



**BerAKHLAK** **#bangga**  
Berorientasi Pelayanan Akuntabel Kompeten  
Harmonis Loyal Adaptif Kolaboratif **melayani**  
**bangsa**



# LAPORAN KINERJA

## DINAS TENAGA KERJA KABUPATEN JEMBER

Jl. Kartini No. 2, Jember 68137

Surel : [disnaker@jemberkab.go.id](mailto:disnaker@jemberkab.go.id)

Laman : <https://disnaker.jemberkab.go.id>

# 2025

## KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadiran Tuhan Yang Maha Esa, yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya, sehingga penyusunan Laporan Kinerja Dinas Tenaga Kerja Tahun 2025 dapat kami selesaikan.

Laporan Kinerja Dinas Tenaga Kerja disusun sesuai dengan amanat Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah, Peraturan Presiden RI Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, dan mengacu pada Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu Atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah.

Laporan Kinerja Dinas Tenaga Kerja ini merupakan bentuk akuntabilitas publik dari pelaksanaan tugas dan fungsi yang dipercayakan kepada setiap instansi pemerintah dan atas penggunaan anggaran. Laporan ini sebagai media informasi publik atas capaian kinerja yang terukur dan bertujuan untuk memberikan gambaran tingkat pencapaian instansi yang mengindikasikan tingkat keberhasilan dan kegagalan pencapaian sasaran strategis berdasarkan indikator yang ditetapkan.

Diharapkan penyajian Laporan Kinerja ini dapat menjadi bahan evaluasi untuk perbaikan kinerja agar lebih berorientasi hasil, relevan efektif dan efisien dan berkelanjutan di masa mendatang.

Jember, 19 Februari 2026

Kepala Dinas Tenaga Kerja  
Kabupaten Jember



Drs. Hadi Mulyono, M.Si  
Pembina Utama Muda  
NIP. 19661107 198809 1 001

## DAFTAR ISI

Hal :

<b>KATA PENGANTAR</b> .....	i
<b>DAFTAR ISI</b> .....	ii
<b>IKHTISAR EKSEKUTIF</b> .....	iv
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	1
A. LATAR BELAKANG .....	1
B. TUJUAN .....	1
C. TUGAS, FUNGSI DAN SUSUNAN ORGANISASI.....	1
D. DUKUNGAN SDM, SARANA PRASARANA DAN ANGGARAN	7
E. ISU STRATEGIS ORGANISASI.....	10
F. TINDAK LANJUT ATAS LAPORAN HASIL EVALUASI SAKIP TH.2025	11
<b>BAB II. PERENCANAAN DAN PERJANJIAN KINERJA</b> .....	13
A. RENCANA STRATEGIS .....	13
B. INDIKATOR KINERJA UTAMA.....	17
C. PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2025.....	19
D. PROGRAM, KEGIATAN DAN SUB KEGIATAN TAHUN 2025.....	22
<b>BAB III. AKUNTABILITAS KINERJA</b> .....	26
A. KERANGKA PENGUKURAN KINERJA TAHUN 2025 .....	26
B. CAPAIAN DAN ANALISIS KINERJA – PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2025 DENGAN DASAR RENSTRA 2021 – 2026 .....	27
C. CAPAIAN DAN ANALISIS KINERJA – PERJANJIAN KINERJA PERUBAHAN TAHUN 2025 DENGAN DASAR RENSTRA 2025 – 2029.....	39
D. AKUNTABILITAS KEUANGAN .....	54
<b>BAB IV. PENUTUP.</b> .....	58
A. KESIMPULAN .....	58
B. LANGKAH PERBAIKAN KINERJA .....	59
<b>LAMPIRAN</b>	
Lampiran 1. Perjanjian Kinerja Tahun 2025	
Lampiran 2. Perjanjian Kinerja Perubahan Tahun 2025	

- Lampiran 3. Keputusan Kepala PD Tentang Indikator Kinerja Utama (Renstra 2021-2026)
- Lampiran 4. Keputusan Kepala PD Tentang Indikator Kinerja Utama (Renstra 2025-2029)

## IKHTISAR EKSEKUTIF

Laporan Kinerja Dinas Tenaga Kerja tahun 2025 menyajikan 2 analisis dan evaluasi terhadap capaian kinerja, yaitu :

- a. Capaian Kinerja yang diperjanjikan dalam Perjanjian Kinerja tahun 2025 awal, disusun berdasarkan pada Renstra 2021-2026, terdiri dari 1 Tujuan, dan 2 sasaran
- b. Capaian Kinerja yang diperjanjikan dalam Perjanjian Kinerja Perubahan tahun 2025, yang disusun berdasarkan Renstra (Perubahan) 2025-2029, terdiri dari 1 Tujuan, dan 2 sasaran

Rincian realisasi indikator kinerja pada PK 2025 yang disusun berdasarkan Renstra 2021-2026 adalah sebagai berikut :

No	Tujuan / Sasaran	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	% Capaian
1	Sasaran 1.1 Meningkatnya pencari kerja terlatih yang memiliki sertifikat kompetensi dan ditempatkan	Presentase pencaker terlatih dan bersertifikat kompetensi	100%	100%	100
		Pencari kerja yang ditempatkan	1000 orang	3.846 orang	100
2	Meningkatnya perlindungan tenaga kerja	Presentase Penyelesaian Kasus Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja, dan Penutupan Perusahaan	100%	85%	85

Dari hasil pengukuran realisasi kinerja terhadap 3 indikator, dapat disimpulkan bahwa:

- Sebanyak 2 indikator tercapai sesuai target, dengan capaian realisasi sama dengan atau diatas 100%
- Sebanyak 1 indikator tidak tercapai sesuai target, dengan capaian realisasi dibawah 100%

Rincian realisasi indikator kinerja pada PK 2025 yang disusun berdasarkan Renstra 2025-2029 adalah sebagai berikut :

No	Tujuan / Sasaran	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	% Capaian
1	Tujuan 1 : Menurunnya angka pengangguran, peningkatan pendapatan penduduk miskin dan potensi ekonomi sektor industri.	Tingkat Pengangguran Terbuka (%)	3,20%	3,07%	104
2	Sasaran 1.1 Meningkatnya produktivitas, partisipasi, dan perlindungan tenaga kerja	Pertumbuhan Produktivitas Tenaga Kerja (%)	1,43%	1,71%	120
		Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (%)	73,91%	75,78%	103
		Persentase tenaga kerja yang mendapat perlindungan tenaga kerja (%)	22 %	21,4%	97
3	Sasaran 2 Meningkatkan Akuntabilitas Kinerja dan Efektivitas Pencapaian Target Kinerja Perangkat Daerah	Nilai SAKIP Perangkat Daerah (Nilai)	81	88,67	109

Dari hasil pengukuran realisasi kinerja terhadap 5 indikator, dapat disimpulkan bahwa:

- Sebanyak 4 indikator tercapai sesuai target, dengan capaian realisasi sama dengan atau diatas 100%
- Sebanyak 1 indikator tidak tercapai sesuai target, dengan capaian realisasi dibawah 100%

Terhadap capaian kinerja tersebut terdapat beberapa tantangan yang perlu menjadi perhatian bagi Dinas Tenaga Kerja, yaitu :

- Ketidaksihesuaian kompetensi sebagian pencari kerja dengan kebutuhan industri
- Masih rendahnya daya serap tenaga kerja

- Anggaran Program kegiatan yang terbatas karena efisiensi anggaran pada tahun 2025

Kinerja keuangan pada tahun 2025 menunjukkan realisasi sebesar Rp 12.153.625.639,00 atau 87,7 % dari total pagu anggaran sebesar Rp 13.853.519.200,9

Capaian Kinerja Dinas Tenaga Kerja diharapkan dapat meningkat dari tahun ke tahun. Untuk itu diperlukan upaya bersama untuk dapat mewujudkan harapan tersebut

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. LATAR BELAKANG**

Penyusunan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKIP) merupakan bagian dari penerapan Sistem Akuntabilitas Instansi Pemerintah. LKIP merupakan bentuk pertanggung jawaban dari kinerja yang diperjanjikan dalam Perjanjian Kinerja, atas penggunaan anggaran yang bersumber dari APBD dan / atau APBN. Dasar hukum penyusunan laporan kinerja antara lain :

- Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah
- 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

### **B. TUJUAN**

Penyusunan Laporan Kinerja bertujuan untuk :

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

### **C. TUGAS, FUNGSI DAN SUSUNAN ORGANISASI**

Pelaksanaan tugas, fungsi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Jember pada tahun 2025 berpedoman pada Peraturan Bupati Jember Nomor 16 tahun 2023 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Jember sebagai berikut :

- (1) Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Jember merupakan unsur pelaksana urusan pemerintahan di bidang tenaga kerja dan urusan pemerintahan di bidang transmigrasi.
- (2) Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Jember dipimpin oleh kepala dinas yang berkedudukan di bawah dan bertanggungjawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah.
- (3) Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Jember mempunyai tugas melaksanakan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah di bidang tenaga kerja dan bidang transmigrasi.
- (4) Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Jember dalam melaksanakan tugasnya mempunyai fungsi
  - a. perumusan kebijakan daerah di bidang tenaga kerja dan transmigrasi;
  - b. pelaksanaan kebijakan daerah di bidang tenaga kerja dan transmigrasi;
  - c. pelaksanaan evaluasi dan pelaporan daerah di bidang tenaga kerja dan transmigrasi;
  - d. pelaksanaan administrasi daerah di bidang tenaga kerja dan transmigrasi; dan
  - e. pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Bupati sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (5) Susunan organisasi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Jember terdiri dari :
  1. Sekretariat,
    - Sekretariat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 ayat (1) huruf a, mempunyai tugas merencanakan, melaksanakan, mengkoordinasikan dan mengendalikan kegiatan administrasi umum, kepegawaian, perencanaan pelaporan dan keuangan serta tugas lain yang diberikan oleh Kepala Dinas.
    - Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat(1), Sekretariat mempunyai fungsi:
      - a) penyiapan perumusan kebijakan operasional tugas dan dukungan administrasi umum, kepegawaian perencanaan dan Keuangan di lingkungan Dinas;

- b) pengkoordinasian pelaksanaan tugas dan dukungan administrasi umum kepegawaian, dan Keuangan di lingkungan Dinas
  - c) Pemantauan evaluasi, pelaporan tugas dan dukungan administrasi umum, kepegawaian, perencanaan pelaporan dan Keuangan di Lingkungan Dinas;
  - d) pengkoordinasian pengelolaan barang milik daerah dan barang milik negara yang menjadi tanggung jawab Dinas; dan
  - e) Penyusunan laporan pertanggungjawaban atas pelaksanaan tugas.
- Sekretariat terdiri dari:
- a. Sub Bagian Umum dan Kepegawaian;  
Sub Bagian Umum dan Kepegawaian sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 ayat (1) huruf a angka 1, mempunyai tugas:
    - a) menyiapkan administrasi surat yang meliputi penerimaan, pengiriman dan pendistribusian surat;
    - b) menyiapkan bahan penggandaan naskah dinas dan pengelolaan kearsipan Dinas;
    - c) menyiapkan bahan penyelenggaraan rapat-rapat dinas, perjalanan dinas, penerimaan tamu-tamu, keamanan dan kebersihan lingkungan kerumahtanggaan lainnya;
    - d) menyiapkan bahan telaahan dan pelayanan informasi;
    - e) menyiapkan dan mengkoordinasikan penyusunan analisis Jabatan dan analisis beban kerja di lingkungan Dinas;
    - f) menyusun rencana kebutuhan barang dan kebutuhan pemeliharaan barang;
    - g) melaksanakan pelayanan administrasi dan melaksanakan pengadaan, pemeliharaan dan pendistribusian peralatan/perlengkapan kantor;
    - h) melaksanakan kegiatan penatausahaan, pengamanan dan perlindungan aset/ barang milik daerah; dan
    - i) melaksanakan pengusulan seluruh rencana kebutuhan kepegawaian dan penyelenggaraan tata usaha kepegawaian lainnya; dan

- j) menyusun laporan pertanggungjawaban atas pelaksanaan tugas.
  - b. Sub Bagian Perencanaan dan Pelaporan  
Sub Bagian Perencanaan dan Pelaporan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 ayat (1) huruf a angka 2 mempunyai tugas:
    - a) Mengumpulkan Bahan dan penyusunan perencanaan strategis tahunan Dinas;
    - b) melaksanakan pengumpulan, pengolahan dan penyajian data informasi;
    - c) mengkoordinasikan pelaksanaan input data pada sistem informasi perencanaan dan pelaporan daerah;
    - d) mengumpulkan bahan dan pengkoordinasian penyusunan laporan kinerja, laporan penyelenggaraan pemerintahan dan laporan pertanggungjawaban Dinas sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku;
    - e) mengkoordinasikan penyusunan dan pengumpulan perjanjian kinerja lingkup dinas;
    - f) menyiapkan bahan monitoring, evaluasi dan pengendalian pelaksanaan program, kegiatan, dan anggaran; dan
    - g) menyusun laporan pertanggungjawaban atas pelaksanaan tugas.
  - c. Kelompok Jabatan Fungsional.
2. Bidang Penempatan Tenaga Kerja, Perluasan Kesempatan Kerja dan Transmigrasi,
- Bidang Penempatan Tenaga Kerja, Perluasan Kesempatan Kerja dan Transmigrasi mempunyai tugas penyusunan kebijakan teknis penempatan perluasan kesempatan kerja, perlindungan tenaga kerja dan Pekerja Migran Indonesia serta penempatan transmigrasi dan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Dinas
  - Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud Bidang Penempatan Tenaga Kerja, Perluasan Kesempatan Kerja dan Transmigrasi , mempunyai fungsi:
    - a) perumusan kebijakan di bidang perencanaan, penempatan, perlindungan tenaga kerja, Perluasan Kesempatan Kerja dan transmigrasi;

- b) pengkoordinasian dan sinkronisasi pelaksanaan kebijakan di bidang perencanaan, penempatan, perlindungan tenaga kerja, Perluasan Kesempatan Kerja dan transmigrasi;
- c) penyusunan norma, standart prosedur dan kriteria di bidang perencanaan, penempatan, perlindungan tenaga kerja, Perluasan Kesempatan Kerja dan transmigrasi;
- d) penyusunan data dan informasi di bidang perencanaan, penempatan, perlindungan tenaga kerja, Perluasan Kesempatan Kerja dan transmigrasi;
- e) pemberian bimbingan teknis dan supervise di bidang perencanaan, penempatan, perlindungan tenaga kerja, Perluasan Kesempatan Kerja dan transmigrasi
- f) pemantauan, analisis, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan kebijakan di bidang penempatan, perlindungan tenaga kerja, Perluasan Kesempatan Korja dan transmigrasi;
- g) koordinasi dan sinkronisasi perpanjangan izin mempekerjakan Tenaga Kerja Asing yang lokasi kerja dalam 1 (satu) Daerah, dan
- h) Penyusunan laporan pertanggungjawaban atas pelaksanaan tugas

### 3. Bidang Pembinaan, Pelatihan Tenaga Kerja dan Produktifitas

- Bidang Pembinaan, Pelatihan Tenaga Kerja dan Perluasan Kesempatan Kerja mempunyai tugas penyusunan kebijakan teknis, dan pengkoordinasian pelaksanaan Bidang Pembinaan, Pelatihan Tenaga Kerja dan Produktifitas serta tugas lain yang diberikan oleh Kepala Dinas.
- Untuk melaksanakan tugas Bidang Pembinaan, Pelatihan Tenaga Kerja dan Produktifitas, mempunyai fungsi:
  - a) Perumusan kebijakan di Bidang Pembinaan, Pelatihan Tenaga Kerja dan Produktifitas
  - b) Pelaksanaan koordinasi dan sinkronisasi pelaksanaan kebijakan di Bidang Pembinaan, Pelatihan Tenaga Kerja dan Produktifitas
  - c) Penyusunan norma, standard prosedur dan kriteria di Bidang Pembinaan, Pelatihan Tenaga Kerja dan Produktifitas;

- d) penyusunan data dan informasi di Bidang Pembinaan, Pelatihan Tenaga Kerja dan Produktifitas
- e) pemberian bimbingan teknis dan supervisi di Bidang Pembinaan, Pelatihan Tenaga Kerja dan Produktifitas
- f) pemantauan, analisis, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan kebijakan di Bidang Pembinaan, Pelatihan Tenaga Kerjadan Produktifitas
- g) pelaksanaan pengadaan sarana pelatihan kerja lingkup kabupaten
- h) pemberian rekomendasi perizinan dan pendaftaran lembaga pelatihan kerja
- i) pelaksanaan fasilitasi program pelatihan tenaga kerja, produktifitas dan pemagangan (dalam negeri dan luar negeri)
- j) penyusunan laporan pertanggungjawaban atas pelaksanaan tugas

#### 4. Bidang Hubungan Industrial, Syarat Kerja, dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja

- Bidang Hubungan Industrial, Syarat Kerja dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja mempunyai tugas penyusunan kebijakan teknis, pembinaan dan pengkoordinasian Bidang Hubungan Industrial, Syarat Kerja dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja dan melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Dinas.
- Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud Bidang Hubungan Industrial, Syarat Kerja dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja, mempunyai fungsi:
  - a) Perumusan kebijakan di Bidang Hubungan Industrial, Syarat Kerja dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja
  - b) Pengkoordinasian dan sinkronisasi pelaksanaan kebijakan di Bidang Hubungan Industrial, Syarat Kerja dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja
  - c) penyusunan norma, standard prosedur dan kriteria di Bidang Hubungan Industrial, Syarat Kerja dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja

- d) penyusunan data dan informasi di Bidang Hubungan Industrial, Syarat Kerja dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja
  - e) pemberian bimbingan teknis dan supervise di Bidang Hubungan Industrial, Syarat Kerja dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja
  - f) pemantauan, analisis, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan kebijakan di Bidang Hubungan Industrial, Syarat Kerja dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja; dan
  - g) Penyusunan laporan pertanggungjawaban atas pelaksanaan tugas
5. UPTD;
  6. Kelompok Jabatan Fungsional

Dengan adanya kebijakan penataan kelembagaan di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Jember, pelaksanaan Tugas dan fungsi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Jember di tahun 2026 berpedoman pada Peraturan Bupati Jember Nomor 34 Tahun 2025 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Uraian Tugas Dan Fungsi Serta Tata Kerja Dinas Di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Jember.

#### **D. DUKUNGAN SUMBER DAYA MANUSIA DAN SARANA PRASARANA**

##### **- SUMBER DAYA MANUSIA**

Sumber Daya Manusia merupakan salah satu instrumen penunjang pokok pelaksanaan tugas pokok dan fungsi instansi dengan kuantitas dan kualitas yang memadai sesuai analisa jabatan dan kompetensi. Berdasarkan hasil analisa jabatan kebutuhan pegawai Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Jember yang dituangkan pada Keputusan Bupati Jember Nomor: 188.45/239/1.12/2024 tentang Peta Jabatan Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Jember. Jumlah personil Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Jember yang ada per 31 Desember 2025 berdasarkan keterisian pegawai yang datanya sudah *update* melalui SIMPEG sebanyak 33 orang, sedangkan berdasarkan hasil analisa jabatan dan analisa beban kerja idealnya sebanyak 61 orang, sehingga masih terdapat kekurangan pegawai sebanyak 28 orang. Komposisi pegawai keseluruhan adalah sebagai berikut :

**Tabel 1.1**  
**Komposisi SDM Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Jember Tahun 2025**

Jabatan	Kebutuhan						Bezetting						L	P
	∑	SD	SMA	D3	S1	S2	∑	SD	SMA	D3	S1	S2		
Jabatan Pimpinan Tinggi	1	-	-	-	-	1	1	-	-	-	-	1	0	1
Jabatan Administrasi														
1. Administrator	6	-	-	-	6	-	5	-	-	-	1	4	4	1
2. Pengawas	0	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	0	0
3. Pelaksana	31	-	15	8	8	-	14	-	12	-	2	-	12	2
Jabatan Fungsional	23	-	-	-	23	-	13	-	-	1	12	-	5	8
Jumlah	61	-	15	8	37	1	33	-	12	1	15	5	21	12

**Sumber** : Data Kepegawaian Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Jember 2025

Berdasarkan tabel 1.1, menunjukkan adanya gap antara kebutuhan pegawai dari hasil analisis jabatan dengan bezetting pegawai. Jumlah Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Jember belum memenuhi jumlah ideal untuk pengelolaan beban kerja di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Jember. Optimalisasi pencapaian target kinerja dilakukan dengan menerapkan sistem kerja baru pasca penyederhanaan birokrasi, dengan penugasan personil pada lintas tim kerja sesuai urgensi target dan tenggat waktu penyelesaian tugas.

#### - **SARANA DAN PRASARANA**

Dalam menjalankan tugas pokok dan fungsi selain penguatan pada sumber daya manusia, juga diperlukan dukungan sarana dan prasarana. Sarana dan prasarana yang memadai akan menunjang keberhasilan ketercapaian tugas pokok dan fungsi Institusi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Jember bertempat di Jalan Kartini No. 2, Kapatihan, Kec. Kaliwates, Kabupaten Jember, Jawa Timur.

Sebagai penunjang penyelenggaraan pemerintahan dan pelayanan publik yang semakin meningkat, maka ruang kantor Jalan Kartini No. 2, Kapatihan, Kec. Kaliwates, Kabupaten Jember, Jawa Timur kurang memadai karena adanya kegiatan yang membutuhkan ruangan untuk menunjang kegiatan tersebut seperti ruangan rapat maupun gedung aula yang mempunyai kapasitas besar. Selain itu terbatasnya kendaraan operasional juga menjadi kendala yang menyebabkan terhambatnya kegiatan khusus untuk penjemputan Pekerja Migran bermasalah maupun kegiatan operasional kantor.

Adapun data sarana dan prasarana pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Jember adalah sebagai berikut :

**Tabel 1.2**  
**Profil Sarana dan Prasarana Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Jember**  
**Per 31 Desember 2025**

No.	Sarana Prasarana	Jumlah	Kondisi			Jumlah ideal
			Baik	Kurang Baik	Rusak	
1	Bangunan Gedung Kantor Permanen	1	1	-	-	1
2	A.C. Split	23	14	2	7	23
3	Alat Pemadam/Portable	1	-	1	-	1
4	Alat Pencetak Label	3	3	-	-	3
5	Alat Penghancur Kertas	1	1	-	-	1
6	Alat Tenis Meja	1	-	-	1	1
7	Brankas	1	1	-	-	1
8	Camera Electronic	1	1	-	-	1
9	CPU (Peralatan Personal Komputer)	1	-	-	1	1
10	Dispenser	3	3	-	-	3
11	Faxsimile	1	1	-	-	1
12	Filing Cabinet Besi	18	8	8	2	18
13	Kipas Angin	1	-	-	1	1
14	Kompur Gas (Alat Dapur)	1	1	-	-	1
15	Kursi Besi/Metal	1	-	-	1	1
16	Kursi Kerja Pegawai Non Struktural	5	-	1	4	5
17	Kursi Kerja Pejabat Eselon IV	10	10	-	-	10
18	Kursi Rapat	50	50	-	-	50
19	Kursi Tamu	1	-	-	1	1
20	Laptop	17	16	-	1	17
21	Lemari Besi/Metal	28	22	6	-	28
22	Lemari Es	1	1	-	-	1
23	Lemari Kaca	1	1	-	-	1
24	Loudspeaker	1	1	-	-	1
25	Meja 1/2 Biro	2	2	-	-	2
26	Meja Rapat	1	1	-	-	1
27	Mesin Absensi	1	1	-	-	1
28	Mesin Fotocopy Lainnya	1	-	-	1	1
29	Mesin Gerinda	20	20	-	-	20
30	Mesin Jahit	110	110	-	-	110
31	Mesin Las Listrik	5	5	-	-	5
32	Mimbar/Podium	1	1	-	-	1
33	Mobil Unit Kesehatan Masyarakat	1	1	-	-	1
34	Monitor	2	1	-	1	2
35	Note Book	14	3	4	7	14
36	P.C Unit	22	20	-	2	22

No.	Sarana Prasarana	Jumlah	Kondisi			Jumlah ideal
			Baik	Kurang Baik	Rusak	
37	Papan Pengumuman	1	-	-	1	1
38	Papan Visual/Papan Nama	1	-	-	1	1
39	Pompa Air	1	1	-	-	1
40	Printer (Peralatan Personal Komputer)	34	19	6	9	34
41	Scanner (Peralatan Mini Komputer)	1	1	-	-	4
42	Sepeda Motor	10	7	2	1	10
43	Sofa	4	3	-	1	4
44	Sound System	4	3	1	-	4
45	Station Wagon	1	1	-	-	1
46	Tangki Air	1	1	-	-	1
47	Televisi	1	-	-	1	1
48	Unit Power Supply	3	1	-	2	3
49	Viewer (Peralatan Mini Komputer)	1	1	-	-	1
50	Alat Kantor Lainnya	3	3	-	-	-
<b>JUMLAH</b>		<b>418</b>	<b>341</b>	<b>31</b>	<b>46</b>	<b>-</b>

Sumber Data : Kartu Inventaris Barang 2025

## E. ISU STRATEGIS

Isu strategis adalah kondisi yang menjadi perhatian karena dampaknya yang signifikan bagi Perangkat Daerah dimasa datang. Suatu kondisi yang menjadi isu strategis adalah keadaan yang apabila tidak diantisipasi, akan menimbulkan kerugian yang lebih besar atau sebaliknya, dalam hal tidak dimanfaatkan, akan menghilangkan peluang untuk meningkatkan layanan kepada masyarakat dalam jangka panjang.

Isu strategis yang berhasil diidentifikasi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Jember dalam pelaksanaan tugas dan fungsi yaitu:

1. Kurangnya dukungan alat/ bantuan stimulan pada para pencaker yang dilatih
2. Masih banyak PMI berangkat ke Luar Negeri secara non prosedural
3. Rendahnya kompetensi PMI untuk keluar negeri
4. Belum adanya Perda Pelindungan Pekerja Migran Indonesia dan Keluarganya, menyebabkan kurangnya payung hukum yang melindungi hak-hak PMI, mulai dari pra-penempatan, masa kerja, hingga pasca-penempatan. Dampaknya, pekerja migran rentan terhadap eksploitasi, penipuan, hingga perdagangan manusia. Ketiadaan regulasi ini juga menyulitkan pemerintah daerah dalam pengawasan dan pendampingan terhadap PMI, sehingga potensi devisa dari pekerja migran tidak termanfaatkan secara optimal.
5. Rendahnya anggaran perluasan kesempatan kerja dalam 1 (satu) tahun

- sehingga kurang menjangkau pencari kerja secara luas
6. Tidak adanya anggaran kegiatan transmigrasi, dengan adanya anggaran kegiatan transmigrasi diharapkan mampu melaksanakan pemerataan pembangunan di wilayah-wilayah terpencil dan meningkatkan kesejahteraan penduduk
  7. Belum maksimalnya pelaksanaan skema Antar Kerja Antar Daerah (AKAD) jika dibandingkan dengan bermacam sektor ketenagakerjaan dapat memperburuk ketimpangan sosial dan ekonomi, serta menghambat pertumbuhan sektor-sektor ketenagakerjaan di berbagai daerah.
  8. Keterserapan tenaga kerja disabilitas masih minim

## F. TINDAK LANJUT ATAS LAPORAN HASIL EVALUASI SAKIP TAHUN 2025

**Tabel 1.3 Tindak Lanjut Atas Laporan Hasil Evaluasi SAKIP Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Jember Tahun 2025**

No	Saran / Rekomendasi	Tindak Lanjut
1	Menyusun Prosedur/pedoman teknis Pengukuran Kinerja dengan Indikator Pengukuran kinerja yang jelas, spesifik dan terukur, mekanisme pengumpulan data yang bisa diandalkan, formula/rumus cara penghitungan indikator, dan level-level yang bertanggungjawab atas indikator kinerja	Menyusun pedoman teknis pengukuran kinerja internal Dinas Tenaga Kerja sesuai indikator Renstra 2025 – 2029
2	Membuat Laporan Kinerja secara berkala dan melibatkan seluruh pegawai, sebagai bahan monitoring dan evaluasi paling lambat 30 hari setelah Laporan Kinerja selesai untuk menentukan penyesuaian / strategi mencapai target kinerja	Menyusun laporan kinerja triwulan dan tahunan dengan melibatkan seluruh bidang
3	Melaksanakan evaluasi akuntabilitas kinerja internal dengan berkualitas sesuai standar, mendalam (mencakup semua aspek), memanfaatkan teknologi informasi, dan dilakukan oleh SDM yang memadai dengan kualifikasi, pelatihan, dan jumlah yang tepat untuk melaksanakan evaluasi secara efektif	Melaksanakan evaluasi akuntabilitas kinerja internal menggunakan aplikasi e SAKIP

No	Saran / Rekomendasi	Tindak Lanjut
4	Hasil Evaluasi diimplementasikan sepenuhnya dengan cara monitoring evaluasi dan menindaklanjuti hasil rekomendasi sehingga memberikan dampak nyata dalam efektifitas dan efisiensi kinerja	Menyusun mekanisme Monev & tindak lanjut atas hasil evaluasi
5	Menyusun rencana aksi berdasarkan hasil evaluasi yang berisi langkahlangkah perbaikan efektivitas (peningkatan capaian) dan efisiensi anggaran sehingga Nilai SAKIP mengalami peningkatan dan penggunaan anggaran menjadi lebih tepat sasaran, serta program dan kegiatan yang tidak efektif menjadi lebih disederhanakan	Penyusunan Rencana Aksi
6	Pimpinan OPD secara aktif menjadikan evaluasi akuntabilitas kinerja internal sebagai bahan monev dan tindak lanjut untuk peningkatan kinerja organisasi, bukan hanya sekedar formalitas pelaporan, serta memantau dan mengevaluasi implementasi hasil evaluasi dengan menyusun rencana aksi yang jelas berdasarkan hasil evaluasi kinerja internal sehingga capaian indikator kinerja meningkat pada periode setelah implementasi rekomendasi dan masalah kinerja yang sama tidak lagi berulang karena sudah ditangani melalui tindak lanjut hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal;	Kepala Dinas memimpin rapat rutin evaluasi & pengawasan implementasi hasil evaluasi
7	Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Jember untuk segera menyusun Rencana Aksi Tindak Lanjut atas rekomendasi Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah sampai Triwulan III Tahun 2025	Menyusun Matrik rencana aksi tindak lanjut atas rekomendasi LHE AKIP 2025

Sumber : TL LHE SAKIP Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Jember Tahun 2025 Triwulan 3

## BAB II

### PERENCANAAN DAN PERJANJIAN KINERJA

#### A. RENCANA STRATEGIS

Perencanaan dan penganggaran pada tahun 2025 diwarnai agenda perubahan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kabupaten Jember tahun 2021-2026 menjadi RPJMD Kabupaten Jember tahun 2025-2029 sebagaimana ditetapkan dalam Peraturan Daerah Kabupaten Jember Nomor 3 Tahun 2025 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kabupaten Jember tahun 2025-2029. Serta penetapan Peraturan Daerah Kabupaten Jember Nomor 4 Tahun 2025 tentang perubahan APBD tahun 2025, sebagai bentuk konsolidasi fiskal dengan mengedepankan pencapaian target kinerja Perangkat Daerah.

Perubahan strategis tersebut dijabarkan dalam bentuk operasional di tingkat Perangkat Daerah dengan penyusunan Rencana Strategis Perangkat Daerah (Renstra- PD) tahun 2025-2029 dan penetapan Dokumen Pelaksanaan Perubahan Anggaran (DPPA) PD tahun 2025, dengan *cascading* kinerja sebagai berikut :

**Tabel 2.1 *Cascading* Kinerja Berdasarkan RPJMD 2021-2026**

No	RPJMD 2021 - 2026	Renstra (Perubahan) Th. 2021 - 2026
1	Misi : Meningkatkan dan mengembangkan investasi sektor-sektor unggulan dengan berbasiskan kekayaan Sumber Daya Alam, Sumber Daya Manusia dan lingkungan yang lestari	
	Tujuan : Meningkatkan penyerapan tenaga kerja	
	Sasaran : Meningkatnya angkatan kerja yang berhasil ditempatkan	Tujuan : Meningkatnya angkatan kerja yang berhasil ditempatkan

		<p>Sasaran :</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1.Meningkatnya pencari kerja terlatih yang memiliki sertifikat kompetensi dan ditempatkan</li> <li>2.Meningkatnya perlindungan tenaga kerja</li> </ol>
--	--	--

**Tabel 2.2 Cascading Kinerja Berdasarkan RPJMD 2025-2029**

No	RPJMD 2025 - 2029	Renstra Th. 2025 - 2029
1	<p>Misi : 1 Mengentaskan Kemiskinan dan Perlindungan Sosial Yang Merata</p>	
	<p>Tujuan : Menurunnya Kemiskinan, Pengangguran dan meingkatkan kualitas layanan sosial</p>	
	<p>Sasaran : 1. Meningkatnya Pendapatan Penduduk Miskin 2. Menurunnya Pengangguran</p>	<p>Tujuan : Menurunnya angka pengangguran, peningkatan pendapatan penduduk miskin dan potensi ekonomi sektor industri.</p>
		<p>Sasaran : 1. Meningkatkan Akuntabilitas Kinerja dan Efektivitas Pencapaian Target Kinerja Perangkat Daerah 2. Meningkatnya produktivitas, partisipasi, dan perlindungan tenaga kerja</p>

Adapun penetapan target indikator tujuan dan sasaran sebagaimana tertuang dalam Rencana Strategis Perangkat Daerah tersaji dalam tabel berikut :

**Tabel 2.3 Matriks Tujuan Dan Sasaran Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja Tahun 2021-2026**

No	Tujuan / Sasaran Strategis	Indikator	Kondisi Awal/ Baseline 2020	Target Kinerja Sasaran pada Tahun						Target Akhir Renstra (2026)
				2021	2022	2023	2024	2025	2026	
	<b>Tujuan 1 :</b> Meningkatnya kualitas pengelolaan keuangan dan aset daerah yang profesional, efektif, dan efisien.	Nilai SAKIP OPD	B (67)	B (67)	B (67)	B (68)	B (69)	B (70)	BB (75)	BB (75)
	<b>Sasaran 1 :</b> Meningkatnya Efektifitas Pencapaian Target Kinerja Perangkat Daerah	Persentase Indikator Program yang tercapai	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
	<b>Tujuan 2 :</b> Meningkatnya angkatan kerja yang berhasil ditempatkan	Pencari Kerja Yang Ditempatkan	1000 Orang	1000 Orang	1000 Orang	1000 Orang	1000 Orang	1000 Orang	1000 Orang	5000 Orang
	<b>Sasaran 2.1 :</b> Meningkatnya pencari kerja terlatih yang memiliki sertifikat kompetensi dan ditempatkan	Persentase pencaker terlatih dan pekerja produktif bersertifikat kompetensi	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
		Pencari kerja yang ditempatkan	1000 Orang	1000 Orang	1000 Orang	1000 Orang	1000 Orang	1000 Orang	1000 Orang	5000 Orang
	<b>Sasaran 2.2 :</b> Meningkatnya perlindungan tenaga kerja	Presentase Penyelesaian Kasus Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja, dan Penutupan Perusahaan	80%	80%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Sumber data : tabel TC 27 Renstra Dinas Tenaga Kerja tahun 2021-2026

**Tabel 2.4 Matriks Tujuan Dan Sasaran Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja  
Tahun 2025-2029**

No	Tujuan / Sasaran Strategis	Indikator	Kondisi Awal/ Baseline 2024	Target Kinerja Sasaran pada Tahun					Target Akhir Renstra (2029)
				2025	2026	2027	2028	2029	
	<b>Tujuan :</b> Menurunnya angka pengangguran, peningkatan pendapatan Penduduk miskin dan potensi ekonomi sektor industri.	Tingkat Pengangguran Terbuka (%)	3,23	3,20	3,18	3,16	3,14	3,12	3,12
	<b>Sasaran 1:</b> Meningkatkan Akuntabilitas Kinerja dan Efektivitas Pencapaian Target Kinerja Perangkat Daerah	Nilai SAKIP Perangkat Daerah (Nilai)	77,72	81	82	83	84	85	85
	<b>Sasaran 2:</b> Meningkatnya produktivitas, partisipasi, dan perlindungan tenaga kerja	Pertumbuhan Produktivitas Tenaga Kerja (%)	1,17	1,43	1,43	1,44	1,45	1,46	1,46
		Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (%)	73,76	73,91	74,06	74,21	74,36	74,51	74,51
		Persentase tenaga kerja Yang mendapat perlindungan tenaga kerja (%)	22	22	23	24	25	26	26

Sumber data : tabel 25. Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Pelayanan Perangkat Daerah Tahun 2025-2029

## B. INDIKATOR KINERJA UTAMA (IKU)

Indikator Kinerja Utama (IKU) merupakan ukuran keberhasilan yang menggambarkan kinerja utama PD sesuai dengan tugas fungsi dan mandat (*core business*) yang diemban. Berikut adalah Indikator Kinerja Utama Dinas Tenaga Kerja yang ditetapkan berdasarkan Renstra Perangkat Daerah tahun 2021-2026 .

**Tabel 2.5 IKU Dinas Tenaga Kerja Berdasarkan Renstra tahun 2021-2026**

Sasaran Strategis	IKU	Formulasi/ Indikator	Penanggung Jawab	Sumber Data
Meningkatnya pencari kerja terlatih yang memiliki sertifikat kompetensi dan ditempatkan	Persentase pencaker terlatih bersertifikat kompetensi	<p><b>Formulasi Perhitungan :</b>            Jumlah pencaker yang lulus pelatihan kompetensi  <math display="block">\frac{\text{Jumlah pencaker yang lulus pelatihan kompetensi}}{\text{Jumlah pencaker yang mengikuti pelatihan}} \times 100\%</math></p> <p><b>Penjelasan :</b>            Pelatihan kompetensi adalah pelatihan peningkatan keterampilan dengan peserta pencari kerja di usia produktif. Target sasaran pencaker yang akan mengikuti pelatihan adalah pencaker usia minimal 18 Tahun, minimal pendidikan SMP, masyarakat Kab. Jember, Pencari Kerja dari keluarga buruh tani tembakau Karyawan yang di PHK oleh perusahaan</p>	Bidang Pembinaan, Pelatihan Tenaga Kerja dan Produktifitas	Laporan Kegiatan Pelatihan
	Pencari kerja yang ditempatkan	<p>Jumlah pencari kerja yang ditempatkan</p> <p><b>Penjelasan :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Pencari kerja yang ditempatkan adalah pencari kerja yang diterima bekerja pada perusahaan melalui Job Fair</li> </ul> <p>Data jumlah pencari kerja yang ditempatkan diperoleh melalui laporan penerimaan ketenagakerjaan dari perusahaan (Permenaker 36 Tahun 2016 tentang wajib lapor Perusahaan)</p>	Bidang Penempatan Tenaga Kerja, Perluasan Kesempatan Kerja dan Transmigrasi	Laporan Informasi Penempatan
Meningkatnya perlindungan tenaga kerja	Presentase Penyelesaian Kasus Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja, dan Penutupan Perusahaan	<p><b>Formulasi :</b>  <math display="block">\frac{\text{Jumlah kasus yang terselesaikan}}{\text{Jumlah kasus yang masuk}} \times 100\%</math></p> <p><b>Penjelasan :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Kasus meliputi kasus perselisihan hubungan industrial, mogok kerja dan penutupan perusahaan, berdasarkan peraturan Undang-undang (UU) Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Hubungan Industrial</li> <li>Kasus yang terselesaikan adalah kasus yang dapat diselesaikan sesuai SOP</li> </ul>	Bidang Hubungan Industrial, Syarat Kerja dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja	Laporan Kasus Perselisihan Hubungan Industrial

Sumber : Keputusan Kepala Dinas Tenaga Kerja Nomor : 000.8.6.3 / 221 /35.09.316/ 2025 tahun 2025 tentang IKU Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Jember

Dengan ditetapkannya Renstra Perangkat Daerah tahun 2025-2029 pada tanggal 23 September 2025, dirumuskan kembali IKU dalam Keputusan Kepala PD sebagai berikut :

**Tabel 2.6 IKU Dinas Tenaga Kerja Berdasarkan Renstra 2025-2029**

Sasaran Strategis	IKU	Formulasi/ Indikator	Penanggung Jawab	Sumber Data
Menurunnya angka pengangguran, peningkatan pendapatan penduduk miskin dan potensi ekonomi sektor industri	Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) %	<p><b>Formulasi Perhitungan :</b></p> $\frac{\text{Jumlah Pengangguran}}{\text{Jumlah Angkatan Kerja}} \times 100\%$ <p><b>Penjelasan :</b> Menggambarkan persentase jumlah angkatan kerja yang sedang mencari pekerjaan atau belum bekerja dibandingkan dengan total angkatan kerja. Semakin rendah nilai TPT menunjukkan semakin baik kinerja penyediaan kesempatan kerja.</p>	Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Jember	Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Jember – Survei Angkatan Kerja Nasional (Sakernas)
	Pertumbuhan Produktivitas Tenaga Kerja	<p><b>Formulasi Perhitungan :</b></p> $\text{Pertumbuhan Produktivitas TK (\%)} = \frac{\text{Produktivitas TK Tahun } n - \text{Produktivitas TK Tahun } (n-1)}{\text{Produktivitas TK Tahun } (n-1)} \times 100\%$ <p>Keterangan: - Tahun n = tahun pengukuran ( 2025) - Tahun (n-1) = tahun sebelumnya ( 2024)</p> <p><b>Penjelasan :</b> Pertumbuhan produktivitas tenaga kerja adalah rasio antara hasil produksi dengan jumlah tenaga kerja. Hal ini mencerminkan seberapa efektif sumber daya manusia dikelola untuk mencapai target program kerja.</p>	Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Jember	PDRB Kabupaten Jember (BPS) dan Jumlah Tenaga Kerja (Sakernas BPS)
	Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja	<p><b>Formulasi Perhitungan :</b></p> $\text{TPAK (\%)} = \frac{\text{Jumlah Angkatan Kerja} \times 100\%}{\text{Jumlah Penduduk Usia Kerja (15 tahun ke atas)}}$ <p>Keterangan: - Angkatan Kerja adalah penduduk usia 15 tahun ke atas yang bekerja dan pengangguran. - Penduduk Usia Kerja adalah penduduk berusia 15 tahun ke atas.</p> <p><b>Penjelasan :</b> Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) adalah persentase penduduk usia kerja (15 tahun ke atas) yang aktif secara ekonomi, baik yang sudah bekerja maupun yang sedang mencari pekerjaan (pengangguran).</p>	Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Jember	Badan Pusat Statistik (BPS) melalui Survei Angkatan Kerja Nasional (SAKERNAS).

Sasaran Strategis	IKU	Formulasi/ Indikator	Penanggung Jawab	Sumber Data
	Persentase tenaga kerja yang mendapat perlindungan tenaga kerja	<p><b>Formulasi Perhitungan :</b></p> $\text{Persentase Perlindungan Tenaga Kerja (\%)} = \frac{\text{Jumlah Tenaga Kerja yang Mendapat Perlindungan}}{\text{Jumlah Tenaga Kerja}} \times 100\%$ <p><b>Keterangan :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Tenaga kerja yang mendapat perlindungan tenaga kerja adalah tenaga kerja yang memperoleh perlindungan ketenagakerjaan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan, antara lain perlindungan hubungan kerja, jaminan sosial ketenagakerjaan, serta perlindungan norma kerja.</li> <li>- Jumlah tenaga kerja adalah seluruh tenaga kerja yang bekerja di wilayah Kabupaten/Kota.</li> </ul> <p><b>Penjelasan :</b></p> <p>Persentase tenaga kerja yang mendapat perlindungan tenaga kerja mengukur sejauh mana tenaga kerja (baik formal maupun informal) telah mendapatkan hak-hak dasarnya dan perlindungan hukum serta jaminan sosial. Tujuannya adalah memastikan keselamatan, kesehatan, dan kesejahteraan pekerja selama serta setelah masa kerja.</p>	Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Jember	Dinas Tenaga Kerja, BPJS Ketenagakerjaan, Badan Pusat Statistik (SAKERNAS)

Sumber : Keputusan Kepala Dinas Tenaga Kerja nomor 000.7.2.7/2520/ 35.09.316/2025 tahun 2025 tentang IKU Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Jember

### C. PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2025

Perjanjian kinerja berisikan penugasan dari pimpinan instansi yang lebih tinggi kepada pimpinan instansi yang lebih rendah untuk melaksanakan program/kegiatan yang disertai dengan indikator kinerja. Perjanjian kinerja menyajikan indikator tujuan dan sasaran Perangkat Daerah yang menggambarkan hasil-hasil yang utama dan kondisi yang ingin diwujudkan pada tahun berkenaan.

Adapun Perjanjian kinerja yang telah disusun diawal tahun 2025, berpedoman pada Renstra (Perubahan) Dinas Tenaga Kerja tahun 2021-2026 adalah sebagai berikut :

**Tabel 2.7 Perjanjian Kinerja Dinas Tenaga Kerja Tahun 2025**

No	Tujuan / Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target Tahun 2025
1	Meningkatnya pencari kerja terlatih yang memiliki sertifikat kompetensi dan ditempatkan	Presentase pencaker terlatih dan pekerja produktif bersertifikat kompetensi	100%
		Pencari kerja yang ditempatkan	1000 orang
2	Meningkatnya perlindungan tenaga kerja	Presentase Penyelesaian Kasus Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja, dan Penutupan Perusahaan	100%
		Penghargaan Paritran Awards dari BPJS Ketenagakerjaan	Juara 3

Sumber : Dokumen PK tahun 2025

Perjanjian kinerja diawal tahun anggaran 2025, berisi sasaran strategis dan indikator sasaran berdasarkan Renstra 2021-2026 dan menambahkan indikator penghargaan di tingkat nasional yang terkait tugas dan fungsi Dinas Tenaga Kerja. dimana penambahan indikator penghargaan ini merupakan kebijakan kepala daerah untuk memacu kinerja Perangkat Daerah.

Untuk mencapai kinerja yang telah diperjanjikan, sebagaimana tersebut diatas, dukungan anggaran yang bersumber dari APBD/ APBN sebagai berikut :

	Program	Anggaran	Keterangan
1.	Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/ Kota	Rp. 7.532.230.810,90	APBD
2.	Program Pelatihan Kerja dan Produktivitas Tenaga Kerja	Rp. 2.302.628.000,00	APBD
3.	Program Penempatan Tenaga Kerja	Rp. 2.098.015.600,00	APBD
4.	Program Hubungan Industrial	Rp. 7.062.748.644,00	APBD
	Jumlah	Rp. 18.995.623.054,90	APBD

Pada tahun 2025 Dinas Tenaga Kerja melaksanakan penyusunan Perubahan Perjanjian Kinerja tahun 2025. Perubahan dilakukan karena adanya perubahan

Renstra dan penetapan Dokumen Pelaksanaan Perubahan Anggaran (DPPA) tahun 2025. Perubahan Perjanjian Kinerja Tahun 2025 adalah sebagai berikut :

**Tabel 2.8 Perjanjian Kinerja (Perubahan) Dinas Tenaga Kerja Tahun 2025**

No	Tujuan / Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target Tahun 2025
1	Menurunnya angka pengangguran, peningkatan pendapatan penduduk miskin dan potensi ekonomi sektor industri	Tingkat Pengangguran Terbuka (%)	3,20%
2	Meningkatnya akuntabilitas kinerja dan efektivitas pencapaian target kinerja perangkat daerah	Nilai SAKIP Perangkat Daerah (Nilai)	81
3	Meningkatnya produktivitas, partisipasi, dan perlindungan tenaga kerja	Pertumbuhan Produktivitas Tenaga Kerja (%)	1,43 %
		Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (%)	73,91 %
		Persentase tenaga kerja yang mendapat perlindungan tenaga kerja (%)	22 %

Sumber : Dokumen PK Perubahan tahun 2025

Untuk mencapai kinerja yang telah diperjanjikan, sebagaimana tersebut diatas, dukungan anggaran yang bersumber dari APBD/ DBH CHT sebagai berikut :

Program	Anggaran	Keterangan
1. Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/ Kota	Rp. 5.826.536.310,90	APBD
2. Program Pelatihan Kerja dan Produktivitas Tenaga Kerja	Rp. 2.097.274.946,00	APBD & DBH CHT
3. Program Penempatan Tenaga Kerja	Rp. 485.500.800,00	APBD
4. Program Hubungan Industrial	Rp. 5.444.207.144,00	APBD & DBH CHT
Jumlah	Rp. 13.853.519.200,90	

#### D. PROGRAM, KEGIATAN DAN SUB KEGIATAN TAHUN 2025

Program dan Kegiatan disusun berkaitan dengan tercapainya tujuan dan sasaran. Pada Tahun 2025 dilakukan pergeseran anggaran pada Bulan April 2025, dalam rangka kebijakan penyesuaian alokasi anggaran untuk mendukung program prioritas Kepala Daerah, Struktur program dapat dijabarkan sebagaimana tabel berikut :

**Tabel 2.9 Tabel Struktur Program, Kegiatan dan Sub Kegiatan pada Tahun 2025**

No	Program/ Kegiatan/ Sub Kegiatan	Anggaran Awal (Rp)	Pergeseran Anggaran (Rp)	Anggaran Perubahan (Rp)	Bertambah/ Berkurang (Rp)
1	2	3	4	5	(6=5-4)
<b>2.07.01</b>	<b>PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH KABUPATEN/KOTA</b>	<b>7.532.230.810,90</b>	<b>5.844.753.400,90</b>	<b>5.826.536.310,90</b>	<b>-18.217.090,00</b>
<b>2.07.01.2.01</b>	<b>Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah</b>	<b>100.877.700,00</b>	<b>93.960.100,00</b>	<b>94.680.700,00</b>	<b>720.600,00</b>
2.07.01.2.01.0001	Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	100.877.700,00	93.960.100,00	94.680.700,00	720.600,00
<b>2.07.01.2.02</b>	<b>Administrasi Keuangan Perangkat Daerah</b>	<b>4.613.606.510,90</b>	<b>4.613.606.900,90</b>	<b>4.608.127.010,90</b>	<b>-5.479.890,00</b>
2.07.01.2.02.0001	Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	4.480.886.510,90	4.480.886.900,90	4.480.887.010,90	110,00
2.07.01.2.02.0002	Penyediaan Administrasi Pelaksanaan Tugas ASN	132.720.000,00	132.720.000,00	127.240.000,00	-5.480.000,00
<b>2.07.01.2.05</b>	<b>Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah</b>	<b>158.523.400,00</b>	<b>58.523.400,00</b>	<b>80.268.600,00</b>	<b>21.745.200,00</b>
2.07.01.2.05.0002	Pengadaan Pakaian Dinas beserta Atribut Kelengkapannya	158.523.400,00	58.523.400,00	80.268.600,00	21.745.200,00
<b>2.07.01.2.06</b>	<b>Administrasi Umum Perangkat Daerah</b>	<b>1.425.683.600,00</b>	<b>272.987.400,00</b>	<b>296.062.400,00</b>	<b>23.075.000,00</b>
2.07.01.2.06.0001	Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor	13.133.000,00	2.606.500,00	6.731.500,00	4.125.000,00
2.07.01.2.06.0004	Penyediaan Bahan Logistik Kantor	361.750.100,00	103.053.400,00	122.003.400,00	18.950.000,00
2.07.01.2.06.0005	Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan	41.136.500,00	12.035.500,00	12.035.500,00	0,00

No	Program/ Kegiatan/ Sub Kegiatan	Anggaran Awal (Rp)	Pergeseran Anggaran (Rp)	Anggaran Perubahan (Rp)	Bertambah/ Berkurang (Rp)
1	2	3	4	5	(6=5-4)
2.07.01.2.06.0006	Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan	10.920.000,00	10.920.000,00	4.920.000,00	-6.000.000,00
2.07.01.2.06.0009	Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	998.744.000,00	144.372.000,00	150.372.000,00	6.000.000,00
<b>2.07.01.2.07</b>	<b>Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah</b>	<b>83.990.000,00</b>	<b>-</b>	<b>0</b>	<b>0,00</b>
2.07.01.2.07.0006	Pengadaan Peralatan dan Mesin Lainnya	83.990.000,00	-	0	0,00
<b>2.07.01.2.08</b>	<b>Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah</b>	<b>665.609.600,00</b>	<b>657.305.600,00</b>	<b>596.027.600,00</b>	<b>-61.278.000,00</b>
2.07.01.2.08.0001	Penyediaan Jasa Surat Menyurat	5.450.000,00	1.321.000,00	2.671.000,00	1.350.000,00
2.07.01.2.08.0002	Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	123.798.000,00	123.798.000,00	61.170.000,00	-62.628.000,00
2.07.01.2.08.0004	Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	536.361.600,00	532.186.600,00	532.186.600,00	0,00
<b>2.07.01.2.09</b>	<b>Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah</b>	<b>483.940.000,00</b>	<b>148.370.000,00</b>	<b>151.370.000,00</b>	<b>3.000.000,00</b>
2.07.01.2.09.0001	Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, dan Pajak Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan	78.634.800,00	35.634.800,00	38.634.800,00	3.000.000,00
2.07.01.2.09.0002	Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan	228.685.200,00	92.735.200,00	92.735.200,00	0,00
2.07.01.2.09.0006	Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya	50.000.000,00	20.000.000,00	20.000.000,00	0,00
2.07.01.2.09.0009	Pemeliharaan/Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya	126.620.000,00	-	0	0,00
<b>2.07.03</b>	<b>PROGRAM PELATIHAN KERJA DAN PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA</b>	<b>2.302.628.000,00</b>	<b>1.108.780.500,00</b>	<b>2.097.274.946,00</b>	<b>988.494.446,00</b>
<b>2.07.03.2.01</b>	<b>Pelaksanaan Pelatihan berdasarkan Unit Kompetensi</b>	<b>2.238.378.400,00</b>	<b>1.090.829.100,00</b>	<b>2.081.323.546,00</b>	<b>990.494.446,00</b>

No	Program/ Kegiatan/ Sub Kegiatan	Anggaran Awal (Rp)	Pergeseran Anggaran (Rp)	Anggaran Perubahan (Rp)	Bertambah/ Berkurang (Rp)
1	2	3	4	5	(6=5-4)
2.07.03.2.01.0001	Proses Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Keterampilan bagi Pencari Kerja berdasarkan Klaster Kompetensi	2.223.378.400,00	1.089.329.100,00	2.081.323.546,00	991.994.446,00
2.07.03.2.01.0002	Koordinasi Lintas Lembaga dan Kerja Sama dengan Sektor Swasta untuk Penyediaan Instruktur serta Sarana dan Prasarana Lembaga Pelatihan Kerja	15.000.000,00	1.500.000,00	0	-1.500.000,00
<b>2.07.03.2.02</b>	<b>Pembinaan Lembaga Pelatihan Kerja Swasta</b>	<b>32.000.000,00</b>	<b>13.145.600,00</b>	<b>13.145.600,00</b>	<b>0,00</b>
2.07.03.2.02.0001	Pembinaan Lembaga Pelatihan Kerja Swasta	32.000.000,00	13.145.600,00	13.145.600,00	0,00
<b>2.07.03.2.03</b>	<b>Perizinan dan Pendaftaran Lembaga Pelatihan Kerja</b>	<b>7.000.000,00</b>	<b>2.243.400,00</b>	<b>2.243.400,00</b>	<b>0,00</b>
2.07.03.2.03.0001	Penyediaan Sumber Daya Perizinan Lembaga Pelatihan Kerja Secara Terintegrasi	7.000.000,00	2.243.400,00	2.243.400,00	0,00
<b>2.07.03.2.04</b>	<b>Konsultansi Produktivitas pada Perusahaan Kecil</b>	<b>20.000.000,00</b>	<b>2.000.000,00</b>	<b>0</b>	<b>-2.000.000,00</b>
2.07.03.2.04.0001	Pelaksanaan Konsultasi Produktivitas kepada Perusahaan Kecil	20.000.000,00	2.000.000,00	0	-2.000.000,00
<b>2.07.03.2.05</b>	<b>Pengukuran Produktivitas Tingkat Daerah Kabupaten/Kota</b>	<b>5.249.600,00</b>	<b>562.400,00</b>	<b>562.400,00</b>	<b>0,00</b>
2.07.03.2.05.0001	Pengukuran Kompetensi dan Produktivitas Tenaga Kerja	5.249.600,00	562.400,00	562.400,00	0,00
<b>2.07.04</b>	<b>PROGRAM PENEMPATAN TENAGA KERJA</b>	<b>2.098.015.600,00</b>	<b>408.850.800,00</b>	<b>485.500.800,00</b>	<b>76.650.000,00</b>
<b>2.07.04.2.01</b>	<b>Pelayanan antar Kerja di Daerah Kabupaten/Kota</b>	<b>1.226.827.600,00</b>	<b>232.876.800,00</b>	<b>177.876.800,00</b>	<b>-55.000.000,00</b>
2.07.04.2.01.0002	Pelayanan antar Kerja	155.338.000,00	77.132.000,00	77.132.000,00	0,00
2.07.04.2.01.0003	Penyuluhan dan Bimbingan Jabatan bagi Pencari Kerja	390.000.000,00	75.000.000,00	30.000.000,00	-45.000.000,00
2.07.04.2.01.0004	Penyelenggaraan Unit Layanan Disabilitas Ketenagakerjaan	100.000.000,00	10.000.000,00	0	-10.000.000,00
2.07.04.2.01.0005	Perluasan Kesempatan Kerja	581.489.600,00	70.744.800,00	70.744.800,00	0,00
<b>2.07.04.2.03</b>	<b>Pengelolaan Informasi Pasar Kerja</b>	<b>342.048.000,00</b>	<b>51.024.000,00</b>	<b>171.024.000,00</b>	<b>120.000.000,00</b>
2.07.04.2.03.0003	Job Fair/Bursa Kerja	342.048.000,00	51.024.000,00	171.024.000,00	120.000.000,00
<b>2.07.04.2.04</b>	<b>Pelindungan PMI (Pra dan Purna Penempatan) di Daerah Kabupaten/Kota</b>	<b>529.140.000,00</b>	<b>124.950.000,00</b>	<b>136.600.000,00</b>	<b>11.650.000,00</b>

No	Program/ Kegiatan/ Sub Kegiatan	Anggaran Awal (Rp)	Pergeseran Anggaran (Rp)	Anggaran Perubahan (Rp)	Bertambah/ Berkurang (Rp)
1	2	3	4	5	(6=5-4)
2.07.04.2.04.0001	Peningkatan Pelindungan dan Kompetensi Calon Pekerja Migran Indonesia (PMI)/Pekerja Migran Indonesia (PMI)	529.140.000,00	124.950.000,00	136.600.000,00	11.650.000,00
<b>2.07.05</b>	<b>PROGRAM HUBUNGAN INDUSTRIAL</b>	<b>7.062.748.644,00</b>	<b>6.121.247.144,00</b>	<b>5.444.207.144,00</b>	<b>-677.040.000,00</b>
<b>2.07.05.2.02</b>	<b>Pencegahan dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja dan Penutupan Perusahaan di Daerah Kabupaten/Kota</b>	<b>7.062.748.644,00</b>	<b>6.121.247.144,00</b>	<b>5.444.207.144,00</b>	<b>-677.040.000,00</b>
2.07.05.2.02.0002	Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja, dan Penutupan Perusahaan yang Berakibat/Berdampak pada Kepentingan di 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota	900.000.000,00	181.108.500,00	181.108.500,00	0,00
2.07.05.2.02.0004	Pelaksanaan Operasional Lembaga Kerja Sama Tripartit Daerah Kabupaten/Kota	150.000.000,00	41.200.000,00	41.200.000,00	0,00
2.07.05.2.02.0005	Pengembangan Pelaksanaan Jaminan Sosial Tenaga Kerja dan Fasilitas Kesejahteraan Pekerja	6.012.748.644,00	5.898.938.644,00	5.221.898.644,00	-677.040.000,00

## BAB III AKUNTABILITAS KINERJA

### A. KERANGKA PENGUKURAN KINERJA TAHUN 2025

Pengukuran capaian kinerja bertujuan untuk mengetahui tingkat keberhasilan dan kegagalan dalam merealisasikan target- target yang telah diperjanjikan Kepala Dinas Tenaga Kerja dengan Bapak Bupati Jember. Pengukuran capaian kinerja .menggunakan ketentuan sebagai berikut :

1. Predikat nilai capaian kinerja dikelompokkan dalam skala pengukuran ordinal dengan mengacu pada Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 86 Tahun 2017 tentang Tata Cara Perencanaan, Pengendalian, dan Evaluasi Pembangunan Daerah dengan skala nilai peringkat kinerja sebagai berikut :

**Tabel 3.1 Skala Nilai Peringkat Kinerja**

No	Interval Nilai Realisasi Kinerja	Kriteria Penilaian Realisasi Kinerja	Kode
1.	$\geq 90$	Sangat Tinggi	Biru muda
2.	$76 \leq 90$	Tinggi	hijau
3.	$66 \leq 75$	Sedang	Kuning muda
4.	$51 \leq 65$	Rendah	Abu tua
5.	$\leq 50$	Sangat Rendah	merah

Sumber : Permendagri nomor 86 tahun 2017

2. Cara menghitung prosentase capaian indicator kinerja adalah :
  - a. Bilamana Indikator Sasaran mempunyai makna **progress positif**, yaitu semakin tinggi realisasinya menunjukkan semakin tinggi kinerjanya atau semakin rendah realisasinya menunjukkan semakin rendah kinerjanya, maka capaian kinerjanya menggunakan rumus :

$$\text{Capaian Kinerja} = \frac{\text{Realisasi}}{\text{Target}} \times 100$$

- b. Bilamana Indikator Sasaran mempunyai makna ***progress negative***, yaitu semakin tinggi realisasinya menunjukkan semakin rendah kinerjanya atau semakin rendah realisasinya menunjukkan semakin tinggi kinerjanya, maka capaian kinerjanya menggunakan rumus :

$$\text{Capaian Kinerja} = \frac{\text{Target} - (\text{Realisasi} - \text{Target})}{\text{Target}} \times 100$$

## **B. CAPAIAN DAN ANALISIS KINERJA - PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2025 DENGAN DASAR RENSTRA 2021 - 2026**

Menindaklanjuti ketentuan dalam Surat Menteri PANRB Nomor B/ 37/ AA.01/ 2025 Tanggal 14 November 2025 Hal Pemberitahuan Penyampaian Laporan Kinerja 2025, setiap Instansi Pemerintah yang telah melakukan perubahan Perjanjian Kinerja berdasarkan dokumen perencanaan strategis (RPJMD / Renstra) periode tahun 2025-2029, wajib melaporkan capaian atas kinerja yang ditetapkan dalam 2 (dua) Perjanjian Kinerja yang telah dibuat pada tahun 2025.

Capaian Kinerja Tahun 2025 ( atas Kinerja Pada PK Tahun 2025 dengan Dasar Renstra 2021-2026) , didukung anggaran pada DPA 2025 terdiri dari 1 Tujuan dan 2 Sasaran (sebagaimana rincian tabel 3.2 berikut ini)

**Tabel 3.2 Capaian Kinerja Tahun 2025 ( atas Kinerja Pada PK Tahun 2025 dengan Dasar Renstra 2021-2026)**

No	Tujuan / Sasaran Strategis	Indikator	Kondisi Awal / Baseline - 2021	Capaian Tahun 2025				Tren Realisasi			Target Akhir Renstra (2026)	Capaian s/d 2025 terhadap target 2026	(Benchmark) Target Nasional/ Regional
				Target	Realisasi	%	Kriteria (kode)	Realisasi 2022	Realisasi 2023	Realisasi 2024			
1	Sasaran 1.1 Meningkatnya pencari kerja terlatih yang memiliki sertifikat kompetensi dan ditempatkan	Presentase pencaker terlatih dan bersertifikat kompetensi	100%	100%	100%	100	Sangat Tinggi (Biru Muda)	100%	100%	100%	100%	100%	Tidak tersedia data benchmark/ perbandingan target nasional
		Pencari kerja yang ditempatkan	1000 orang	1000 orang	3.846 orang	100	Sangat Tinggi (Biru Muda)	1.951 orang	3.898 orang	6.162 orang	5.000 orang	75,3%	Tidak tersedia data benchmark/ perbandingan target nasional
2	Sasaran 1.2 Meningkatnya perlindungan tenaga kerja	Persentase Penyelesaian Kasus Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja, dan Penutupan Perusahaan	80%	100%	85%	85	Tinggi (Hijau)	86,67%	85,71%	97%	100%	85%	Tidak tersedia data benchmark/ perbandingan target nasional

### B.1.1 Analisis Ketercapaian Sasaran

1. Sasaran 1 “Meningkatnya pencari kerja terlatih yang memiliki sertifikat kompetensi dan ditempatkan”, dengan Indikator : Presentase pencaker terlatih dan bersertifikat kompetensi.
  - a. Target tahun 2025 tercapai 100 %. Dengan demikian target tercapai dengan kriteria capaian Sangat tinggi
  - b. Capaian realisasi tahun 2025 terhadap target akhir periode renstra (th. 2026) adalah sebesar 100%
  - c. Tren realisasi menunjukkan meningkat
  - d. Indikator tersebut tidak dapat dilakukan *benchmark* dikarenakan tidak ada data untuk *benchmark* indikator yang sama.
  - e. Berdasarkan formulasi indikator, perhitungan realisasi dilakukan dengan formulasi perhitungan : Jumlah pencaker yang lulus pelatihan kompetensi dibagi dengan Jumlah pencaker yang mengikuti pelatihan dikalikan 100%.

$$\frac{285}{285} \times 100\% = 100\%$$

Pelatihan kompetensi adalah pelatihan peningkatan keterampilan dengan peserta pencari kerja di usia produktif. Target sasaran pencaker yang akan mengikuti pelatihan adalah pencaker yang memenuhi kriteria : usia minimal 18 Tahun, dan memiliki kemauan dan ketekunan mengikuti pelatihan hingga mampu mewujudkan wirausaha mandiri dengan sasaran masyarakat Kabupaten Jember, Pencari Kerja dari keluarga buruh tani tembakau/ Karyawan yang di PHK oleh perusahaan yang masuk DTSEN Desil 1 sampai 5 Kabupaten Jember, Pencari Kerja melengkapi dokumen, diantaranya: KTP dan KK.

(Sumber : Keputusan Kepala Dinas Tenaga Kerja Nomor 560 / 221 /35.09.316/ 2025 tahun 2025 tentang IKU Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Jember).

- f. Capaian sasaran 1 didukung Program/ Kegiatan/ Sub Kegiatan sebagai berikut:

**Tabel 3.3 Kontribusi Capaian Program/ Kegiatan/ Sub Kegiatan Terhadap Sasaran 1 dengan Indikator 1**

<b>Program/ Kegiatan/ Sub Kegiatan</b>	<b>Indikator</b>	<b>Satuan</b>	<b>Target</b>	<b>Realisasi</b>	<b>% capaian</b>
PROGRAM PELATIHAN KERJA DAN PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA	Presentase pencaker terlatih dan pekerja produktif bersertifikat kompetensi	%	100	100	100
Kegiatan : Pelaksanaan Pelatihan berdasarkan Unit Kompetensi	Persentase pencaker terlatih yang bersertifikat kompetensi	%	100	100	100
Sub kegiatan : Proses Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Keterampilan bagi Pencari Kerja berdasarkan Klaster Kompetensi	Jumlah Tenaga Kerja yang Mendapat Pelatihan Berbasis Kompetensi pada Tahun 2025	orang	170	285	100
Sub Kegiatan: Pembinaan Lembaga Pelatihan Kerja Swasta	Jumlah Lembaga Pelatihan Kerja di Kabupaten Jember yang sudah mendapat izin	LPK	10	20	100
Sub Kegiatan: Penyediaan Sumber Daya Perizinan Lembaga Pelatihan Kerja secara Terintegrasi	Jumlah Lembaga Pelatihan Kerja yang Mendapat Izin secara Terintegrasi OSS-RBA	Lembaga	10	5	50

Berikut analisis dukungan program terhadap ketercapaian sasaran “Meningkatnya pencari kerja terlatih yang memiliki sertifikat kompetensi dan ditempatkan” dengan Indikator 1

- Program Pelatihan Kerja Dan Produktivitas Tenaga Kerja dengan indikator Presentase pencaker terlatih dan pekerja produktif bersertifikat kompetensi pada tahun 2025 ditargetkan sebesar 100% dan terealisasi 100% sehingga % capaian adalah sebesar 100%
- Faktor pendorong ketercapaian program adalah ketersediaan jumlah peserta pelatihan, lembaga pelatihan kerja, dan pendidikan tinggi vokasi yang siap menjadi mitra kerja.
- Faktor penghambat ketercapaian program adalah ketersediaan dana yang terbatas.

Faktor pendorong keberhasilan capaian target “Sasaran Meningkatnya pencari kerja terlatih yang memiliki sertifikat kompetensi dan ditempatkan” disebabkan ketersediaan jumlah peserta pelatihan, lembaga pelatihan kerja, dan pendidikan tinggi vokasi yang siap menjadi mitra kerja.

Tantangan untuk perbaikan kedepan adalah melakukan monitoring dan evaluasi terhadap alumni peserta pelatihan karena tidak mendapat bantuan alat.

2. Sasaran 2 “Meningkatnya pencari kerja terlatih yang memiliki sertifikat kompetensi dan ditempatkan”, dengan Indikator : Pencari kerja yang ditempatkan.
  - a. Target tahun 2025 tercapai 100%. Dengan demikian target tercapai dengan kriteria capaian Sangat tinggi
  - b. Capaian realisasi tahun 2025 terhadap target akhir periode renstra (th. 2026) adalah sebesar 75,3%
  - c. Tren realisasi menunjukkan melebihi target Tahun 2025, secara tren dibandingkan dengan jumlah tahun sebelumnya mengalami penurunan.
  - d. Indikator tersebut tidak dapat dilakukan benchmark dikarenakan tidak ada data untuk benchmark indikator yang sama.
  - e. Berdasarkan formulasi indikator, perhitungan realisasi dilakukan dengan menjumlahkan pencari kerja yang ditempatkan melalui Mekanisme AKAD, AKAL, AKAN dan Pemagangan  
(Sumber : Keputusan Kepala Dinas Tenaga Kerja Nomor 560 / 221 /35.09.316/ 2025 tahun 2025 tentang IKU Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Jember).
  - f. Capaian sasaran 1 dengan Indikator 2 didukung Program/ Kegiatan/ Sub Kegiatan sebagai berikut:

**Tabel 3.3 Kontribusi Capaian Program/ Kegiatan/ Sub Kegiatan  
Terhadap Sasaran 1 dengan Indikator 2**

<b>Program/ Kegiatan/ Sub Kegiatan</b>	<b>Indikator</b>	<b>Satuan</b>	<b>Target</b>	<b>Realisasi</b>	<b>% capaian</b>
<b>PROGRAM PENEMPATAN TENAGA KERJA</b>	Pencari kerja yang ditempatkan	Orang	1.000	3.846	100
<b>Kegiatan : Pelayanan antar Kerja di Daerah Kabupaten/Kota</b>	Jumlah pencari kerja yang ditempatkan	orang	500	3.846	100
Pelayanan antar Kerja	Jumlah Tenaga Kerja yang Ditempatkan Melalui Layanan AKAD dan AKL	orang	500	1.840	100
<b>Kegiatan : Pengelolaan Informasi Pasar Kerja</b>	Jumlah Aplikasi pelayanan informasi pasar kerja online pemerintah	Aplikasi	2	2	100
Job Fair/ Bursa Kerja	Jumlah Pencari Kerja yang Mendapatkan Pekerjaan Melalui Job Fair/Bursa Kerja	orang	200	118	59
Kegiatan : Pelindungan PMI (Pra dan Purna Penempatan) di Daerah Kabupaten/Kota	Jumlah SPP berdasarkan rekom sesuai mekanisme rekrutmen PMI dan perberdayaan PMI	SPP	2.000	1.926	96,3
Sub Kegiatan : Peningkatan Pelindungan dan Kompetensi Calon Pekerja Migran Indonesia (PMI)/Pekerja Migran Indonesia (PMI)	Jumlah CPMI/PMI yang Dilindungi dan Ditingkatkan Kompetensinya	orang	2.000	1.926	96,3

Berikut analisis dukungan program terhadap ketercapaian sasaran “Meningkatnya pencari kerja terlatih yang memiliki sertifikat kompetensi dan ditempatkan”

- Program Penempatan Tenaga Kerja dengan indikator Pencari kerja yang ditempatkan pada tahun 2025 ditargetkan sebesar 1000 orang dan terealisasi 3.846 sehingga % capaian adalah sebesar 100 %
- Faktor pendorong ketercapaian program adalah melakukan Job Canvasing dan Job Matching dengan perusahaan dan Bursa Kerja Khusus.

- Faktor penghambat ketercapaian program adalah belum maksimalnya laporan penempatan dari beberapa sumber. (Siapkerja Kemnaker dan BKK)

Faktor pendorong keberhasilan capaian target “Sasaran Meningkatnya pencari kerja terlatih yang memiliki sertifikat kompetensi dan ditempatkan” disebabkan melakukan Job Canvassing dan Job Matching dengan perusahaan dan Bursa Kerja Khusus.

Tantangan untuk perbaikan kedepan adalah perlunya peningkatan kualitas perencanaan dan pengendalian kinerja agar pelaksanaan program dan kegiatan dapat lebih berorientasi pada pencapaian hasil (outcome) yang berdampak terhadap kondisi ketenagakerjaan daerah. Selain itu, diperlukan penguatan sinkronisasi antara perencanaan, penganggaran, dan pelaksanaan kegiatan guna menghindari penumpukan pelaksanaan kegiatan dan penyerapan anggaran pada satu periode saja, terutama di akhir tahun anggaran, serta penyempurnaan indikator kinerja agar lebih komprehensif dan terukur

## **B. 1.2 Analisis Ketercapaian Sasaran**

1. Sasaran 2 “Meningkatnya perlindungan tenaga kerja”, dengan Indikator 1 : Presentase Penyelesaian Kasus Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja, dan Penutupan Perusahaan

Diukur dengan Indikator Presentase Penyelesaian Kasus Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja, dan Penutupan Perusahaan

- a. Target tahun 2025 tercapai 85%. Dengan demikian target tercapai dengan kriteria capaian Tinggi
- b. Capaian realisasi tahun 2025 terhadap target akhir periode renstra (th. 2026) adalah sebesar 85%
- c. Tren realisasi menunjukkan penurunan
- d. Indikator tersebut tidak dapat dilakukan *benchmark* dikarenakan tidak ada data untuk *benchmark* indikator yang sama.
- e. Berdasarkan formulasi indikator, perhitungan realisasi dilakukan dengan formulasi perhitungan : Jumlah kasus yang terselesaikan dibagi Jumlah kasus yang masuk dikalikan 100%.

$$= \frac{17}{20} \times 100\% = 85\%$$

Kasus meliputi kasus perselisihan hubungan industrial, mogok kerja dan penutupan perusahaan, berdasarkan peraturan Undang-undang (UU) Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Hubungan Industrial. Kasus yang terselesaikan adalah kasus yang dapat diselesaikan sesuai SOP.

(Sumber : Keputusan Kepala Dinas Tenaga Kerja Nomor 560 / 221 /35.09.316/ 2025 tahun 2025 tentang IKU Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Jember).

- f. Capaian sasaran 2 dengan Indikator 1 didukung Program/ Kegiatan/ Sub Kegiatan sebagai berikut :

**Tabel 3.4 Kontribusi Capaian Program/ Kegiatan/ Sub Kegiatan Terhadap Sasaran 2 dengan Indikator 1**

Program/ Kegiatan/ Sub Kegiatan	Indikator	Satuan	Target	Realisasi	% capaian
PROGRAM HUBUNGAN INDUSTRIAL	Presentase penyelesaian Kasus Hubungan Industrial	%	100	85	85
Kegiatan : Pencegahan dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja dan Penutupan Perusahaan di Daerah Kabupaten/Kota	Jumlah Penyelesaian Kasus Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja, dan Penutupan Perusahaan	Kasus	20	17	85
Sub Kegiatan : Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja, dan Penutupan Perusahaan yang Berakibat/Berdampak pada Kepentingan di 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota	Jumlah Perkara Perselisihan yang Terselesaikan	Perkara	20	17	85

Berikut analisis dukungan program terhadap ketercapaian sasaran “Meningkatnya perlindungan tenaga kerja” dengan Indikator 1

- Program Hubungan Industrial dengan indikator Presentase Penyelesaian Kasus Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja, dan Penutupan

Perusahaan pada tahun 2025 ditargetkan sebesar 100% dan terealisasi 85% sehingga % capaian adalah sebesar 85%

- Faktor pendorong ketercapaian program adalah menjaga konsistensi kualitas pelayanan penyelesaian perselisihan hubungan industrial, meningkatkan kapasitas sumber daya manusia mediator, serta mengantisipasi potensi peningkatan jumlah dan kompleksitas kasus seiring dengan dinamika
- Faktor penghambat ketercapaian program adalah keterbatasan sumber daya manusia, banyaknya jumlah perusahaan dan tenaga kerja, tingginya kompleksitas kasus perselisihan hubungan industrial, serta adanya proses penanganan kasus yang membutuhkan waktu lintas tahun.

Dari uraian ketercapaian “Sasaran Meningkatnya perlindungan tenaga kerja” dengan Indikator 1 tersebut diatas, dapat disimpulkan bahwa Tidak tercapainya target disebabkan :

- Keterbatasan sumber daya manusia
- Banyaknya jumlah perusahaan dan tenaga kerja
- Tingginya kompleksitas kasus perselisihan hubungan industrial
- Adanya proses penanganan kasus yang membutuhkan waktu lintas tahun.

Tantangan untuk perbaikan kedepan adalah penambahan sumber daya manusia, peningkatan kesadaran dan komitmen serta penyebaran kegiatan penunjang seperti pembinaan dan peningkatan kapasitas sumber daya manusia tenaga kerja, serikat pekerja/serikat buruh dan perusahaan.

Sasaran 2 “Meningkatnya perlindungan tenaga kerja”, dengan Indikator 2 : Penghargaan Paritrana Awards dari BPJS Ketenagakerjaan

Diukur dengan Indikator Penghargaan Paritrana Awards dari BPJS Ketenagakerjaan

- a. Target tahun 2025 tercapai 80 %. Dengan demikian target tercapai dengan kriteria capaian Tinggi
- b. Capaian realisasi tahun 2025 terhadap target akhir periode renstra (th. 2026) tidak dihitung dikarenakan bukan merupakan indikator sasaran pada Renstra Dinas Tenaga Kerja Tahun 2021-2026

- c. Tren realisasi menunjukkan tidak mencapai target Tahun 2025, secara tren dibandingkan dengan target tahun sebelumnya mengalami peningkatan.
- d. Indikator tersebut tidak dapat dilakukan *benchmark* dikarenakan tidak ada data untuk *benchmark* indikator yang sama.
- e. Berdasarkan indikator, Penghargaan Paritrana Award merupakan penghargaan tahunan dari pemerintah Indonesia yang diselenggarakan oleh Kemenko PMK dan BPJS Ketenagakerjaan untuk mengapresiasi Pemerintah Daerah, Desa/Kelurahan, UMKM, dan Badan Usaha yang berkomitmen tinggi dalam pelaksanaan perlindungan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan (Jamsostek) demi kesejahteraan pekerja dan tercapainya cakupan universal. Penghargaan ini mendorong partisipasi aktif dalam program perlindungan pekerja, dengan penilaian berdasarkan inovasi, kepatuhan, dan cakupan kepesertaan.
- f. Capaian sasaran 2 dengan Indikator 2 didukung Program/ Kegiatan/ Sub Kegiatan sebagai berikut :

**Tabel 3.4 Kontribusi Capaian Program/ Kegiatan/ Sub Kegiatan Terhadap Sasaran 2 dengan Indikator 2**

Program/ Kegiatan/ Sub Kegiatan	Indikator	Satuan	Target	Realisasi	% capaian
<b>PROGRAM HUBUNGAN INDUSTRIAL</b>	Presentase penyelesaian Kasus Hubungan Industrial	%	100	85	85
<b>Kegiatan : Pencegahan dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja dan Penutupan Perusahaan di Daerah Kabupaten/Kota</b>	Jumlah Penyelesaian Kasus Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja, dan Penutupan Perusahaan	Kasus	20	17	85
Pengembangan Pelaksanaan Jaminan Sosial Tenaga Kerja dan Fasilitas Kesejahteraan Pekerja	Terlaksananya Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja dan Fasilitas Kesejahteraan Pekerja	orang	40.300	40.300	100

Berikut analisis dukungan program terhadap ketercapaian sasaran “Meningkatnya perlindungan tenaga kerja”

- Program Hubungan Industrial dengan indikator Presentase penyelesaian Kasus Hubungan Industrial pada tahun 2025 ditargetkan 100% dan terealisasi 85% sehingga % capaian adalah sebesar 85%
- Faktor pendorong ketercapaian program adalah meningkatnya komitmen dan sinergi antara Pemerintah Daerah, BPJS Ketenagakerjaan, serta pemangku kepentingan terkait dalam mendorong kepatuhan pemberi kerja terhadap kepesertaan program jaminan sosial ketenagakerjaan, disertai dengan upaya pembinaan dan sosialisasi yang berkelanjutan.
- Faktor penghambat ketercapaian program adalah masih adanya sebagian pemberi kerja yang belum sepenuhnya patuh terhadap kewajiban pendaftaran tenaga kerja dalam program BPJS Ketenagakerjaan, keterbatasan data ketenagakerjaan yang terintegrasi, serta perbedaan tingkat pemahaman dan kesadaran pelaku usaha terhadap pentingnya perlindungan jaminan sosial ketenagakerjaan.

**Dari uraian ketercapaian “Sasaran Meningkatnya perlindungan tenaga kerja” dengan Indikator 2 tersebut diatas, dapat disimpulkan** bahwa Tidak tercapainya target disebabkan :

- Masih adanya sebagian pemberi kerja yang belum sepenuhnya patuh terhadap kewajiban pendaftaran tenaga kerja dalam program BPJS Ketenagakerjaan
- Keterbatasan data ketenagakerjaan yang terintegrasi
- Perbedaan tingkat pemahaman dan kesadaran pelaku usaha terhadap pentingnya perlindungan jaminan sosial ketenagakerjaan

Tantangan untuk perbaikan kedepan adalah mengadakan monitoring dan evaluasi kepada stakeholder terkait dan memantau perkembangannya serta mengadakan kolaborasi dengan instansi terkait tentang pengawalan kegiatan.

### B.1.3 Analisis Efisiensi Anggaran

Untuk mengetahui efisiensi anggaran dari sasaran yang sudah tercapai dilakukan analisis efisiensi sebagaimana perhitungan dalam tabel berikut :

**Tabel 3.5 Perhitungan efisiensi**

No	Sasaran dan Indikator Sasaran	Kinerja			Anggaran Program Pendukung Sasaran			Kategori Efisiensi
		Target	realisasi	%	Target	realisasi	%	
1	2	3	4	5 =4/3*100	6	7	8 =7/6*100	9
1	Sasaran : Meningkatnya pencari kerja terlatih yang memiliki sertifikat kompetensi dan ditempatkan							
	Indikator : Presentase pencaker terlatih dan bersertifikat kompetensi	100%	100%	100%	Rp 2.158.455.546,00	Rp 2.075.197.511,00	96,1%	Efisien
	Indikator : Pencari kerja yang ditempatkan	1.000 orang	3.846 orang	100%				
2	Sasaran : Meningkatnya perlindungan tenaga kerja							
	Indikator : Persentase Penyelesaian Kasus Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja, dan Penutupan Perusahaan	100%	85%	85%	Rp 181.108.500,00	Rp 166.841.500,00	92,1%	Tidak efisien
<b>JUMLAH</b>					Rp 8.026.982.890,-	Rp 7.852.792.715,-	97,8 %	2,2%

Berdasarkan tabel diatas, capaian kinerja sasaran Dinas Tenaga Kerja melampaui target kinerja tahun 2025 dengan realisasi anggaran program yang berkait langsung dengan pencapaian sasaran, sebesar Rp 8.026.982.890,00 terealisasi Rp 7.852.792.715,00 atau 97,8 % sehingga dapat dikatakan penggunaan anggaran dalam pencapaian anggaran.

Pada sasaran 1. Meningkatnya pencari kerja terlatih yang memiliki sertifikat kompetensi dan ditempatkan yang sudah tercapai kinerjanya, dilakukan analisa efisiensi penggunaan anggaran, yaitu dengan melakukan perbandingan antara % capaian kinerja dibandingkan dengan % capaian anggaran. Sehingga dapat disimpulkan penggunaan anggaran dalam pencapaian kinerja sasaran 1 termasuk kategori efisien.

Terdapat efisiensi yang bersumber dari :

- Sisa belanja alat/bahan untuk kegiatan kantor
- Efisiensi belanja perjalanan dinas
- Efisiensi belanja makanan dan minuman rapat

Pada sasaran 2. Meningkatnya perlindungan tenaga kerja, capaian kinerja tidak optimal karena tidak mencapai target (<100%), dapat disimpulkan pada pencapaian sasaran 2 tidak terdapat efisiensi anggaran. Hal ini akan menjadi catatan perbaikan dalam perencanaan dan pelaksanaan pencapaian target di tahun 2026.

### **C. CAPAIAN DAN ANALISIS KINERJA - PERJANJIAN KINERJA PERUBAHAN TAHUN 2025 DENGAN DASAR RENSTRA 2025 – 2029**

Capaian Kinerja Tahun 2025 ( atas Kinerja Pada PK Tahun 2025 dengan Dasar Renstra 2025 - 2029) , didukung anggaran sebagaimana pada DPPA 2025 terdiri dari 1 Tujuan dan 2 Sasaran sebagaimana pada tabel 3.6 berikut:

**Tabel 3.6 Capaian Kinerja Tahun 2025 ( atas Kinerja Pada PK Perubahan Tahun 2025 dengan Dasar Renstra 2025 - 2029)**

No	Tujuan / Sasaran Strategis	Indikator	Kondisi Awal / Baseline - 2024	Capaian Tahun 2025				Target Akhir Renstra (2029)	Capaian s/d 2025 terhadap target 2029	(Benchmark) Target Nasional/ Regional
				Target	Realisasi	%	Kriteria (kode)			
1	Tujuan 1 : Menurunnya angka pengangguran, peningkatan pendapatan Penduduk miskin dan potensi ekonomi sektor industri.	Tingkat Pengangguran Terbuka (%)	3,23%	3,20%	3,07%	104	Sangat Tinggi	3,12%	102%	Tidak tersedia data benchmark/ perbandingan target nasional
2	Sasaran 1.1 Meningkatnya produktivitas, partisipasi, dan perlindungan tenaga kerja	Pertumbuhan Produktivitas Tenaga Kerja (%)	1,42%	1,43%	1,42%	99	Sangat Tinggi	1,46%	97%	Tidak tersedia data benchmark/ perbandingan target nasional
		Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (%)	73,76%	73,91%	75,78%	103	Sangat Tinggi	74,51%	99%	Tidak tersedia data benchmark/ perbandingan target nasional
		Persentase tenaga kerja yang mendapat	22%	22%	21,4%	97	Sangat Tinggi	27%	79%	Tidak tersedia data benchmark/ perbandingan

No	Tujuan / Sasaran Strategis	Indikator	Kondisi Awal / Baseline - 2024	Capaian Tahun 2025				Target Akhir Renstra (2029)	Capaian s/d 2025 terhadap target 2029	(Benchmark) Target Nasional/ Regional
				Target	Realisasi	%	Kriteria (kode)			
		perlindungan tenaga kerja (%)							n target nasional	
3	Sasaran 2 Meningkatkan Akuntabilitas Kinerja dan Efektivitas Pencapaian Target Kinerja Perangkat Daerah	Nilai SAKIP Perangkat Daerah (Nilai)	77,72	81	88,67	100	Sangat Tinggi	92	96%	Target Nilai AKIP Rata Rata Nasional : 71 (BB/ Sangat Baik)

## **C.1 Analisis ketercapaian Tujuan**

**Tujuan 1** “Menurunnya angka pengangguran, peningkatan pendapatan Penduduk miskin dan potensi ekonomi sektor industri”

Diukur dengan indikator Tingkat Pengangguran Terbuka (%)

- a. Target tahun 2025 tercapai 104 %. Dengan demikian target tercapai dengan kriteria capaian Sangat tinggi
- b. Capaian realisasi tahun 2025 terhadap target akhir periode renstra (th. 2029) adalah sebesar 102 %
- c. Tren realisasi menunjukkan grafik yang meningkat dibandingkan tahun 2024
- d. Indikator tersebut tidak dapat dilakukan benchmark dikarenakan tidak ada data untuk benchmark indikator yang sama.
- e. Berdasarkan formulasi indikator, perhitungan dilakukan dengan cara Jumlah pengangguran dibagi dengan jumlah angkatan kerja dikali 100%. Menggambarkan persentase jumlah angkatan kerja yang sedang mencari pekerjaan atau belum bekerja dibandingkan dengan total angkatan kerja. Semakin rendah nilai TPT menunjukkan semakin baik kinerja penyediaan kesempatan kerja (Lihat tabel IKU).

(Sumber : Keputusan Kepala Dinas Tenaga Kerja nomor 000.7.2.7/2520/35.09.316/2025 tahun 2025 tentang IKU Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Jember).

Tujuan “Menurunnya angka pengangguran, peningkatan pendapatan Penduduk miskin dan potensi ekonomi sektor industri” , didukung oleh

- sasaran 1. Meningkatnya produktivitas, partisipasi, dan perlindungan tenaga kerja
- sasaran 2. Meningkatkan Akuntabilitas Kinerja dan Efektivitas Pencapaian Target Kinerja Perangkat Daerah

### **C.1.1 Analisis Ketercapaian Sasaran**

Sasaran 1 “Meningkatnya produktivitas, partisipasi, dan perlindungan tenaga kerja”.

Diukur dengan 3 (tiga) indikator :

- Pertumbuhan Produktivitas Tenaga Kerja
- Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja
- Persentase tenaga kerja yang mendapat perlindungan tenaga kerja

### Indikator 1.1 Pertumbuhan Produktivitas Tenaga Kerja.

- a. Target tahun 2025 tercapai 99 %. Dengan demikian target tercapai dengan kriteria capaian Sangat tinggi ( capaian 2025 menggunakan data tahun sebelumnya karena BPS belum rilis data 2025)
- b. Capaian realisasi tahun 2025 terhadap target akhir periode renstra (th. 2029) adalah sebesar 97 %
- c. Tren realisasi menunjukkan grafik menurun dibandingkan tahun 2024
- d. Indikator tersebut tidak dapat dilakukan *benchmark* dikarenakan tidak ada data untuk *benchmark* indikator yang sama.
- e. Berdasarkan formulasi indikator, perhitungan dilakukan dengan membandingkan nilai produktivitas tenaga kerja pada tahun berjalan dengan tahun sebelumnya dengan rumus perhitungan

$$\text{Pertumbuhan Produktivitas TK (\%)} = \frac{\text{Produktivitas TK Tahun } n - \text{Produktivitas TK Tahun } (n-1)}{\text{Produktivitas TK Tahun } (n-1)} \times 100\%$$

- Keterangan:
- Tahun n = tahun pengukuran ( 2025)
  - Tahun (n-1) = tahun sebelumnya ( 2024)
  - Sumber data: PDRB Kabupaten Jember (BPS) dan Jumlah Tenaga Kerja (Sakernas BPS)

### Indikator 1.2 Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja.

- a. Target tahun 2025 tercapai 103 %. Dengan demikian target tercapai dengan kriteria capaian Sangat tinggi
- b. Capaian realisasi tahun 2025 terhadap target akhir periode renstra (th. 2029) adalah sebesar 99 %
- c. Tren realisasi Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja menunjukkan peningkatan dibandingkan tahun sebelumnya, yang mencerminkan semakin meningkatnya keterlibatan penduduk usia kerja dalam aktivitas ekonomi.
- d. Indikator tersebut tidak dapat dilakukan *benchmark* dikarenakan tidak ada data untuk *benchmark* indikator yang sama.

- e. Berdasarkan formulasi indikator, perhitungan dilakukan dengan membandingkan jumlah angkatan kerja terhadap jumlah penduduk usia kerja dengan rumus

$$\text{TPAK (\%)} = \frac{\text{Jumlah Angkatan Kerja} \times 100\%}{\text{Jumlah Penduduk Usia Kerja (15 tahun ke atas)}}$$

Keterangan: - Angkatan Kerja adalah penduduk usia 15 tahun ke atas yang bekerja dan pengangguran.  
- Penduduk Usia Kerja adalah penduduk berusia 15 tahun ke atas.  
- Sumber Data: Badan Pusat Statistik (BPS) melalui Survei Angkatan Kerja Nasional (SAKERNAS).

#### Indikator 1.3 Persentase tenaga kerja yang mendapat perlindungan tenaga kerja

- Target tahun 2025 tercapai 97 %. Dengan demikian target tercapai dengan kriteria capaian Sangat tinggi
- Capaian realisasi tahun 2025 terhadap target akhir periode renstra (th. 2029) adalah sebesar 79 %
- Tren realisasi persentase tenaga kerja yang mendapat perlindungan tenaga kerja menunjukkan kecenderungan meningkat dibandingkan tahun sebelumnya, meskipun masih diperlukan upaya berkelanjutan untuk memperluas cakupan perlindungan tenaga kerja
- Indikator tersebut tidak dapat dilakukan *benchmark* dikarenakan tidak ada data untuk *benchmark* indikator yang sama.
- Berdasarkan formulasi indikator, perhitungan dilakukan dengan membandingkan jumlah tenaga kerja yang memperoleh perlindungan tenaga kerja terhadap jumlah tenaga kerja secara keseluruhan dengan rumus:

$$\text{Persentase Perlindungan Tenaga Kerja (\%)} = \frac{\text{Jumlah Tenaga Kerja yang Mendapat Perlindungan}}{\text{Jumlah Tenaga Kerja}} \times 100\%$$

Keterangan : - Tenaga kerja yang mendapat perlindungan tenaga kerja adalah tenaga kerja yang memperoleh perlindungan ketenagakerjaan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan, antara lain perlindungan hubungan kerja, jaminan sosial ketenagakerjaan, serta perlindungan norma kerja.  
- Jumlah tenaga kerja adalah seluruh tenaga kerja yang bekerja di wilayah Kabupaten/Kota.  
- Sumber Data: Dinas Tenaga Kerja, BPJS Ketenagakerjaan, Badan Pusat Statistik (SAKERNAS)

- f. Capaian sasaran 2 didukung Program/ Kegiatan/ Sub Kegiatan sebagai berikut :

**Tabel 3.8 Kontribusi Capaian Program/ Kegiatan/ Sub Kegiatan Terhadap Sasaran 2**

Program/ Kegiatan/ Sub Kegiatan	Indikator	Satuan	Target	Realisasi	% capaian
<b>2.07.03 PROGRAM PELATIHAN KERJA DAN PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA</b>	Presentase pencaker terlatih dan pekerja produktif bersertifikat kompetensi	%	100	100	100
2.07.03.2.01 Pelaksanaan Pelatihan berdasarkan Unit Kompetensi	Persentase pencaker terlatih yang bersertifikat kompetensi	%	100	100	100
2.07.03.2.01.0001 Proses Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Keterampilan bagi Pencari Kerja berdasarkan Klaster Kompetensi	Jumlah Tenaga Kerja yang Mendapat Pelatihan Berbasis Kompetensi pada Tahun 2025	orang	170	285	100
<b>2.07.04 PROGRAM PENEMPATAN TENAGA KERJA</b>	Pencari kerja yang ditempatkan	Orang	1.000	3.846	100
2.07.04.2.01 Pelayanan antar Kerja di Daerah Kabupaten/Kota	Jumlah pencari kerja yang ditempatkan	orang	500	3.846	100
2.07.04.2.01.0002 Pelayanan antar Kerja	Jumlah Tenaga Kerja yang Ditempatkan Melalui Layanan AKAD dan AKL	orang	500	1.840	100
2.07.04.2.03 Pengelolaan Informasi Pasar Kerja	Jumlah Aplikasi pelayanan informasi pasar kerja online pemerintah	Aplikasi	2	2	100
2.07.04.2.03.0003 Job Fair/Bursa Kerja	Jumlah Pencari Kerja yang Mendapatkan Pekerjaan Melalui Job Fair/Bursa Kerja	orang	200	118	59
2.07.04.2.04 Pelindungan PMI (Pra dan Purna Penempatan) di Daerah Kabupaten/Kota	Jumlah SPP berdasarkan rekom sesuai mekanisme rekrutmen PMI dan perberdayaan PMI	SPP	2.000	1.926	96,3
2.07.04.2.04.0001 Peningkatan Pelindungan dan Kompetensi Calon Pekerja Migran Indonesia (PMI)/Pekerja Migran Indonesia (PMI)	Jumlah CPMI/PMI yang Dilindungi dan Ditingkatkan Kompetensinya	orang	2.000	1.926	96,3
<b>2.07.05 PROGRAM HUBUNGAN INDUSTRIAL</b>	Presentase penyelesaian Kasus Hubungan Industrial	%	100	85	85

Program/ Kegiatan/ Sub Kegiatan	Indikator	Satuan	Target	Realisasi	% capaian
2.07.05.2.02 Pencegahan dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja dan Penutupan Perusahaan di Daerah Kabupaten/Kota	Jumlah Penyelesaian Kasus Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja, dan Penutupan Perusahaan	Kasus	20	17	85
2.07.05.2.02.0002 Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja, dan Penutupan Perusahaan yang Berakibat/Berdampak pada Kepentingan di 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota	Jumlah Perkara Perselisihan yang terselesaikan	Perkara	20	17	85
2.07.05.2.02.0005 Pengembangan Pelaksanaan Jaminan Sosial Tenaga Kerja dan Fasilitas Kesejahteraan Pekerja	Terlaksananya Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja dan Fasilitas Kesejahteraan Pekerja	orang	40.300	40.300	100



Kegiatan Pelatihan Kompetensi - Program Pelatihan Kerja Dan Produktivitas Tenaga Kerja



Kegiatan Job Fair 2025 - Program Penempatan Tenaga Kerja



Kegiatan Mediasi Penyelesaian Kasus Perselisihan Hubungan Industrial - Program Hubungan Industrial

Berikut analisis dukungan program terhadap ketercapaian sasaran “Meningkatnya produktivitas, partisipasi, dan perlindungan tenaga kerja”

1. Program Pelatihan Kerja Dan Produktivitas Tenaga Kerja

- Program Pelatihan Kerja Dan Produktivitas Tenaga Kerja dengan indikator Presentase pencaker terlatih dan pekerja produktif bersertifikat kompetensi pada tahun 2025 ditargetkan sebesar 100% dan terealisasi 100% sehingga % capaian adalah sebesar 100%
- Faktor pendorong ketercapaian program adalah ketersediaan jumlah peserta pelatihan, lembaga pelatihan kerja, dan pendidikan tinggi vokasi yang siap menjadi mitra kerja.
- Faktor penghambat ketercapaian program adalah ketersediaan dana yang terbatas.

Faktor pendorong keberhasilan capaian target “Sasaran Meningkatkan produktivitas, partisipasi, dan perlindungan tenaga kerja” dengan indikator Pertumbuhan Produktivitas Tenaga Kerja disebabkan ketersediaan jumlah peserta pelatihan, lembaga pelatihan kerja, dan pendidikan tinggi vokasi yang siap menjadi mitra kerja.

Tantangan untuk perbaikan kedepan adalah melakukan monitoring dan evaluasi terhadap alumni peserta pelatihan karena tidak mendapat bantuan alat.

2. Program Penempatan Tenaga Kerja

- Program Penempatan Tenaga Kerja dengan indikator Pencari kerja yang ditempatkan pada tahun 2025 ditargetkan sebesar 1000 orang dan terealisasi 3.846 sehingga % capaian adalah sebesar 100 %
- Faktor pendorong ketercapaian program adalah melakukan Job Canvasing dan Job Matching dengan perusahaan dan Bursa Kerja Khusus.
- Faktor penghambat ketercapaian program adalah belum maksimalnya laporan penempatan dari beberapa sumber. (Siapkerja Kemnaker dan BKK)

**Berdasarkan uraian ketercapaian diatas, dapat disimpulkan bahwa faktor pendorong keberhasilan capaian target “Sasaran Meningkatkan produktivitas, partisipasi, dan perlindungan tenaga kerja”** disebabkan terlaksananya kegiatan Job Canvasing dan Job Matching dengan perusahaan dan Bursa Kerja Khusus.

Tantangan untuk perbaikan kedepan adalah meningkatkan efektivitas layanan penempatan agar dapat menjangkau lebih banyak pencari kerja dan dunia usaha

secara berkelanjutan. Selain itu, masih diperlukan penguatan kesesuaian antara kompetensi pencari kerja dengan kebutuhan pasar kerja, peningkatan partisipasi perusahaan dalam penyampaian lowongan kerja, serta optimalisasi pemanfaatan sistem informasi pasar kerja sebagai sarana penempatan yang lebih cepat dan tepat.

### 3. Program Hubungan Industrial

- Program Hubungan Industrial dengan indikator Presentase Penyelesaian Kasus Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja, dan Penutupan Perusahaan pada tahun 2025 ditargetkan sebesar 100% dan terealisasi 85% sehingga % capaian adalah sebesar 85%
- Faktor pendorong ketercapaian program adalah menjaga konsistensi kualitas pelayanan penyelesaian perselisihan hubungan industrial, meningkatkan kapasitas sumber daya manusia mediator, serta mengantisipasi potensi peningkatan jumlah dan kompleksitas kasus seiring dengan dinamika
- Faktor penghambat ketercapaian program adalah keterbatasan sumber daya manusia, banyaknya jumlah perusahaan dan tenaga kerja, tingginya kompleksitas kasus perselisihan hubungan industrial, serta adanya proses penanganan kasus yang membutuhkan waktu lintas tahun.

Dari uraian ketercapaian “Sasaran Meningkatnya produktivitas, partisipasi, dan perlindungan tenaga kerja“ dengan indikator Persentase tenaga kerja yang mendapat perlindungan tenaga kerja tersebut diatas, dapat disimpulkan bahwa Tidak tercapainya target disebabkan :

- a. Keterbatasan sumber daya manusia
- b. Banyaknya jumlah perusahaan dan tenaga kerja
- c. Tingginya kompleksitas kasus perselisihan hubungan industrial
- d. Adanya proses penanganan kasus yang membutuhkan waktu lintas tahun.

Tantangan untuk perbaikan kedepan adalah penambahan sumber daya manusia, peningkatan kesadaran dan komitmen serta penyebaran kegiatan penunjang seperti pembinaan dan peningkatan kapasitas sumber daya manusia tenaga kerja, serikat pekerja/serikat buruh dan perusahaan.

### C.1.1 Analisis Ketercapaian Sasaran

Sasaran 1 “Meningkatkan Akuntabilitas Kinerja dan Efektivitas Pencapaian Target Kinerja Perangkat Daerah”

Diukur dengan Indikator Nilai SAKIP Perangkat Daerah (Nilai).

- a. Target tahun 2025 tercapai 100%. Dengan demikian target tercapai dengan kriteria capaian Sangat tinggi
- b. Capaian realisasi tahun 2025 terhadap target akhir periode renstra (th. 2029) adalah sebesar 100%
- c. Tren realisasi menunjukkan melebihi target Tahun 2025, secara tren dibandingkan dengan nilai tahun sebelumnya mengalami peningkatan.
- d. Indikator tersebut tidak dapat dilakukan *benchmark* dikarenakan tidak ada data untuk *benchmark* indikator yang sama.
- e. Berdasarkan formulasi indikator, Nilai tersebut, merupakan akumulasi penilaian terhadap seluruh komponen manajemen kinerja yang dievaluasi antara lain : Evaluasi Atas Perencanaan Kinerja, Evaluasi Atas Pengukuran Kinerja, Evaluasi Atas Pelaporan Kinerja, Evaluasi Atas Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal  
(Sumber : Surat dari Inspektur tanggal 29 September 2025 Nomor : R.700.1.2.1/26/IR2/35.09.410/2025 perihal Laporan Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) yang dilaksanakan sampai Triwulan III Tahun 2025 pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Jember).
- f. Capaian sasaran 1 didukung Program/ Kegiatan/ Sub Kegiatan sebagai berikut :

**Tabel 3.7 Kontribusi Capaian Program/ Kegiatan/ Sub Kegiatan Terhadap Sasaran 1**

Program/ Kegiatan/ Sub Kegiatan	Indikator	Satuan	Target	Realisasi	% capaian
2.07.01 PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH KABUPATEN/KOTA	Presentase Realisasi Anggaran	%	83	87,73	100
	Persentase indikator program yang tercapai	%	80	83,3	100
	Indeks Profesional ASN Perangkat Daerah (Angka)	Nilai	76,2	82,58	100
2.07.01.2.01 Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Presentase Jumlah dokumen Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Dokumen	8	8	100

Program/ Kegiatan/ Sub Kegiatan	Indikator	Satuan	Target	Realisasi	% capaian
2.07.01.2.01.0001 Penyusunan Dokumen Perencanaan Daerah	Jumlah dokumen perencanaan yang dihasilkan	Dokumen	8	8	100
2.07.01.2.02 Administrasi Keuangan Daerah	Jumlah laporan pertanggung jawaban keuangan	Laporan	1	1	100
2.07.01.2.02.0001 Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	Jumlah Orang yang Menerima Gaji dan Tunjangan ASN	Orang/ Bulan	23	23	100
2.07.01.2.02.0002 Penyediaan Administrasi Pelaksanaan Tugas ASN	Jumlah Dokumen Hasil Penyediaan Administrasi Pelaksanaan Tugas ASN	Dokumen	1	1	100
2.07.01.2.05 Administrasi Kepegawaian Daerah	Jumlah dokumen ketatausahaan dan kepegawaian	Dokumen	1	1	100
2.07.01.2.05.0002 Pengadaan Pakaian Dinas beserta Atribut Kelengkapannya	Jumlah Paket Pakaian Dinas beserta Atribut Kelengkapan	Paket	6	6	50
2.07.01.2.06 Administrasi Umum Perangkat Daerah	Jumlah Laporan Penyediaan Barang dan Jasa	Laporan	1	1	100
2.07.01.2.06.0001 Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor	Jumlah Paket Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor yang Disediakan	Paket	1	1	100
2.07.01.2.06.0004 Penyediaan Bahan Logistik Kantor	Jumlah Paket Bahan Logistik Kantor yang Disediakan	Paket	12	12	100
2.07.01.2.06.0005 Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan	Jumlah Paket Barang Cetak dan Penggandaan yang Disediakan	Paket	1	1	100
2.07.01.2.06.0006 Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan	Jumlah Dokumen Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan yang Disediakan	Dokumen	12	12	100
2.07.01.2.06.0009 Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	Jumlah Laporan Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	Laporan	100	101	100
2.07.01.2.08 Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Jumlah laporan Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Laporan	1	1	100
2.07.01.2.08.0001 Penyediaan Jasa Surat Menyurat	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Surat Menyurat	Laporan	1	1	100
2.07.01.2.08.0002 Penyediaan Jasa	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya	Laporan	12	12	100

Program/ Kegiatan/ Sub Kegiatan	Indikator	Satuan	Target	Realisasi	% capaian
Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	Air dan Listrik yang Disediakan				
2.07.01.2.08.0004 Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor yang Disediakan	Laporan	12	12	100
2.07.01.2.09 Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Jumlah laporan Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Laporan	1	1	100
2.07.01.2.09.0001 Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, dan Pajak Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan	Jumlah Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan yang Dipelihara dan dibayarkan Pajaknya	Unit	1	1	100
2.07.01.2.09.0002 Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan	Jumlah Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan yang Dipelihara dan dibayarkan Pajak dan Perizinannya	Unit	14	14	100
2.07.01.2.09.0006 Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya	Jumlah Peralatan dan Mesin Lainnya yang Dipelihara	Unit	50	50	100

Berikut analisis dukungan program terhadap ketercapaian sasaran “Meningkatkan Akuntabilitas Kinerja dan Efektivitas Pencapaian Target Kinerja Perangkat Daerah”

- Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota dengan indikator Presentase Realisasi Anggaran pada tahun 2025 ditargetkan sebesar 83% dan terealisasi 87,73% sehingga % capaian adalah sebesar 87,73%
- Faktor pendorong ketercapaian program adalah penyusunan anggaran dilakukan berdasarkan kebutuhan riil perangkat daerah serta mengacu pada prioritas pembangunan, adanya koordinasi yang baik antar bidang serta komitmen pimpinan dalam percepatan pelaksanaan kegiatan mendorong optimalisasi penyerapan anggaran.
- Faktor penghambat ketercapaian program adalah proses administrasi yang panjang serta kendala dalam pengadaan barang/jasa menghambat pelaksanaan kegiatan dan penyerapan anggaran, beberapa kegiatan tidak dapat dilaksanakan sesuai jadwal yang telah direncanakan, sehingga realisasi anggaran tidak optimal.

### C.1.3 Analisis Efisiensi Anggaran

Untuk mengetahui efisiensi anggaran dari sasaran yang sudah tercapai dilakukan analisis efisiensi sebagaimana perhitungan dalam tabel berikut :

**Tabel 3.9 Perhitungan efisiensi**

No	Sasaran dan Indikator Sasaran	Kinerja			Anggaran Program Pendukung Sasaran			Kategori Efisiensi
		Target	realisasi	%	Target	realisasi	%	
1	Sasaran : Meningkatnya produktivitas, partisipasi, dan perlindungan tenaga kerja							
	Indikator : Pertumbuhan Produktivitas Tenaga Kerja	1,42	-	-	Rp 2.097.274.946,-	Rp 2.018.346.400,-	96,2%	-
	Indikator : Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja	73,76	75,78	102,7%	Rp 485.500.800,-	Rp 456.282.557,-	94%	Efisien
	Indikator : Persentase tenaga kerja yang mendapat perlindungan tenaga kerja	22	21,4	97,3 %	Rp 5.444.207.144,-	Rp 5.378.163.758,-	98,8%	Tidak Efisien
2.	Sasaran : Meningkatkan Akuntabilitas Kinerja dan Efektivitas Pencapaian Target Kinerja Perangkat Daerah							
	Indikator : Nilai SAKIP Perangkat Daerah	81	88,67	109%	Rp 5.826.536.310,9	Rp 4.300.832.924,-	73,8%	Efisien
<b>JUMLAH</b>					Rp 13.853.519.200,9	Rp 12.153.625.639,-	87,7 %	

Berdasarkan tabel diatas, capaian kinerja sasaran Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Jember melampaui target kinerja tahun 2025 dengan realisasi anggaran program yang berkait langsung dengan pencapaian sasaran, sebesar Rp13.853.519.200,90 terealisasi Rp12.153.625.639,00 atau 87,7%. sehingga dapat dikatakan penggunaan anggaran dalam pencapaian anggaran.

Pada sasaran 1, Meningkatnya produktivitas, partisipasi, dan perlindungan tenaga kerja terdapat indikator yang capaian kinerja tidak optimal karena tidak mencapai target (<100%) yaitu indikator Persentase tenaga kerja yang mendapat perlindungan tenaga kerja. Dapat disimpulkan pada pencapaian sasaran 1 tidak terdapat efisiensi anggaran. Hal ini akan menjadi catatan perbaikan dalam perencanaan dan pelaksanaan pencapaian target di tahun 2026

Dari sasaran 2. Meningkatkan Akuntabilitas Kinerja dan Efektivitas Pencapaian Target Kinerja Perangkat Daerah yang tercapai kinerjanya (109%), dilakukan analisa efisiensi penggunaan anggaran, yaitu dengan melakukan perbandingan antara % capaian kinerja dibandingkan dengan % capaian anggaran. Sehingga dapat disimpulkan penggunaan anggaran dalam pencapaian kinerja sasaran 2 termasuk kategori efisien.

Terdapat efisiensi yang bersumber dari :

- Sisa belanja alat/bahan untuk kegiatan kantor
- Efisiensi belanja perjalanan dinas
- Efisiensi belanja makanan dan minuman rapat

#### **D. AKUNTABILITAS KEUANGAN**

Pelaksanaan tugas dan fungsi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Jember, pada tahun anggaran 2025 didukung dengan total anggaran sebesar Rp 13.853.519.200,90 Secara ringkas komposisi penggunaan anggaran terdiri dari Belanja Operasional dan Belanja Modal dengan perincian sebagai berikut :

1. Belanja Operasional sebesar Rp 13.853.519.200,90
2. Belanja Modal sebesar Rp 0,00

Penggunaan anggaran secara terperinci dalam mendukung pencapaian sasaran adalah sebagai berikut :

**Tabel 3.10 Realisasi Anggaran pada tahun 2025**

<b>Program/ Kegiatan/ Sub Kegiatan</b>	<b>Anggaran (Rp)</b>	<b>Realisasi (Rp)</b>	<b>% Serapan Anggaran</b>
2.07.01 PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH KABUPATEN/KOTA	5.826.536.310,90	4.300.832.924,00	73,8%
2.07.01.2.01 Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	94.680.700,00	94.677.800,00	100%
2.07.01.2.01.0001 Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	94.680.700,00	94.677.800,00	100%
2.07.01.2.02 Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	4.608.127.010,90	3.411.834.177,00	74%
2.07.01.2.02.0001 Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	4.480.887.010,90	3.287.014.177,00	73,4%
2.07.01.2.02.0002 Penyediaan Administrasi Pelaksanaan Tugas ASN	127.240.000,00	124.820.000,00	98,1%
2.07.01.2.05 Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah	80.268.600,00	79.939.966,00	99,6%
2.07.01.2.05.0002 Pengadaan Pakaian Dinas beserta Atribut Kelengkapannya	80.268.600,00	79.939.966,00	99,6%
2.07.01.2.06 Administrasi Umum Perangkat Daerah	296.062.400,00	283.357.155,00	95,7%
2.07.01.2.06.0001 Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor	6.731.500,00	6.731.500,00	100%
2.07.01.2.06.0004 Penyediaan Bahan Logistik Kantor	122.003.400,00	115.886.900,00	95%
2.07.01.2.06.0005 Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan	12.035.500,00	12.022.000,00	99,9%
2.07.01.2.06.0006 Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang- undangan	4.920.000,00	3.410.000,00	69,3%
2.07.01.2.06.0009 Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	150.372.000,00	145.306.755,00	96,6%
2.07.01.2.08 Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	596.027.600,00	306.146.736,00	51,4%
2.07.01.2.08.0001 Penyediaan Jasa Surat Menyurat	2.671.000,00	2.570.000,00	96,2%
2.07.01.2.08.0002 Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	61.170.000,00	52.916.054,00	86,5%
2.07.01.2.08.0004 Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	532.186.600,00	250.660.682,00	47,1%
2.07.01.2.09 Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	151.370.000,00	124.877.090,00	82,5%

<b>Program/ Kegiatan/ Sub Kegiatan</b>	<b>Anggaran (Rp)</b>	<b>Realisasi (Rp)</b>	<b>% Serapan Anggaran</b>
2.07.01.2.09.0001 Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, dan Pajak Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan	38.634.800,00	31.958.000,00	82,7%
2.07.01.2.09.0002 Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan	92.735.200,00	72.919.090,00	78,6%
2.07.01.2.09.0006 Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya	20.000.000,00	20.000.000,00	100%
2.07.03 PROGRAM PELATIHAN KERJA DAN PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA	2.097.274.946,00	2.018.346.400,00	96,2%
2.07.03.2.01 Pelaksanaan Pelatihan berdasarkan Unit Kompetensi	2.081.323.546,00	2.077.606.400,00	99,8%
2.07.03.2.01.0001 Proses Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Keterampilan bagi Pencari Kerja berdasarkan Klaster Kompetensi	2.081.323.546,00	2.077.606.400,00	99,8%
2.07.03.2.02 Pembinaan Lembaga Pelatihan Kerja Swasta	13.145.600,00	9.840.000,00	74,9%
2.07.03.2.02.0001 Pembinaan Lembaga Pelatihan Kerja Swasta	13.145.600,00	9.840.000,00	74,9%
2.07.03.2.03 Perizinan dan Pendaftaran Lembaga Pelatihan Kerja	2.243.400,00	900.000,00	40,1%
2.07.03.2.03.0001 Penyediaan Sumber Daya Perizinan Lembaga Pelatihan Kerja Secara Terintegrasi	2.243.400,00	900.000,00	40,1%
2.07.03.2.05 Pengukuran Produktivitas Tingkat Daerah Kabupaten/Kota	562.400,00	0,00	0%
2.07.03.2.05.0001 Pengukuran Kompetensi dan Produktivitas Tenaga Kerja	562.400,00	0,00	0%
2.07.04 PROGRAM PENEMPATAN TENAGA KERJA	485.500.800,00	456.282.557,00	94%
2.07.04.2.01 Pelayanan antar Kerja di Daerah Kabupaten/Kota	177.876.800,00	159.766.188,00	89,8%
2.07.04.2.01.0002 Pelayanan antar Kerja	77.132.000,00	67.591.111,00	87,6%
2.07.04.2.01.0003 Penyuluhan dan Bimbingan Jabatan bagi Pencari Kerja	30.000.000,00	29.753.550,00	99,2%
2.07.04.2.01.0005 Perluasan Kesempatan Kerja	70.744.800,00	62.421.527,00	88,2%
2.07.04.2.03 Pengelolaan Informasi Pasar Kerja	171.024.000,00	167.189.752,00	97,8%

<b>Program/ Kegiatan/ Sub Kegiatan</b>	<b>Anggaran (Rp)</b>	<b>Realisasi (Rp)</b>	<b>% Serapan Anggaran</b>
2.07.04.2.03.0003 Job Fair/Bursa Kerja	171.024.000,00	167.189.752,00	97,8%
2.07.04.2.04 Pelindungan PMI (Pra dan Purna Penempatan) di Daerah Kabupaten/Kota	136.600.000,00	129.326.617,00	94,7%
2.07.04.2.04.0001 Peningkatan Pelindungan dan Kompetensi Calon Pekerja Migran Indonesia (PMI)/Pekerja Migran Indonesia (PMI)	136.600.000,00	129.326.617,00	94,7%
2.07.05 PROGRAM HUBUNGAN INDUSTRIAL	5.444.207.144,00	5.378.163.758,00	98,8%
2.07.05.2.02 Pencegahan dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja dan Penutupan Perusahaan di Daerah Kabupaten/Kota	5.444.207.144,00	5.378.163.758,00	98,8%
2.07.05.2.02.0002 Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja, dan Penutupan Perusahaan yang Berakibat/Berdampak pada Kepentingan di 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota	181.108.500,00	166.841.500,00	92,1%
2.07.05.2.02.0004 Pelaksanaan Operasional Lembaga Kerja Sama Tripartit Daerah Kabupaten/Kota	41.200.000,00	30.125.000,00	73,1%
2.07.05.2.02.0005 Pengembangan Pelaksanaan Jaminan Sosial Tenaga Kerja dan Fasilitas Kesejahteraan Pekerja	5.221.898.644,00	5.181.197.258,00	99,2%

## **BAB IV**

### **PENUTUP**

#### **A. KESIMPULAN**

Dalam tahun 2025 Dinas Tenaga Kerja telah melaksanakan berbagai program dan kegiatan guna mencapai target-target sasaran yang ditetapkan. Dinamika dalam perencanaan dan penganggaran pada tahun 2025, ditandai dengan penyusunan Rencana strategis periode tahun 2025-2029 menggantikan Renstra periode 2021-2026 , serta perubahan anggaran tahun 2025. Dimana hal tersebut mempengaruhi perumusan kinerja target dan strategi penganggaran program dan kegiatan.

Hasil analisis dalam Laporan Kinerja berhasil mengidentifikasi hambatan dan permasalahan kinerja antara lain :

1. Keterbatasan alokasi anggaran, yang berdampak pada belum optimalnya pelaksanaan seluruh subkegiatan pendukung, khususnya kegiatan konsultasi produktivitas dan pengukuran kompetensi tenaga kerja.
2. Belum meratanya ketersediaan instruktur bersertifikat kompetensi, sehingga pelaksanaan koordinasi lintas lembaga dan kerja sama dengan sektor swasta belum dapat direalisasikan secara optimal.
3. Belum optimalnya dukungan sarana dan prasarana pascapelatihan, terutama terkait bantuan alat kerja bagi alumni pelatihan, yang berpengaruh pada keberlanjutan hasil pelatihan dan monitoring pascakegiatan.
4. keterbatasan sumber daya manusia, banyaknya jumlah perusahaan dan tenaga kerja, tingginya kompleksitas kasus perselisihan hubungan industrial, serta adanya proses penanganan kasus yang membutuhkan waktu lintas tahun
5. masih adanya sebagian pemberi kerja yang belum sepenuhnya patuh terhadap kewajiban pendaftaran tenaga kerja dalam program BPJS Ketenagakerjaan, keterbatasan data ketenagakerjaan yang terintegrasi, serta perbedaan tingkat pemahaman dan kesadaran pelaku usaha terhadap pentingnya perlindungan jaminan sosial ketenagakerjaan.

Sedangkan faktor kunci keberhasilan ketercapaian sasaran adalah sebagai berikut:

1. Job Canvasing dan Job Matching kepada Perusahaan dan BKK.
2. Kolaborasi penempatan antara Dinas Tenaga Kerja dengan BKK.
3. Tersedianya jumlah peserta pelatihan yang memenuhi kriteria sasaran, sehingga target peserta dapat terpenuhi bahkan melampaui target yang ditetapkan.
4. Dukungan dan kemitraan lembaga pelatihan kerja serta pendidikan tinggi vokasi, yang berperan aktif dalam penyediaan fasilitas, instruktur, dan kurikulum pelatihan berbasis kompetensi.
5. Komitmen dan koordinasi internal perangkat daerah dalam pelaksanaan program pelatihan kerja dan produktivitas tenaga kerja secara terintegrasi dan berkelanjutan.
6. menjaga konsistensi kualitas pelayanan penyelesaian perselisihan hubungan industrial, meningkatkan kapasitas sumber daya manusia (terutama calon mediator), serta mengantisipasi potensi peningkatan jumlah dan kompleksitas kasus.
7. meningkatnya komitmen dan sinergi antara Pemerintah Daerah, BPJS Ketenagakerjaan, serta pemangku kepentingan terkait dalam mendorong kepatuhan pemberi kerja terhadap kepesertaan program jaminan sosial ketenagakerjaan, disertai dengan upaya pembinaan dan sosialisasi yang berkelanjutan.

## **B. LANGKAH PERBAIKAN KINERJA**

Adapun langkah langkah perbaikan kinerja kedepan sebagai berikut :

1. Menjalin komunikasi lebih luas dengan perusahaan perihal informasi lowongan pekerjaan.
2. Kolaborasi intensif dengan Bursa Kerja Khusus di satuan Pendidikan tinggi dan menengah.
3. Melakukan optimalisasi perencanaan dan penganggaran, khususnya untuk mendukung subkegiatan yang belum terealisasi, agar pelaksanaan program lebih seimbang dan menyeluruh.

4. Meningkatkan koordinasi dan kerja sama lintas lembaga serta sektor swasta, terutama dalam penyediaan instruktur bersertifikat kompetensi dan penguatan jejaring lembaga pelatihan kerja.
5. Memperkuat monitoring dan evaluasi pascapelatihan, termasuk penelusuran alumni dan pengkajian kebutuhan bantuan sarana kerja, guna memastikan keberlanjutan hasil pelatihan dan peningkatan kemandirian peserta.
6. peningkatan kesadaran dan komitmen serta penyebaran kegiatan penunjang seperti pembinaan dan peningkatan kapasitas ketenagakerjaan.
7. mengadakan monitoring dan evaluasi kepada stakeholder terkait dan memantau perkembangannya serta mengadakan kolaborasi dengan instansi terkait tentang pengawalan kegiatan.



**PEMERINTAH KABUPATEN JEMBER**  
**DINAS TENAGA KERJA**

Jl. Kartini No. 02, Kepatihan, Kaliwates, Jember, Jawa Timur 68131  
Telepon (0331) 486177, Laman [disnaker.jemberkab.go.id](http://disnaker.jemberkab.go.id)

**PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2025**

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

nama : Drs. Suprihandoko, MM  
jabatan : Kepala Dinas Tenaga Kerja

Selanjutnya disebut pihak pertama.

nama : Muhammad Balya Firjaun Barlaman  
jabatan : Plt. Bupati Jember

Selaku atasan pihak pertama, selanjutnya disebut pihak kedua

Pihak pertama berjanji akan mewujudkan target kinerja yang seharusnya sesuai lampiran perjanjian ini, dalam rangka mencapai target kinerja jangka menengah seperti yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan. Keberhasilan dan kegagalan pencapaian target kinerja tersebut menjadi tanggung jawab kami.

Pihak kedua akan memberikan supervisi yang diperlukan serta akan melakukan evaluasi terhadap capaian kinerja dari perjanjian ini dan mengambil tindakan yang diperlukan dalam rangka pemberian penghargaan dan sanksi.

Pihak Kedua  
Plt. Bupati Jember,

Muhammad Balya Firjaun Barlaman

Jember, 10 Februari 2025

Pihak Pertama  
Kepala Dinas Tenaga Kerja,

Drs. Suprihandoko, MM  
NIP. 19651229 199403 1 003

## PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2025 DINAS TENAGA KERJA

NO (1)	SASARAN STRATEGIS (2)	INDIKATOR KINERJA (3)	TARGET (4)
1	Meningkatnya pencari kerja terlatih yang memiliki sertifikat kompetensi dan ditempatkan	1. Presentase pencaker terlatih dan pekerja produktif bersertifikat kompetensi	100%
		2. Pencari kerja yang ditempatkan	1000 orang
2	Meningkatnya perlindungan tenaga kerja	1. Presentase Penyelesaian Kasus Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja, dan Penutupan Perusahaan	100%
		2. Penghargaan Paritrona Awards dari BPJS Ketenagakerjaan	Juara 3

Program	Anggaran	Keterangan
1. Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/ Kota	Rp. 7.532.230.810,90	APBD
2. Program Pelatihan Kerja dan Produktivitas Tenaga Kerja	Rp. 2.302.628.000,00	APBD
3. Program Penempatan Tenaga Kerja	Rp. 2.098.015.600,00	APBD
4. Program Hubungan Industrial	Rp. 7.062.748.644,00	APBD
Jumlah	Rp. 18.995.623.054,90	APBD

Pihak Kedua  
Plt. Bupati Jember

  
 Muhammad Balya Fihaini Barlamani

Jember, 10 Februari 2025  
Pihak Pertama  
Kepala Dinas Tenaga Kerja

  
 Drs. Suprihandoko, MM  
 NIP. 19651229 199403 1 003



PEMERINTAH KABUPATEN JEMBER  
**DINAS TENAGA KERJA**

Jl. Kartini No. 02, Kepatihan, Kaliwates, Jember, Jawa Timur 68131  
Telepon (0331) 486177, Laman [disnaker.jemberkab.go.id](http://disnaker.jemberkab.go.id)

**PERJANJIAN KINERJA PERUBAHAN  
TAHUN 2025**

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

Nama : Yuliana Harimurti, SE., M.Si

Jabatan : Kepala Dinas Tenaga Kerja

Selanjutnya disebut pihak pertama.


Nama : Muhammad Fawait

Jabatan : Bupati Jember

Selaku atasan pihak pertama, selanjutnya disebut pihak kedua

Pihak pertama berjanji akan mewujudkan target kinerja yang seharusnya sesuai lampiran perjanjian ini, dalam rangka mencapai target kinerja jangka menengah seperti yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan. Keberhasilan dan kegagalan pencapaian target kinerja tersebut menjadi tanggung jawab kami.

Pihak kedua akan memberikan supervisi yang diperlukan serta akan melakukan evaluasi terhadap capaian kinerja dari perjanjian ini dan mengambil tindakan yang diperlukan dalam rangka pemberian penghargaan dan sanksi.<sup>24</sup>

Pihak Kedua  
Bupati Jember,  
  
Muhammad Fawait


Jember, September 2025  
Pihak Pertama  
Kepala Dinas Tenaga Kerja  
  
Yuliana Harimurti, SE., M.Si  
NIP. 19690728 199602 2 001



**PERJANJIAN KINERJA PERUBAHAN  
TAHUN 2025  
DINAS TENAGA KERJA**

NO	TUJUAN/ SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	TARGET
(1)	(2)	(3)	(4)
1	Menurunnya angka pengangguran, peningkatan pendapatan penduduk miskin dan potensi ekonomi sektor industri	Tingkat Pengangguran Terbuka (%)	3,20%
2	Meningkatnya akuntabilitas kinerja dan efektivitas pencapaian target kinerja perangkat daerah	Nilai SAKIP Perangkat Daerah (Nilai)	81
3	Meningkatnya produktivitas, partisipasi, dan perlindungan tenaga kerja	Pertumbuhan Produktivitas Tenaga Kerja (%)	1,43 %
		Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (%)	73,91 %
		Persentase tenaga kerja yang mendapat perlindungan tenaga kerja (%)	22 %

Program	Anggaran	Keterangan
1. Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/ Kota	Rp. 5.826.536.310,90	P-APBD
2. Program Pelatihan Kerja dan Produktivitas Tenaga Kerja	Rp. 2.097.274.946	P-APBD & DBH CHT
3. Program Penempatan Tenaga Kerja	Rp. 485.500.800	P-APBD
4. Program Hubungan Industrial	Rp. 5.444.207.144	P-APBD & DBH CHT
Jumlah	Rp. 13.853.519.200,90	

Pihak Kedua  
Bupati Jember,  
  
Muhammad Fawait

Jember, 24 September 2025  
Pihak Pertama  
Kepala Dinas Tenaga Kerja  
  
Yuliana Harimurti, SE., M.Si  
NIP. 19690728 199602 2 001



**PEMERINTAH KABUPATEN JEMBER**  
**DINAS TENAGA KERJA**

Jl. Kartini No. 02 Kepatihan, Kec. Kaliwates, Jember, Jawa Timur 68131  
Telp. (0331) 486177  
Laman [disnaker.jemberkab.go.id](http://disnaker.jemberkab.go.id), email [Disnaker@jemberkab.go.id](mailto:Disnaker@jemberkab.go.id)

---

**KEPUTUSAN KEPALA DINAS TENAGA KERJA**  
**KABUPATEN JEMBER**

**Nomor : 000.8.6.3 / 221 / 35.09.316 / 2025**

**TENTANG**  
**INDIKATOR KINERJA UTAMA (IKU)**  
**DINAS TENAGA KERJA KABUPATEN JEMBER**

- Menimbang** : a. bahwa untuk melaksanakan ketentuan pasal 3 dan pasal 4 Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor PER/9/M.PAN/5/2007 tentang Pedoman Umum Penetapan Indikator Kinerja Utama di Lingkungan Instansi Pemerintah, perlu menetapkan Indikator Kinerja Utama Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Jember dalam suatu Keputusan Kepala Dinas Tenaga Kerja ;
- Mengingat** : 1. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, sebagaimana telah diubah dengan Undang- Undang Nomor 9 Tahun 2015 ;
2. Peraturan Pemerintah Nomor 39 Tahun 2006 tentang Tata Cara Pengendalian dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan;
3. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah ;
4. Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah;
5. Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah

6. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 13 Tahun 2006 tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah, sebagaimana telah dua kali diubah terakhir dengan peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 21 Tahun 2011 ;
7. Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor 09/M.PAN/05/2007 tentang Pedoman Penyusunan Indikator Kinerja Utama di Lingkungan Instansi Pemerintah;
8. Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor 20/M.PAN/11/2008 tentang Petunjuk Penyusunan Indikator Kinerja Utama ;
9. Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2015 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja, dan Tata Cara Reviu Atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah

**MEMUTUSKAN :**

Menetapkan :

- KESATU** : Indikator Kinerja Utama Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Jember
- KEDUA** : Indikator Kinerja Utama Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Jember sebagaimana dimaksud dalam Diktum KESATU tersebut dalam lampiran;
- KETIGA** : Indikator Kinerja Utama sebagaimana dimaksud dalam Diktum KESATU dan KEDUA bertujuan untuk :
- (1) Memberikan informasi kinerja yang penting dan diperlukan dalam menyelenggarakan manajemen kinerja organisasi
  - (2) Mengukur keberhasilan pencapaian suatu tujuan dan sasaran strategis yang digunakan untuk perbaikan kinerja dan peningkatan akuntabilitas kinerja organisasi
- KEEMPAT** : Indikator Kinerja Utama Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Jember sebagaimana dimaksud dalam Diktum KESATU dimanfaatkan untuk:

- a. Perencanaan Strategis Organisasi Perangkat Daerah
- b. Perencanaan Tahunan Organisasi Perangkat Daerah
- c. Penyusunan Dokumen Perjanjian Kinerja Organisasi Perangkat Daerah
- d. Pelaporan Kinerja Instansi Pemerintah Organisasi Perangkat Daerah
- e. Evaluasi Kinerja Instansi Pemerintah Organisasi Perangkat Daerah

**KEENAM** : Keputusan Kepala Dinas Tenaga Kerja ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan

Ditetapkan di : Jember  
Pada tanggal : 10 Februari 2025

Kepala Dinas Tenaga Kerja  
Kabupaten Jember



Drs. Suprihandoko, MM  
Pembina Tingkat I  
NIP. 19651229 199403 1 003

**INDIKATOR KINERJA UTAMA (IKU)**  
**DINAS TENAGA KERJA KABUPATEN JEMBER**

- Instansi** : DINAS TENAGA KERJA KABUPATEN JEMBER
- Tugas** :
- (1) Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Jember merupakan unsur pelaksana urusan pemerintahan di bidang tenaga kerja dan unsur pemerintahan di bidang transmigrasi.
  - (2) Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Jember dipimpin oleh kepala dinas yang berkedudukan bawah dan bertanggungjawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah.
  - (3) Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Jember sebagaimana yang dimaksud pada ayat (1) mempunyai tugas melaksanakan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah di bidang tenaga kerja dan bidang transmigrasi.
- Fungsi** :
- a. perumusan kebijakan daerah di bidang tenaga kerja dan transmigrasi;
  - b. pelaksanaan kebijakan daerah di bidang tenaga kerja dan transmigrasi;
  - c. pelaksanaan evaluasi dan pelaporan daerah di bidang tenaga kerja dan transmigrasi;
  - d. pelaksanaan administrasi daerah di bidang tenaga kerja dan transmigrasi; dan
  - e. pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Bupati terkait dengan tugas dan fungsi serta tugas pembantuan.
- Tujuan** : Meningkatnya angkatan kerja yang berhasil ditempatkan
- Indikator Tujuan** : Pencari Kerja Yang Ditempatkan.

## INDIKATOR KINERJA UTAMA (IKU)

### DINAS TENAGA KERJA KABUPATEN JEMBER 2025

NO	KINERJA UTAMA	INDIKATOR KINERJA UTAMA	FORMULASI PERHITUNGAN DAN PENJELASAN INDIKATOR	SUMBER DATA	BIDANG PENANGGUNG JAWAB
1	Meningkatnya pencari kerja terlatih yang memiliki sertifikat kompetensi dan ditempatkan	Persentase pencaker terlatih bersertifikat kompetensi	<p><b>Formulasi Perhitungan :</b></p> $\frac{\text{Jumlah pencaker yang lulus pelatihan kompetensi}}{\text{Jumlah pencaker yang mengikuti pelatihan}} \times 100\%$ <p><b>Penjelasan :</b> Pelatihan kompetensi adalah pelatihan peningkatan keterampilan dengan peserta pencari kerja di usia produktif. Target sasaran pencaker yang akan mengikuti pelatihan adalah pencaker yang memenuhi kriteria : usia minimal 18 Tahun, minimal pendidikan SMP dan masyarakat Kabupaten Jember, Pencari Kerja dari keluarga buruh tani tembakau/ Karyawan yang di PHK oleh perusahaan, Pencari Kerja melengkapi dokumen, diantaranya : KTP, KK dan Ijazah</p>	Laporan Kegiatan Pelatihan	Bidang Pembinaan, Pelatihan Tenaga Kerja dan Produktifitas
		Pencari kerja yang ditempatkan	<p>Jumlah pencari kerja yang ditempatkan</p> <p><b>Penjelasan :</b> Pencari kerja yang ditempatkan adalah pencari kerja yang diterima bekerja pada perusahaan melalui Job Fair Data jumlah pencari kerja yang ditempatkan diperoleh melalui laporan penerimaan ketenagakerjaan dari</p>	Laporan Informasi Penempatan	Bidang Penempatan Tenaga Kerja, Perluasan Kesempatan Kerja dan Transmigrasi

			perusahaan (Permenaker 36 Tahun 2016 tentang wajib lapor Perusahaan)		
2	Meningkatnya perlindungan tenaga kerja	Presentase Penyelesaian Kasus Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja, dan Penutupan Perusahaan	<p><b>Formulasi :</b></p> $\frac{\text{Jumlah kasus yang terselesaikan}}{\text{Jumlah kasus yang masuk}} \times 100\%$ <p><b>Penjelasan :</b></p> <p>Kasus meliputi kasus perselisihan hubungan industrial, mogok kerja dan penutupan perusahaan, berdasarkan peraturan Undang-undang (UU) Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Hubungan Industrial Kasus yang terselesaikan adalah kasus yang dapat diselesaikan sesuai SOP</p>	Laporan Kasus Perselisihan Hubungan Industrial	Bidang Hubungan Industrial, Syarat Kerja dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja



PEMERINTAH KABUPATEN JEMBER  
**DINAS TENAGA KERJA**

Jl. Kartini No. 02 Kepatihan, Kec. Kaliwates, Jember, Jawa Timur 68131  
Telp. (0331) 486177  
Laman [disnaker.jemberkab.go.id](http://disnaker.jemberkab.go.id), email [Disnaker@jemberkab.go.id](mailto:Disnaker@jemberkab.go.id)

---

**KEPUTUSAN KEPALA DINAS TENAGA KERJA  
KABUPATEN JEMBER**

**Nomor : 000.7.2.7 / 2520 /35.09.316/ 2025**

**TENTANG  
INDIKATOR KINERJA UTAMA (IKU)  
DINAS TENAGA KERJA KABUPATEN JEMBER**

- Menimbang : a. bahwa untuk melaksanakan ketentuan pasal 3 dan pasal 4 Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor PER/9/M.PAN/5/2007 tentang Pedoman Umum Penetapan Indikator Kinerja Utama di Lingkungan Instansi Pemerintah, perlu menetapkan Indikator Kinerja Utama Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Jember dalam suatu Keputusan Kepala Dinas Tenaga Kerja ;
- Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, sebagaimana telah diubah dengan Undang- Undang Nomor 9 Tahun 2015 ;
2. Peraturan Pemerintah Nomor 39 Tahun 2006 tentang Tata Cara Pengendalian dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan;
3. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah ;
4. Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah;
5. Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah
6. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 13 Tahun 2006 tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah, sebagaimana telah dua kali diubah terakhir dengan peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 21 Tahun 2011 ;
7. Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor 09/M.PAN/05/2007 tentang Pedoman Penyusunan Indikator Kinerja Utama di Lingkungan Instansi Pemerintah;
8. Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor 20/M.PAN/11/2008 tentang Petunjuk Penyusunan Indikator Kinerja Utama ;

9. Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2015 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja, dan Tata Cara Reviu Atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah

**MEMUTUSKAN :**

Menetapkan :

- KESATU** : Indikator Kinerja Utama Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Jember
- KEDUA** : Indikator Kinerja Utama Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Jember sebagaimana dimaksud dalam Diktum KESATU tersebut dalam lampiran;
- KETIGA** : Indikator Kinerja Utama sebagaimana dimaksud dalam Diktum KESATU dan KEDUA bertujuan untuk :
- (1) Memberikan informasi kinerja yang penting dan diperlukan dalam menyelenggarakan manajemen kinerja organisasi
  - (2) Mengukur keberhasilan pencapaian suatu tujuan dan sasaran strategis yang digunakan untuk perbaikan kinerja dan peningkatan akuntabilitas kinerja organisasi
- KEEMPAT** : Indikator Kinerja Utama Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Jember sebagaimana dimaksud dalam Diktum KESATU dimanfaatkan untuk:
- a. Perencanaan Strategis Organisasi Perangkat Daerah
  - b. Perencanaan Tahunan Organisasi Perangkat Daerah
  - c. Penyusunan Dokumen Perjanjian Kinerja Organisasi Perangkat Daerah
  - d. Pelaporan Kinerja Instansi Pemerintah Organisasi Perangkat Daerah
  - e. Evaluasi Kinerja Instansi Pemerintah Organisasi Perangkat Daerah
- KEENAM** : Keputusan Kepala Dinas Tenaga Kerja ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan

Ditetapkan di : Jember

Pada tanggal : 23 September 2025

Kepala Dinas Tenaga Kerja  
Kabupaten Jember



Yuliana Harimurti, SE, M.Si  
Pembina Utama Muda  
NIP. 19690728 199602 2 001

**INDIKATOR KINERJA UTAMA (IKU)**  
**DINAS TENAGA KERJA KABUPATEN JEMBER**

- Instansi : DINAS TENAGA KERJA KABUPATEN JEMBER
- Tugas : (1) Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Jember merupakan unsur pelaksana urusan pemerintahan di bidang tenaga kerja dan unsur pemerintahan di bidang transmigrasi.  
(2) Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Jember dipimpin oleh kepala dinas yang berkedudukan bawah dan bertanggungjawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah.  
(3) Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Jember sebagaimana yang dimaksud pada ayat (1) mempunyai tugas melaksanakan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah di bidang tenaga kerja dan bidang transmigrasi.
- Fungsi : a. perumusan kebijakan daerah di bidang tenaga kerja dan transmigrasi;  
b. pelaksanaan kebijakan daerah di bidang tenaga kerja dan transmigrasi;  
c. pelaksanaan evaluasi dan pelaporan daerah di bidang tenaga kerja dan transmigrasi;  
d. pelaksanaan administrasi daerah di bidang tenaga kerja dan transmigrasi; dan  
e. pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Bupati terkait dengan tugas dan fungsi serta tugas pembantuan.
- Tujuan : Menurunnya angka pengangguran, peningkatan pendapatan penduduk miskin dan potensi ekonomi sektor industri
- Indikator Tujuan : Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT)

## INDIKATOR KINERJA UTAMA (IKU)

### DINAS TENAGA KERJA KABUPATEN JEMBER 2025

NO	KINERJA UTAMA	INDIKATOR KINERJA UTAMA	FORMULASI PERHITUNGAN DAN PENJELASAN INDIKATOR	SUMBER DATA	BIDANG PENANGGUNG JAWAB
1	Menurunnya angka pengangguran, peningkatan pendapatan penduduk miskin dan potensi ekonomi sektor industri	Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) %	<p><b>Formulasi Perhitungan :</b></p> $\frac{\text{Jumlah Pengangguran}}{\text{Jumlah Angkatan Kerja}} \times 100\%$ <p><b>Penjelasan :</b> Menggambarkan persentase jumlah angkatan kerja yang sedang mencari pekerjaan atau belum bekerja dibandingkan dengan total angkatan kerja. Semakin rendah nilai TPT menunjukkan semakin baik kinerja penyediaan kesempatan kerja.</p>	Badan Pusat Statistik (BPS) Kab. Jember – Survei Angkatan Kerja Nasional (Sakernas)	Bidang Penempatan Tenaga Kerja, Perluasan Kesempatan Kerja dan Transmigrasi
2		Pertumbuhan Produktivitas Tenaga Kerja	<p><b>Formulasi Perhitungan :</b></p> $\text{Pertumbuhan Produktivitas TK (\%)} = \frac{\text{Produktivitas TK Tahun } n - \text{Produktivitas TK Tahun } (n-1)}{\text{Produktivitas TK Tahun } (n-1)} \times 100\%$ <p>Keterangan:                      - Tahun n = tahun pengukuran ( 2025)                      - Tahun (n-1) = tahun sebelumnya ( 2024)</p> <p><b>Penjelasan :</b> Pertumbuhan produktivitas tenaga kerja adalah rasio antara hasil produksi dengan jumlah tenaga kerja. Hal ini mencerminkan seberapa efektif sumber daya manusia dikelola untuk mencapai target program kerja.</p>	PDRB Kabupaten Jember (BPS) dan Jumlah Tenaga Kerja (Sakernas)	Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Jember
3		Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja	<p><b>Formulasi Perhitungan :</b></p> $\text{TPAK (\%)} = \frac{\text{Jumlah Angkatan Kerja} \times 100\%}{\text{Jumlah Penduduk Usia Kerja (15 tahun ke atas)}}$ <p>Keterangan:                      - Angkatan Kerja adalah penduduk usia 15 tahun ke atas yang bekerja dan pengangguran.                      - Penduduk Usia Kerja adalah penduduk berusia 15 tahun ke atas.</p> <p><b>Penjelasan :</b> Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) adalah persentase penduduk usia kerja (15 tahun ke atas) yang aktif secara ekonomi, baik yang sudah bekerja maupun yang sedang mencari pekerjaan (pengangguran).</p>	Badan Pusat Statistik (BPS) melalui Survei Angkatan Kerja Nasional (SAKERNAS)	Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Jember

4		<p>Persentase tenaga kerja yang mendapat perlindungan tenaga kerja</p>	<p><b>Formulasi Perhitungan :</b></p> $\text{Persentase Perlindungan Tenaga Kerja (\%)} = \frac{\text{Jumlah Tenaga Kerja yang Mendapat Perlindungan}}{\text{Jumlah Tenaga Kerja}} \times 100\%$ <p><b>Keterangan :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Tenaga kerja yang mendapat perlindungan tenaga kerja adalah tenaga kerja yang memperoleh perlindungan ketenagakerjaan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan, antara lain perlindungan hubungan kerja, jaminan sosial ketenagakerjaan, serta perlindungan norma kerja.</li> <li>- Jumlah tenaga kerja adalah seluruh tenaga kerja yang bekerja di wilayah Kabupaten/Kota.</li> </ul> <p><b>Penjelasan :</b></p> <p>Persentase tenaga kerja yang mendapat perlindungan tenaga kerja mengukur sejauh mana tenaga kerja (baik formal maupun informal) telah mendapatkan hak-hak dasarnya dan perlindungan hukum serta jaminan sosial. Tujuannya adalah memastikan keselamatan, kesehatan, dan kesejahteraan pekerja selama serta setelah masa kerja.</p>	<p>Dinas Tenaga Kerja, BPJS Ketenagakerjaan, Badan Pusat Statistik (SAKERNAS)</p>	<p>Dinas Tenaga Kerja, BPJS Ketenagakerjaan, Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Jember</p>
---	--	--	---	---	---