini, dan secara rinci dapat dilihat pada Lampiran 3

Tabel 3.12
Capaian Anggaran Program dan Kegiatan Tahun 2024
Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kebumen

	Urusan/ Bidang Urusan Pemerintahan Daerah Dan Program/ Kegiatan	Pagu Anggaran Setelah Perubahan Tahun 2024	Realisasi	% Capaian
		7.840.032.876	7.518.875.646	96,35
	URUSAN PEMERINTAH BIDANG TENAGA KERJA	6.240.999.000	5.976.828.662	95,77
	PROGRAM PELATIHAN KERJA DAN PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA	760.653.876	757.679.450	99,61
	Pelaksanaan Pelatihan berdasarkan Unit Kompetensi	743.044.876	740.102.102	99,60
	Proses Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Keterampilan bagi Pencari Kerja berdasarkan Klaster Kompetensi	700.909.876	698.107.302	99,60
	Koordinasi Lintas Lembaga dan Kerja Sama dengan Sektor Swasta untuk Penyediaan Instruktur serta Sarana dan Prasarana Lembaga Pelatihan Kerja	42.135.000	41.994.800	99,67
	Pembinaan Lembaga Pelatihan Kerja Swasta	17.609.000	17.577.348	99,82
	Pembinaan Lembaga Pelatihan Kerja Swasta	17.609.000	17.577.348	99,82
	PROGRAM PENEMPATAN TENAGA KERJA	506.938.000	497.799.699	98,20
	Pelayanan Antarkerja di Daerah Kabupaten/Kota	253.232.000	252.942.086	99,89
	Pelayanan antar Kerja	153.362.000	153.197.645	99,89
	Penyelenggaraan Unit Layanan Disabilitas Ketenagakerjaan	26.983.000	26.920.941	99,77
	Perluasan Kesempatan Kerja	72.887.000	72.823.500	99,91
	Pelindungan PMI (Pra dan Purna Penempatan) di Daerah Kabupaten/Kota	253.706.000	244.857.613	96,51
	Peningkatan Pelindungan dan Kompetensi Calon Pekerja Migran Indonesia (PMI)/Pekerja Migran Indonesia (PMI)	92.826.000	92.759.215	99,93
	Penyediaan Layanan Terpadu pada Calon Pekerja Migran	87.041.000	78.452.400	90,13
	Pemberdayaan Pekerja Migran Indonesia Purna Penempatan	73.839.000	73.645.998	99,74
	PROGRAM HUBUNGAN INDUSTRIAL	145.345.000	144.233.650	99,24
	Pencegahan dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja dan Penutupan Perusahaan di Daerah	145.345.000	144.233.650	99,24

Kabupaten/Kota			
Pencegahan Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja, dan Penutupan Perusahaan yang Berakibat/Berdampak pada Kepentingan di 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota	145.345.000	144.233.650	99,24
PROGRAM PEMBANGUNAN KAWASAN TRANSMIGRASI	118.638.000	111.578.435	94,05
Penataan Persebaran Penduduk yang Berasal dari 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota	118.638.000	111.578.435	94,05
Pemindahan dan Penempatan Transmigran yang berasal dari 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota	118.638.000	111.578.435	94,05
PROGRAM PENGELOLAAN ENERGI BARU TERBARUKAN	31.459.000	30.755.750	97,76
Penatausahaan Izin Pemanfaatan langsung Panas Bumi	31.459.000	30.755.750	97,76
Penatausahaan Izin Pemanfaatan langsung Panas Bumi	31.459.000	30.755.750	97,76
PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH	6.240.999.000	5.976.828.662	95,77
PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH	6.240.999.000	5.976.828.662	95,77
Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	93.254.000	92.416.026	99,10
Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	77.748.000	77.059.552	99,11
Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	15.506.000	15.356.474	99,04
Administrasi Keuangan	5.536.735.000	5.287.287.259	95,49
Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	5.513.524.000	5.264.218.000	95,48
Pelaksanaan Penatausahaan dan Pengujian/Verifikasi Keuangan SKPD	23.211.000	23.069.259	99,39
Administrasi Umum Perangkat Daerah	54.323.000	54.211.530	99,79
Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor	6.400.000	6.399.000	99,98
Penyediaan Bahan Logistik Kantor	11.682.000	12.236.400	99,89
Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan	2.250.000	2.250.000	100,00
Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan	3.500.000	3.499.000	99,97
Penyediaan Bahan/Material	7.686.000	7.651.850	99,56
Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	18.000.000	17.975.730	99,87

Penatausahaan Arsip Dinamis pada SKPD	4.237.000	4.199.550	99,12
Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	22.000.000	20.450.000	92,95
Pengadaan Mebel	-	-	
Pengadaan Peralatan dan Mesin Lainnya	22.000.000	20.450.000	92,95
Pengadaan Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	-	-	
Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	378.168.000	366.684.209	96,96
Penyediaan Jasa Surat Menyurat	1.200.000	1.200.000	100,00
Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	160.000.000	148.541.209	92,84
Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	216.968.000	216.943.000	99,99
Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	156.519.000	155.779.638	99,53
Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak, dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan	78.372.000	77.732.138	99,18
Pemeliharaan Mebel	4.647.000	4.600.000	98,99
Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya	12.000.000	11.979.000	99,83
Pemeliharaan/Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya	61.500.000	61.468.500	99,95

Total anggaran Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kebumen sebesar Rp7.840.032.876,- terealisasi sejumlah Rp7.518.875.646,- atau 96,35% sisa anggaran Rp285.157.230,- atau 3,65% dari total pagu anggaran, dengan rincian sebagai berikut :

1. Penyediaan Belanja Gaji ASN senilai Rp249.306.000,00 tidak teralisasi dikarenakan untuk tahun 2024 tidak ada tambahan pengganti pegawai ASN yang pensiun di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kebumen.
2. Sisa anggaran penyediaan listrik senilai Rp.11.205.450,00

Realisasi kinerja program dan kegiatan dan anggaran pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kebumen Tahun 2023 dapat dilihat pada Tabel 3.13

Tabel.3.13
Realisasi kinerja Program dan Kegiatan pada
Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kebumen Tahun 2024

Program/Kegiatan	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	% Capaian	Anggaran (Rp)	Realisasi (Rp)	% Capaian	Pembilang (Efisiensi)	Penyebut (Efisiensi)
1	2	3	4	5=4/3	6	7	8=7/6	9=((6*5)-7)	10=6*5
PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH KABUPATEN/KOTA		100	100	100	6.240.999.000	5.976.828.662	95,77	618.123.071.338	624.099.900.000
Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Jumlah Dokumen Perencanaan dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah yang Tersusun	10	10	100	93.254.000	92.416.026	99,10	9.232.983.974	9.325.400.000
Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	Jumlah bulan administrasi keuangan perangkat daerah	12	12	100	5.536.735.000	5.287.287.259	95,49	548.386.212.741	553.673.500.000
Administrasi Umum Perangkat Daerah	Jumlah bulan penyediaan Administrasi Umum	12	12	100	54.323.000	54.211.530	99,79	5.378.088.470	5.432.300.000
Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	Jumlah unit pengadaan barang milik daerah penunjang urusan pemerintah daerah	3	3	100	22.000.000	20.450.000	92,95	2.179.550.000	2.200.000.000
Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Jumlah bulan penyedia jasa penunjang urusan pemerintah daerah	12	12	100	378.168.000	366.684.209	96,96	37.450.115.791	37.816.800.000
Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Jumlah unit pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	126	126	100	156.519.000	155.779.638	99,53	15.496.120.362	15.651.900.000
PROGRAM PELATIHAN KERJA DAN PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA	Persentase Tenaga Yang di Latih Bernilai "A"	100	96,42	96,42	760.653.876	757.679.450	99,61	72.584.567.274	73.342.246.724
Pelaksanaan Pelatihan berdasarkan Unit Kompetensi	Jumlah Paket Pelatihan berdasarkan unit kompetensi	10	10	100	743.044.876	740.102.102	99,60	73.564.385.498	74.304.487.600
Pembinaan Lembaga Pelatihan Kerja Swasta	Jumlah LPKS yang terbina	50	50	100	17.609.000	17.577.348	99,82	1.743.322.652	1.760.900.000
PROGRAM PENEMPATAN TENAGA KERJA	Persentase Penempatan Pencari Kerja Terdaftar	28,5	26,02	91,298	506.938.000	497.799.699	98,20	45.784.750.336	46.282.550.035
Pelayanan antar Kerja di Daerah Kabupaten/Kota	Jumlah tenaga kerja yang terserap	2567	3745	145,89	253.232.000	252.942.086	99,89	36.691.110.894	36.944.052.980

Pelindungan PMI (Pra dan Purna Penempatan) di Daerah Kabupaten/Kota	Jumlah CPMI/PMI yang terlindungi	2130	1446	67,887	253.706.000	244.857.613	96,51	16.978.563.795	17.223.421.408
PROGRAM HUBUNGAN INDUSTRIAL	Persentase kasus yang diselesaikan dengan perjanjian bersama	100	130	130	145.345.000	144.233.650	99,24	18.750.616.350	18.894.850.000
Pencegahan dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja dan Penutupan Perusahaan di Daerah Kabupaten/Kota	Jumlah perselisihan yang terselesaikan	10	13	130	145.345.000	144.233.650	99,24	18.750.616.350	18.894.850.000
PROGRAM PENGELOLAAN ENERGI BARU TERBARUKAN	Persentase pengelolaan energi baru terbarukan	100	100	100	31.459.000	30.755.750	97,76	3.115.144.250	3.145.900.000
Penatausahaan Izin Pemanfaatan Langsung Panas Bumi dalam Daerah Kabupaten/Kota	Jumlah dokumen penatausahaan izin pemanfaatan langsung panas bumi dalam daerah kabupaten/kota	1	1	100	31.459.000	30.755.750	97,76	3.115.144.250	3.145.900.000
PROGRAM PEMBANGUNAN KAWASAN TRANSMIGRASI	Jumlah KK Transmigrasi yang ditempatkan	20	10	50	118.638.000	111.578.435	94,05	5.820.321.565	5.931.900.000
Penataan Persebaran Penduduk yang Berasal dari 1 (Satu) Daerah Kabupaten/Kota	Jumlah KK Transmigrasi yang ditempatkan	4	2	50	118.638.000	111.578.435	94,05	5.820.321.565	5.931.900.000

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 dalam Pelayanan Antar Kerja dengan Patriot (Pelayanan AK-1, Karier, Pelatihan dengan info loker kewilayah)
4. Inovasi Si Pemikat (Sinergi Pelindungan PMI Keluarga dan Masyarakat, Pemerintah desa dan stakeholder dalam bekerja keluar negeri)
5. Inovasi Gayatri (Gerbang Layanan Terpadu PMI LTSA) memudahkan akses layanan keluar negeri melalui layanan terpadu satu atap)
6. Kalih Pitri K2P3-Klinik Konseling Penyelesaian Permasalahan Perusahaan dengan memanfaatkan website Dinas Tenaga Kerja Kabupten Kebumen

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 sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Dari indikator kinerja yang ada pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kebumen pada Tahun 2024 indikator berhasil tercapai yakni indikator Capaian Peningkatan Keterserapan Tenaga Kerja yang belum tercapai Terlaksananya Penempatan Transmigrasi oleh karena perlu dilakukan evaluasi lebih lanjut untuk data capain kinerja ada pada tabel dibawah ini:

Tabel.3.14 Data capain kinerja

Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Capaian Kinerja
Persentase Keterserapan Tenaga Kerja	25,32	37,56	148,34
Terlaksananya penempatan transmigrasi	20	4	10

B. PERMASALAHAN

Permasalahan atau kendala yang dihadapi pada tahun 2024 berkaitan dengan urusan ketenagakerjaan, urusan transmigrasi adalah:

1. Optimalisasi sistem antar kerja untuk meningkatkan serapan pekerja formal dan melakukan pemberdayaan tenaga kerja agar dapat bekerja secara mandiri, dengan demikian TPT dapat diturunkan.
2. 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.
3. Masih rendahnya produktivitas tenaga kerja karena masih rendahnya tingkat pendidikan dan ketrampilan yang dimiliki.
4. Belum optimalnya perlindungan tenaga kerja dan kesejahteraan tenaga kerja.

5. Kualitas angkatan kerja yang rendah hal ini disebabkan karena kurangnya ketrampilan, kurangnya kompetensi, dan kurangnya daya juang.
6. Kuota Penempatan Transmigrasi dari Provinsi Jateng untuk Kabupaten Kebumen pada Tahun 2024 hanya 2 KK sehingga tidak dapat memenuhi target prosentase Transmigran yg ditempatkan, Transmigrasi merupakan program given dari Propinsi Jateng sehingga Kabupaten Kebumen hanya dapat melaksanakan penempatan transmigrasi sesuai alokasi kuota transmigrasi

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 meyelesaikan 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.

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.

Kebumen, 31 Januari 2025

Kepala Dinas Tenaga Kerja
Kabupaten Kebumen



Drs. Budhi Suwanto, M.Si
Pembina Utama Muda
NIP. 19750325 199302 1 002

LAMPIRAN

**TARGET, REALISASI FISIK DAN KEUANGAN KEGIATAN PERANGKAT DAERAH DINAS TENAGA KERJA
TAHUN ANGGARAN 2024
BULAN DESEMBER**

KODE	NAMA KEGIATAN	JUMLAH ANGGARAN (Rp)	SUMBER DANA	TARGET S/D BULAN INI			REALISASI KEUANGAN				REALISASI FISIK 5/D BULAN INI		DEVIASI		IDENTIFIKASI MASALAH	
				KEUANGAN		FISIK	S/D BULAN LALU	BULAN INI	S/D BULAN INI	S/D BULAN INI	FISIK 5/D BULAN INI	KEU SPJ	FISIK	PERMASALAHAN	UPAYA/SOLUSI	
				(Rp)	(%)											
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	
2.07.01	PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH KABUPATEN/NOTA	6.240.959.000		6.240.999.000	100,00	100,00	5.552.330.983	424.497.679	5.976.828.662	95,77	100,00	4,23	0,00			
2.07.01.2.01	Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	93.254.000		93.254.000	100,00	100,00	83.772.026	8.644.000	92.416.026	99,10	100,00	0,90	0,00			
2.07.01.2.01.0001	Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	77.748.000	APBD (DAU/PAD/Lainnya), APBD Perubahan	77.748.000	100,00	100,00	68.715.552	8.344.000	77.059.552	99,11	100,00	0,89	0,00			
2.07.01.2.01.0007	Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	15.506.000	APBD (DAU/PAD/Lainnya)	15.506.000	100,00	100,00	15.056.474	300.000	15.356.474	99,04	100,00	0,96	0,00			
2.07.01.2.02	Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	5.536.735.000		5.536.735.000	100,00	100,00	4.917.281.604	370.005.655	5.287.287.259	95,49	100,00	4,51	0,00			
2.07.01.2.02.0001	Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	5.513.524.000	APBD (DAU/PAD/Lainnya), APBD Perubahan	5.513.524.000	100,00	100,00	4.894.581.581	369.636.419	5.264.218.000	95,48	100,00	4,52	0,00			
2.07.01.2.02.0003	Pelaksanaan Pembiayaan dan Pengeluaran/Verifikasi Keuangan APBD	23.211.000	APBD (DAU/PAD/Lainnya), APBD Perubahan	23.211.000	100,00	100,00	22.700.023	369.236	23.069.259	99,39	100,00	0,61	0,00			
2.07.01.2.06	Administrasi Umum Perangkat Daerah	54.323.000		54.323.000	100,00	100,00	53.357.130	854.400	54.211.530	99,79	100,00	0,21	0,00			
2.07.01.2.06.0001	Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor	6.400.000	APBD (DAU/PAD/Lainnya)	6.400.000	100,00	100,00	6.399.000		6.399.000	99,98	100,00	0,02	0,00			
2.07.01.2.06.0004	Penyediaan Bahan Logistik Kantor	12.250.000	APBD (DAU/PAD/Lainnya)	12.250.000	100,00	100,00	11.682.000	554.400	12.236.400	99,89	100,00	0,11	0,00			
2.07.01.2.06.0005	Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan	2.250.000	APBD (DAU/PAD/Lainnya)	2.250.000	100,00	100,00	2.250.000		2.250.000	100,00	100,00	0,00	0,00			

2.07.01.2.06.0006	Penyediaan Eahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan	3.500.000	APBD (DAU/PAD/Lainnya)	3.500.000	100,00	100,00	100,00	3.199.000	300.000	3.499.000	99,97	100,00	0,03	0,00		
2.07.01.2.06.0007	Penyediaan Bahary/Material	7.686.000	APBD (DAU/PAD/Lainnya)	7.686.000	100,00	100,00	100,00	7.651.850		7.651.850	99,56	100,00	0,44	0,00		
JUMLAH		7.804.032.876		7.804.032.876	100,00	100,00	100,00	7.002.423.576	516.452.070	7.518.875.646	96,35	100,00	3,65	0,00		

KODE	NAMA KEGIATAN	JUMLAH ANGGARAN	SUMBER DANA	TARGET S/D BULAN INI			REALISASI KEUANGAN						REALISASI FISIK S/D BULAN INI			DEVIASI		IDENTIFIKASI MASALAH	
				KEUANGAN			FISIK			SPJ			FISIK			KEU SPJ	FISIK	PERMASALAHAN	UPAYA/SOLUSI
				(Rp)	(%)	(%)	(Rp)	(Rp)	(Rp)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)				
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16				
2.07.01.2.06.0009	Penyelenggaan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	18.000.000	APBD (DAU/PAD/Lainnya)	18.000.000	100,00	100,00	17.975.730			17.975.730	99,87	100,00	0,13	0,00					
2.07.01.2.06.0010	Penatausahaan Arsip Dinamis pada SKPD	4.237.000	APBD (DAU/PAD/Lainnya)	4.237.000	100,00	100,00	4.199.550			4.199.550	99,12	100,00	0,88	0,00					
2.07.01.2.07	Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	22.000.000		22.000.000	100,00	100,00	20.450.000			20.450.000	92,95	100,00	7,05	0,00					
2.07.01.2.07.0006	Pengadaan Peralatan dan Mesin Lainnya	22.000.000	APBD (DAU/PAD/Lainnya)	22.000.000	100,00	100,00	20.450.000			20.450.000	92,95	100,00	7,05	0,00					
2.07.01.2.08	Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	378.168.000		378.168.000	100,00	100,00	326.357.085	40.327.124		366.684.209	96,96	100,00	3,04	0,00					
2.07.01.2.08.0001	Penyediaan Jasa Surat Menyurat	1.200.000	APBD (DAU/PAD/Lainnya)	1.200.000	100,00	100,00	1.200.000			1.200.000	100,00	100,00	0,00	0,00					
2.07.01.2.08.0002	Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	160.000.000	APBD (DAU/PAD/Lainnya)	160.000.000	100,00	100,00	137.018.085	11.523.124		148.541.209	92,84	100,00	7,16	0,00					
2.07.01.2.08.0004	Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	216.968.000	APBD (DAU/PAD/Lainnya), APBD Perubahan	216.968.000	100,00	100,00	188.139.000	28.804.000		216.943.000	99,99	100,00	0,01	0,00					
2.07.01.2.09	Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	156.519.000		156.519.000	100,00	100,00	151.113.138	4.666.500		155.779.638	99,53	100,00	0,47	0,00					
2.07.01.2.09.0002	Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan	78.372.000	APBD (DAU/PAD/Lainnya)	78.372.000	100,00	100,00	73.065.638	4.666.500		77.732.138	99,18	100,00	0,82	0,00					
2.07.01.2.09.0005	Pemeliharaan Mebel	4.647.000	APBD (DAU/PAD/Lainnya)	4.647.000	100,00	100,00	4.600.000			4.600.000	98,99	100,00	1,01	0,00					

2.07.01.2.09.0006	Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya	12.000.000	APBD (DAU/PAD/Lainnya)	12.000.000	100,00	100,00	11.979.000		11.979.000	99,83	100,00	0,17	0,00		
2.07.01.2.09.0009	Pemeliharaan/Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya	61.500.000	APBD (DAU/PAD/Lainnya)	61.500.000	100,00	100,00	61.468.500		61.468.500	99,95	100,00	0,05	0,00		
2.07.03	PROGRAM PELATIHAN KERJA DAN PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA	760.653.876		760.653.876	100,00	100,00	749.541.950	8.137.500	757.679.450	99,61	100,00	0,39	0,00		
2.07.03.2.01	Pelaksanaan Pelatihan	743.044.876		743.044.876	100,00	100,00	731.964.602	8.137.500	740.102.102	99,60	100,00	0,40	0,00		
JUMLAH		7.804.032.876		7.804.032.876	100,00	100,00	7.002.423.576	516.452.070	7.518.875.646	96,35	100,00	3,65	0,00		

KODE	NAMA KEGIATAN	JUMLAH ANGGARAN	SUMBER DANA	TARGET S/D BULAN INI			REALISASI KEUANGAN						DEVIASI		IDENTIFIKASI MASALAH	
				KEUANGAN		FISIK	SPJ			REALISASI FISIK S/D BULAN INI	KEU SPJ	FISIK	PERMASALAHAN	UPAYA/SOLUSI		
				(Rp)	(%)	(%)	S/D BULAN LALU	BULAN INI	S/D BULAN INI							
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	
	Berdasarkan Unit Kompetensi															
2.07.03.2.01.0001	Proses Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Keterampilan bagi Pencari Kerja berdasarkan Cluster Kompetensi	700.909.876	APBD (DAU/PAD/Lainnya), APBD Perubahan, DBHCHT	700.909.876	100,00	100,00	689.969.802	8.137.500	698.107.302	99,60	100,00	0,40	0,00			
2.07.03.2.01.0002	Koordinasi Unitas Lembaga dan Kerja Sama dengan Sektor Swasta untuk Penyediaan Instruktur serta Sarana dan Prasarana Lembaga Pelatihan Kerja	42.135.000	APBD (DAU/PAD/Lainnya)	42.135.000	100,00	100,00	41.994.800		41.994.800	99,67	100,00	0,33	0,00			
2.07.03.2.02	Pembinaan Lembaga Pelatihan Kerja Swasta	17.609.000		17.609.000	100,00	100,00	17.577.348		17.577.348	99,82	100,00	0,18	0,00			
2.07.03.2.02.0001	Pembinaan Lembaga Pelatihan Kerja Swasta	17.609.000	APBD (DAU/PAD/Lainnya)	17.609.000	100,00	100,00	17.577.348		17.577.348	99,82	100,00	0,18	0,00			
2.07.04	PROGRAM PENEMPATAN TENAGA KERJA	506.928.000		506.928.000	100,00	100,00	462.922.238	34.877.461	497.799.699	98,20	100,00	1,80	0,00			
2.07.04.2.01	Pelayanan antar Kerja di Daerah Kabupaten/Kota	253.232.000		253.232.000	100,00	100,00	239.088.455	13.853.631	252.942.086	99,89	100,00	0,11	0,00			
2.07.04.2.01.0002	Pelayanan antar Kerja	153.362.000	APBD (DAU/PAD/Lainnya), APBD Perubahan	153.362.000	100,00	100,00	140.141.645	13.056.000	153.197.645	99,89	100,00	0,11	0,00			

2.07.04.2.01.0004	Penyenggaraan Unit Layanan Disabilitas Ketenagakerjaan	26.983.000	APBD (DAU/PAD/Lainnya)	26.983.000	100,00	26.641.310	279.631	26.920.941	99,77	100,00	0,23	0,00	
2.07.04.2.01.0005	Perluasan Kesempatan Kerja	72.887.000	APBD (DAU/PAD/Lainnya)	72.887.000	100,00	72.305.500	518.000	72.823.500	99,91	100,00	0,09	0,00	
2.07.04.2.04	Pelindungan PMI (Pro dan Purna Penempatan) di Daerah Kabupaten/Kota	253.706.000		253.706.000	100,00	223.833.783	21.023.830	244.857.613	96,51	100,00	3,49	0,00	
2.07.04.2.04.0001	Peningkatan Pelindungan dan Kompetensi Calon Pekerja Migran Indonesia (PMI)/Pekerja Migran Indonesia (PMT)	92.826.000	APBD (DAU/PAD/Lainnya)	92.826.000	100,00	85.663.500	7.095.715	92.758.215	99,93	100,00	0,07	0,00	
JUMLAH		7.804.032.876		7.804.032.876	100,00	7.002.423.576	516.452.070	7.518.875.646	96,35	100,00	3,65	0,00	

KODE	NAMA KEGIATAN	JUMLAH ANGGARAN	SUMBER DANA	TARGET S/D BULAN INI			REALISASI KEUANGAN			REALISASI FISIK S/D BULAN INI		DEVIASI		IDENTIFIKASI MASALAH	
				KEUANGAN		FISIK	SPJ			S/D BULAN LALU	BULAN INI	S/D BULAN INI	KEU SPJ	FISIK	UPAYA/SOLUSI
				(Rp)	(%)		(Rp)	(%)	(Rp)				(%)	(%)	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
2.07.04.2.04.0002	Penyediaan Layanan Terpadu pada Calon Pekerja Migran	87.041.000	APBD (DAU/PAD/Lainnya)/APBD Perubahan	87.041.000	100,00	100,00	68.934.400	9.518.000	78.452.400	90,13	100,00	9,87	0,00		
2.07.04.2.04.0003	Pemberdayaan Pekerja Migran Indonesia Purna Penempatan	73.839.000	APBD (DAU/PAD/Lainnya)/APBD Perubahan	73.839.000	100,00	100,00	69.235.883	4.410.115	73.645.998	99,74	100,00	0,26	0,00		
2.07.05	PROGRAM HUBUNGAN INDUSTRIAL	145.345.000		145.345.000	100,00	100,00	140.328.650	3.905.000	144.233.650	99,24	100,00	0,76	0,00		
2.07.05.2.02	Pencegahan dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja dan Penutupan Perusahaan di Daerah Kabupaten/Kota	145.345.000		145.345.000	100,00	100,00	140.328.650	3.905.000	144.233.650	99,24	100,00	0,76	0,00		
2.07.05.2.02.0001	Pencegahan Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja, dan Penutupan Perusahaan yang Berakibat/Berdampak pada Kepentingan di 1 (Satu) Daerah Kabupaten/Kota	145.345.000	APBD (DAU/PAD/Lainnya)/APBD Perubahan	145.345.000	100,00	100,00	140.328.650	3.905.000	144.233.650	99,24	100,00	0,76	0,00		

3.29.05	PROGRAM PENGELOLAAN ENERGI BARU TERBARUKAN	31.459.000		31.459.000	100,00	100,00	29.066.750	1.689.000	30.755.750	97,76	100,00	2,24	0,00		
3.29.05.2.01	Penatausahaan Izin Pemanfaatan Langsung Panas Bumi dalam Daerah Kabupaten/Kota	31.459.000		31.459.000	100,00	100,00	29.066.750	1.689.000	30.755.750	97,76	100,00	2,24	0,00		
3.29.05.2.01.0003	Pengendalian dan Pengawasan Pelaksanaan Penzinan Pemanfaatan Langsung Panas Bumi dalam Daerah Kabupaten/Kota	31.459.000	APBD (DAU/PAD/Lainnya)	31.459.000	100,00	100,00	29.066.750	1.689.000	30.755.750	97,76	100,00	2,24	0,00		
3.32.03	PROGRAM PENGANGKATAN KAWASAN TRANSMIGRASI	118.638.000		118.638.000	100,00	100,00	68.233.005	43.345.430	111.578.435	94,05	100,00	5,95	0,00		
3.32.03.2.01	Penataan Persebaran Penduduk yang Berasal dari 1 (Satu)	118.638.000		118.638.000	100,00	100,00	68.233.005	43.345.430	111.578.435	94,05	100,00	5,95	0,00		
JUMLAH		7.804.032.876		7.804.032.876	100,00	100,00	7.002.423.576	516.452.070	7.518.875.646	96,35	100,00	3,65	0,00		

KODE	NAMA KEGIATAN	JUMLAH ANGGARAN	SUMBER DANA	TARGET S/D BULAN INI		REALISASI KEUANGAN				REALISASI FISIK S/D BULAN INI		DEVIASI		IDENTIFIKASI MASALAH	
				KEUANGAN		S/D BULAN LALU		BULAN INI		S/D BULAN INI		KEU SPJ	FISIK	PERMASALAHAN	UPAYA/SOLUSI
1	2	3	4	(Rp)	(%)	(Rp)	(%)	(Rp)	(%)	(Rp)	(%)	(%)	(%)	15	16
3.32.03.2.01.0004	Daerah Kabupaten/Kota	118.638.000	APBD (DAU/PAD/Lainnya)	118.638.000	100,00	68.233.005	100,00	43.345.430	100,00	111.578.435	94,05	5,95	0,00		
JUMLAH		7.804.032.876		7.804.032.876	100,00	7.002.423.576	100,00	516.452.070	100,00	7.518.875.646	96,35	3,65	0,00		

Tabel 1.5. Capaian Program, Kegiatan dan Sub Kegiatan Urusan Tenaga Kerja Kabupaten Kebumen Tahun 2024

No	URUSAN PEMERINTAHAN	OPD /UNIT KERJA	KEBIJAKAN	URAIAN PROGRAM KEGIATAN DAN SUB KEGIATAN	INDIKATOR PROGRAM, KEGIATAN DAN SUB KEGIATAN	SATUAN	TARGET DAN REALISASI KINERJA PROGRAM, KEGIATAN DAN SUB KEGIATAN			PERMASALAHAN	UPAYA MENGATASI PERMASALAHAN
							TARGET	REALISASI	%		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
7	Tenaga Kerja	DINAS TENAGA KERJA	Pemanfaatan dan pengembangan kualitas infrastruktur dalam rangka peningkatan sektor pertanian, industri dan jasa melalui peningkatan kualitas pelayanan publik serta peningkatan kualitas sumber daya manusia.	A PROGRAM PELATIHAN KERJA DAN PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA	Persentase Tenaga Kerja yang dilatih bernilai "A"	%	100	100	96,42	ada 16 peserta pelatihan yang tidak mengikuti pelatihan UJK karena kuota UJK hanya untuk 16 orang	Membuat usulan tambahan kuota UJK
				1 Kegiatan Pelaksanaan Pelatihan berdasarkan Unit Kompetensi	Jumlah Paket Pelatihan berdasarkan unit kompetensi	paket	10	10	100		
				a Sub Kegiatan Proses Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Keterampilan bagi Pencari Kerja berdasarkan Klaster Kompetensi	Jumlah orang pencari kerja yang mengikuti pelatihan	orang	189	264	139,68		
				b Sub Kegiatan Koordinasi Lintas Lembaga dan Kerja Sama dengan Sektor Swasta untuk Penyediaan Instruktur serta Sarana dan Prasarana Lembaga Pelatihan Kerja	Jumlah paket kerjasama dengan LPKS	lembar	1	1	100		

No	URUSAN PEMERINTAHAN	OPD /UNIT KERJA	KEBIJAKAN	URAIAN PROGRAM KEGIATAN DAN SUB KEGIATAN	INDIKATOR PROGRAM, KEGIATAN DAN SUB KEGIATAN	SATUAN	TARGET DAN REALISASI KINERJA PROGRAM, KEGIATAN DAN SUB KEGIATAN				PERMASALAHAN	UPAYA MENGATASI PERMASALAHAN
							TARGET	REALISASI	%			
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
				2 Kegiatan Pembinaan Lembaga Pelatihan Kerja Swasta	Jumlah LPKS yang dibentuk	orang	50	50	100			
				a Sub Kegiatan Pembinaan Lembaga Pelatihan Kerja Swasta	Jumlah instruktur LPKS yang terbina A	orang	50	50	100			
				B PROGRAM PENEMPATAN TENAGA KERJA	Prosentase penempatan tenaga kerja/pencari kerja terdaftar	%	28.50	26.02	91.30	Jumlah pencari kerja lebih banyak dari tahun sebelumnya, sementara jumlah penempatan kerja berkurang karena pengurangan tenaga kerja baik dalam dan luar negeri (Malaysia)	Menambah informasi lowongan kerja, konsultasi karir bergerak (PATRIOT)	
				1 Kegiatan Pelayanan Antar Kerja di Daerah Kabupaten/Kota	Jumlah Tenaga Kerja yang terserap	orang	2.567	3745	37.56	1. Penambahan tenaga kerja terserap setelah pelatihan 2. Animo bekerja ke luar negeri bertambah		
				a Sub Kegiatan	Jumlah	orang	16.792	13.650	81	1. Pembuatan	1. Permohonan data	

No	URUSAN PEMERINTAHAN	OPD /UNIT KERJA	KEBIJAKAN	URAIAN PROGRAM KEGIATAN DAN SUB KEGIATAN	INDIKATOR PROGRAM, KEGIATAN DAN SUB KEGIATAN	SATUAN	TARGET DAN REALISASI KINERJA PROGRAM, KEGIATAN DAN SUB KEGIATAN				PERMASALAHAN	UPAYA MENGATASI PERMASALAHAN
							TARGET	REALISASI	%			
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
				Pelayanan antar Kerja Jumlah Kegiatan Pelayanan	pencari kerja yang terlayani melalui mekanisme antar kerja					kartu kuning melalui aplikasi E-Makaryo milik provinsi, sehingga tidak tercatat di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten 2. Setelah lulus SMA/SMK tidak membuat kartu AK-1 (kartu kuning) 3. Banyak perusahaan sudah tidak lagi mensyaratkan kartu AK-1 untuk melamar	ke Disnaker Provinsi 2. Layanan PATRIOT (Pelayanan AK1, Karier, Info loker terpadu) untuk mempermudah mencari informasi loker	
				b Sub Kegiatan Perluasan Kesempatan Kerja Jumlah orang Terserapnya tenaga kerja dari masyarakat menengah menganggur dari keluarga miskin dan di PH	Jumlah orang terserapnya tenaga kerja dari masyarakat menengah menganggur dari keluarga miskin dan di PH	Orang	30	30	100			
				2 Kegiatan Pelindungan PMI (Pra dan Purna	Jumlah CPMI atau	orang	2.130	1696	79.62	Berkurangnya Calon Pekerja	Diarahkan untuk bekerja ke	

No	URUSAN PEMERINTAHAN	OPD /UNIT KERJA	KEBIJAKAN	URAIAN PROGRAM KEGIATAN DAN SUB KEGIATAN	INDIKATOR PROGRAM, KEGIATAN DAN SUB KEGIATAN	SATUAN	TARGET DAN REALISASI KINERJA PROGRAM, KEGIATAN DAN SUB KEGIATAN				PERMASALAHAN	UPAYA MENGATASI PERMASALAHAN
							TARGET	REALISASI		%		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
				Penempatan) di Daerah Kabupaten/Kota	PMI yang terlindungi					Migran yang akan bekerja ke luar negeri karena ada perusahaan negara penempatan (malaysia) yang tutup	negara lain sektor formal	
				a Sub Kegiatan Peningkatan Perlindungan dan Kompetensi Calon Pekerja Migran Indonesia (PMI)/Pekerja Migran Indonesia (PMI)	Jumlah calon PMI atau PMI yang terlindungi	orang	180	180	100			
				b Sub Kegiatan Penyediaan Layanan Terpadu pada Calon Pekerja Migran	Jumlah orang calon PMI yang mengurus paspor	Orang	1.800	1.496	83,11	Berkurangnya Calon Pekerja Migran yang akan bekerja ke luar negeri karena ada perusahaan negara penempatan (malaysia) yang tutup	Diarahkan untuk bekerja ke negara lain sektor formal	
				c Pemberdayaan Pekerja Migran Indonesia Purna Penempatan	Jumlah Pekerja Migran Indonesia Purna Penempatan	Orang	50	52	104			
				C PROGRAM HUBUNGAN	Persentase Kasus yang	%	100	130	130			

No	URUSAN PEMERINTAHAN	OPD /UNIT KERJA	KEBIJAKAN	URAIAN PROGRAM KEGIATAN DAN SUB KEGIATAN	INDIKATOR PROGRAM, KEGIATAN DAN SUB KEGIATAN	SATU AN	TARGET DAN REALISASI KINERJA PROGRAM, KEGIATAN DAN SUB KEGIATAN				PERMASALA HAN	UPAYA MENGATASI PERMASALAH AN
							TARGE T	REALISAS I	%			
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
				INDUSTRIAL	diselesaikan dengan perjanjian							
				1 Kegiatan Pencegahan Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja dan Penutupan Perusahaan Kabupaten/Kota	Jumlah perselisihan yang terselesaikan	Kasus	10	13	130			
				a Sub Kegiatan Pencegahan Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja dan Penutupan Perusahaan yang berakibat/ berdamp- pak pada kepentingan di 1(satu)daerah Kabupaten/Kota	Jumlah kegiatan pencegahan perselisihan hubungan industrial	Kegiat an	6	6	100			