

**2022**

**LAPORAN AKUNTABILITAS  
KINERJA INSTANSI  
PEMERINTAH (LAKIP)**

**DINAS TENAGA KERJA KABUPATEN KEBUMEN**



Jl. Cendrawasih Nomor 28 Kebumen



[disnaker.kebumenkab.go.id](http://disnaker.kebumenkab.go.id)



(0287) – 3883129



[disnaker@kebumenkab.go.id](mailto:disnaker@kebumenkab.go.id)

## KATA PENGANTAR

Puji Syukur kami kehadirat Alloh SWT atas limpahan rahmat dan karuniaNya sehingga Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kebumen Tahun 2022 dapat diselesaikan dengan baik sesuai ketentuan. Maksud penyusunan LKjIP adalah mempertanggungjawabkan kinerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kebumen dalam menjalankan kegiatan selama tahun 2022. LKjIP ini mencerminkan tentang pencapaian kinerja, sasaran dan kegiatan serta menjadi bahan evaluasi bagi seluruh jajaran Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kebumen dalam rangka melaksanakan kegiatan di masa mendatang.

Hasil yang telah diraih berdasarkan dari pelaksanaan kegiatan selama tahun 2022 menunjukkan secara kuantitas baik dari segi keuangan maupun target kinerja. Pencapaian penurunan dan peningkatan kinerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kebumen bukanlah merupakan hasil kerja perorangan, bidang maupun sekretariat semata. Namun semua ini merupakan hasil dari dukungan dan kerjasama yang selalu terbina baik dikalangan internal Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kebumen maupun dengan seluruh pemangku kepentingan.

Kedepan, Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kebumen sesuai momenklatur menjadi Dinas Tenaga Kerja namun tetap akan berusaha untuk terus meningkatkan akuntabilitas, kemandirian, dan transparansi dalam pelaksanaan tugas-tugas yang diberikan, yang telah tertuang dalam Rencana Strategis (Renstra) Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kebumen serta Perjanjian Kerja (PK) Dinas Tenaga Kerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kebumen.

KEPALA DINAS TENAGA KERJA  
KABUPATEN KEBUMEN



**Drs. BUDHI SUWANTO, M.Si**  
NIP. 19740325 199302 1 002

## DAFTAR ISI

COVER	
KATA PENGANTAR.....	i
DAFTAR ISI.....	ii
DAFTAR TABEL.....	iii
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang.....	1
B. Struktur Organisasi dan Tata Kerja.....	2
C. Permasalahan Utama yang dihadapi.....	8
D. Landasan Hukum.....	9
E. Sistematika Penulisan LKjIP.....	9
<b>BAB II PERENCANAAN KINERJA.....</b>	<b>10</b>
A. Perencanaan Strategis.....	11
B. Perjajian Kinerja.....	15
C. Rencana Anggaran.....	16
<b>BAB III AKUNTABILITAS KINERJA.....</b>	<b>17</b>
A. Capaian Kinerja Perangkat Daerah Tahun 2022.....	17
B. Analisis Capaian Kinerja.....	18
<b>BAB IV PENUTUP.....</b>	<b>24</b>
A. Kesimpulan.....	24
B. Permasalahan.....	24
C. Langkah Perbaikan yang Akan Datang.....	24
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>26</b>
1. Perjanjian Kinerja Murni	
2. Anggaran dan Realisasi	

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Komposisi Sumberdaya Manusia Berdasarkan jabatan.....	6
Tabel 1.2	Komposisi Pegawai menurut Pendidikan Yang ditamatkan.....	7
Tabel 2.1	Keterkaitan RPJMD Kabupaten Kebumen dengan Renstra Dinas Tenaga Kerja Kebumen.....	12
Tabel 2.2	Tujuan dan Sasaran, Indikator dan Target Kinerja Dinas Tenaga Kerja.....	13
Tabel 2.3	Indikator Kinerja Utama.....	14
Tabel 2.4	Perjanjian Kinerja Tahun 2022.....	15
Tabel 2.5	Program Yang Mendukung Tercapainya IKU 2022.....	16
Tabel 2.6	Anggaran Belanja Langsung APBD.....	16
Tabel 3.1	Skala Pengukuran Kinerja.....	17
Tabel 3.2	Pengukuran Capaian Perjanjian Kinerja Tahun 2022.....	18
Tabel 3.3	Pencapaian Kinerja Sasaran Tahun 2022.....	18
Tabel 3.4	Pengukuran Capaian Perjanjian Kinerja.....	19
Tabel 3.5	Pengukuran Capaian Perjanjian Kinerja Tahun 2020-2022.....	20
Tabel 3.6	Pengukuran Capaian Perjanjian Kinerja Dengan Target Akhir 2026.....	21
Tabel 3.7	Analisis Keberhasilan/Kegagalan kinerja Tahun 2022.....	21
Tabel 3.8	Analisis atas efisiensi penggunaan sumber daya Tahun 2022.....	22
Tabel 3.9	Analisis Keberhasilan/Kegagalan Pencapaian Kinerja Tahun 2022.....	23

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Akuntabilitas adalah salah satu tonggak penting era reformasi Undang – Undang Nomor 28 Tahun 1999 tentang Penyelenggaraan Negara Yang Bersih dan Bebas dari Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme menyatakan Akuntabilitas sebagai salah satu asas umum dalam penyelenggaraan Negara. Penyusunan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kebumen 2022 dilaksanakan berdasarkan Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi RI Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah. Dalam menjalankan tugas-tugas pemerintah daerah wajib menyusun dokumen Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP), yang mendasari pada perencanaan dan hasil pada ketetapan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) dan Rencana Kerja Pembangunan Daerah (RKPD). Demikian halnya dengan SKPD diharuskan untuk menyusun dokumen Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) yang dimuat dalam Dokumen Rencana Strategis (Renstra) SKPD dan Rencana Kerja (Renja) SKPD. Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kebumen sebagai salah satu unsur penyelenggara pemerintahan Negara, berkewajiban untuk mempertanggung- jawabkan pelaksanaan tugas pokok dan fungsinya dalam mengelola segala sumber daya yang dimiliki dan dalam mencapai misi dan tujuan organisasi. Pertanggungjawaban tersebut diwujudkan melalui sistem perencanaan dan penganggaran serta pengukuran kinerja yang terintegrasi dan menyeluruh. Hal tersebut dimulai dengan Penyusunan Rencana Strategis (Renstra), Dalam rangka menghasilkan data yang berkualitas, tepat waktu, dan akuntabel. Tahun 2022 merupakan tahun kedua pelaksanaan Renstra periode 2021-2026. Renstra mengalami pengembangan yang disesuaikan dengan visi, misi dan tujuan. Pemerintah Daerah harus memperhatikan keseimbangan berbagai aspek dalam satu kesatuan wilayah pembangunan ekonomi, hukum, sosial, budaya, politik, pemerintahan dan lingkungan hidup untuk mendukung pembangunan yang berkelanjutan, dengan diikuti oleh penyelenggaraan pemerintahan yang akuntabel (Good Governance).

Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kebumen tahun 2022 disampaikan sebagai wujud pertanggungjawaban pencapaian kinerja dikaitkan dengan anggaran yang digunakan serta pencapaian tujuan, sasaran-sasaran strategis, dan indikator- indikator yang telah ditetapkan dalam Renstra Dinas Tahun 2021-2026. Dengan disusunnya Laporan Kinerja Instansi

Pemerintah Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kebumen dengan harapan:

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

## **B. Struktur Organisasi dan Tata Kerja**

Susunan Organisasi Dinas Tenaga Kerja terdiri dari

1. Kepala Dinas
2. Sekretaris

Mempunyai tugas melaksanakan perumusan rencana, pengkoordinasian, pelaksanaan kebijakan, pemantauan, evaluasi serta pelaporan meliputi pembinaan ketatausahaan, keuangan, kerumahtanggan,kerjasama, kearsipan, dokumen, keorganisasian dan ketatalaksanaan, kehumasan, kepegawaian, administrasi penanganan aduan dan pelayanan administrasi di lingkungan Dinas.

Sekretaris mempunyai fungsi sebagai berikut:

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

Sekretaris mempunyai 2 Sub Bagian

1. Subbag Perencanaan dan Keuangan
  2. Subbag Umum dan Kepegawaian
3. Bidang Pelatihan, Produktivitas dan Hubungan Industrial mempunyai tugas melaksanakan perumusan rencana, pengkoordinasian, pelaksanaan kebijakan, pemantauan, evaluasi serta pelaporan meliputi Pelatihan, Produktivitas, Hubungan Industrial, Jaminan sosial tenaga kerja, energi dan sumber daya mineral.

Bidang Pelatihan mempunyai fungsi antara lain :

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

Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Dinas sesuai dengan tugas dan fungsinya yang mempunyai 3 Sub Koordinator

1. Sub Koordinator Pelatihan dan Produktivitas
2. Sub Koordinator Energi Sumber Daya Mineral
3. Sub Koordinator Hubungan Industrial

4. Bidang Penempatan Tenaga Kerja dan Transmigrasi mempunyai tugas:

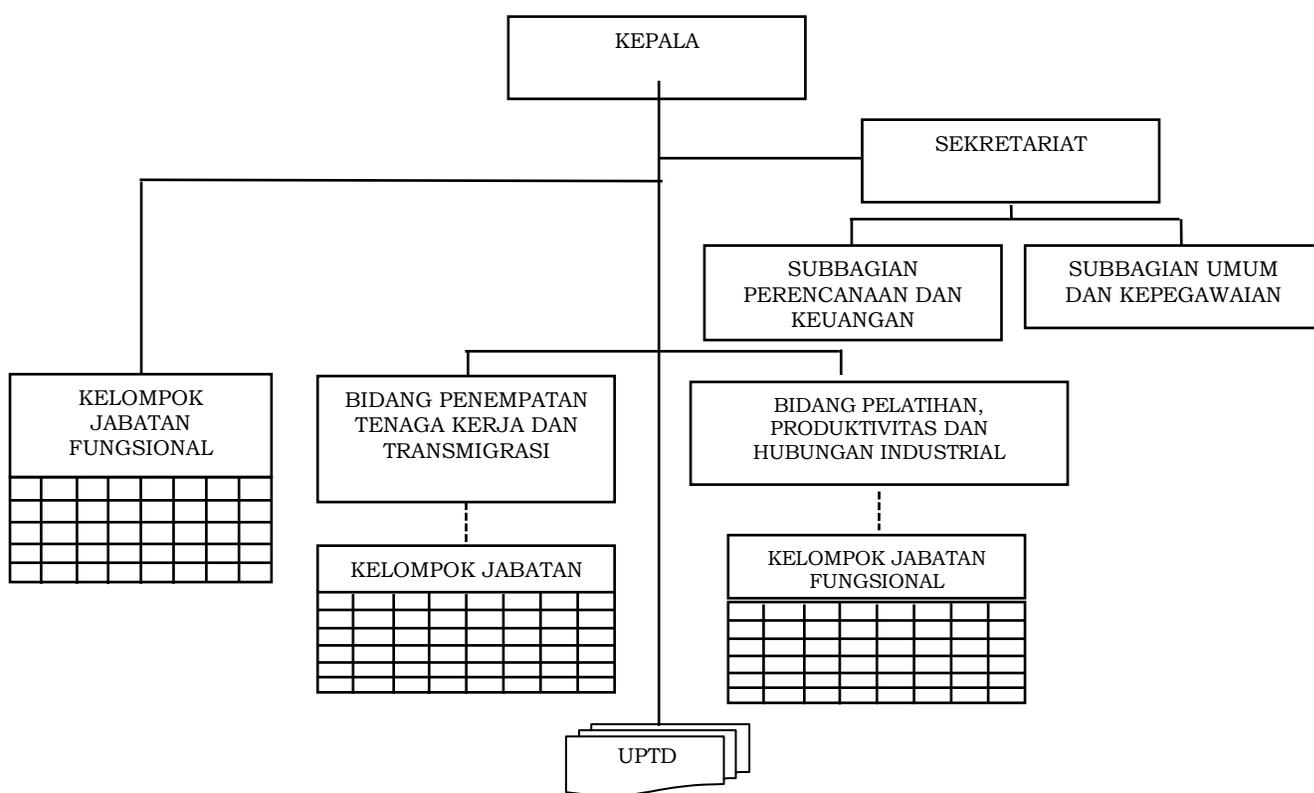
Melaksanakan perumusan rencana, pengordinasian, pelaksanaan kebijakan, pemantauan, evaluasi serta pelaksanaan meliputi penempatan tenaga kerja, perluasan kesempatan kerja dan transmigrasi.

Bidang Penempatan Tenaga Kerja dan Transmigrasi mempunyai fungsi

- 1) Pemberian dan penyebarluasan informasi pasar kerja dalam pelayanan antar kerja kepada pencari kerja dan pemberi kerja serta perluasan kesempatan kerja kepada masyarakat;
  - 2) Verifikasi penerbitan izin kepada lembaga penempatan tenaga kerja swasta
  - 3) Koordinasi pendaftaran, perekrutan dan seleksi calon Pekerja Migran Indonesia (PMI);
  - 4) Koordinasi pelayanan dan verifikasi kelengkapan dokumen ketenagakerjaan calon Pekerja Migran Indonesia (PMI) ke luar negeri;
  - 5) Koordinasi pelayanan penandatanganan perjanjian kerja;
  - 6) Koordinasi penyelesaian permasalahan Pekerja Migran Indonesia (PMI) pra dan purna penempatan;
  - 7) Koordinasi pelayanan penandatanganan perjanjian kerja;
  - 8) Koordinasi penyelesaian permasalahan Pekerja Migran Indonesia (PMI) pra dan purna penempatan;
  - 9) Koordinasi pelayanan pemulangan dan kepulangan Pekerja Migran Indonesia (PMI)
  - 10) Pelaksanaan pemberdayaan Pekerja Migran Indonesia (PMI) purna;
  - 11) Rekomendasi penerbitan perpanjangan Izin memperkerjakan Tenaga Kerja Asing (IMTA) yang lokasi kerja dalam 1 (satu) Daerah.
  - 12) Pelaksanaan pemagangan Jepang;
  - 13) Pelaksanaan penyuluhan program transmigrasi, seleksi calon transmigrasi dan pengiriman pelatihan transmigrasi;
  - 14) Pelaksanaan pendampingan calon transmigrasi dan pengangkutan transmigrasi ke daerah tujuan
- Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Dinas sesuai dengan tugas dan fungsinya yang mempunyai 3 sub.koordinator:
1. Sub Koordinator Perluasan kesempatan kerja
  2. Sub Koordinator Penempatan Tenaga Kerja
  3. Sub Koordinator Transmigrasi
5. Unit Pelaksanaan Teknis Daerah (UPTD) Balai Latihan Kerja mempunyai tugas melaksanakan kegiatan Dinas yang bersifat teknis operasional dalam pelaksanaan pelatihan tenaga kerja, uji kompetensi tenaga kerja, sertifikasi dan membantu menyampaikan informasi lowongan kerja dalam negeri dan luar negeri serta pemberdayaan instruktur dan tenaga pelatihan.

- Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud, Unit Pelaksana Teknis Daerah Balai Latihan Kerja melaksanakan fungsi antara lain:
- Penyiapan bahan perumusan kebijakan teknis di bidang pelatihan kerja;
  - Pelaksanaan pelatihan tenaga kerja;
  - Pelaksanaan sertifikasi tenaga kerja;
  - Pemberian bantuan penyampaian informasi lowongan kerja dalam negeri dan luar negeri;
  - Pemberdayaan instruktur dan tenaga pelatihan;
  - Pelaksanaan administrasi dan pengelolaan keuangan, pengelolaan Barang Milik Daerah dan Barang Milik Negara di Lingkungan UPTD BLK; dan
  - Pelaksanaan fungsi kedinasan lain yang diberikan oleh Kepala Dinas, sesuai dengan tugas dan fungsinya.

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



Gambar 1.1

Struktur Organisasi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kebumen

**Keterangan bagan:**

Kepala Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kebumen membawahi langsung:

- Sekretaris
- Penempatan Tenaga Kerja dan Transmigrasi
- Pelatihan Produktivitas dan Hubungan Industrial
- UPTD

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

Untuk menyelenggarakan tugas pokok Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi mempunyai fungsi :

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

#### Keadaan Pegawai

Dalam pelaksanaan tugas dan fungsi, Dinas Tenaga Kerjadan Transmigrasi Kabupaten Kebumen didukung personil/pegawai tahun 2022 sejumlah: 39 orang yang terdiri dari :

1. Pejabat Struktural : 8 orang
2. Pejabat Fungsional : 23 orang
3. Pelaksana : 8 orang

Tabel 1.1  
Komposisi Sumberdaya Manusia Berdasar Jabatan  
Per 31 Desember 2022

<b>No</b>	<b>Nama Jabatan</b>	<b>Eselon</b>	<b>Laki laki</b>	<b>Perempuan</b>	<b>Jml</b>
1.	Kepala Dinas	II.b	1	0	1
2.	Sekretaris	III.a	0	1	1
3.	Kepala Bidang	III.b	1	1	2
4.	Kepala Seksi	IV.a	0	0	0

5.	Kasubag Perencanaan dan Keuangan	IV.a	0	1	1
6.	Kasubag Umum dan Kepegawaian	IV.a	0	1	1
7.	Kepala UPTD BLK	IV.a	1	0	1
8.	Kasubag TU UPTD BLK	IV.b	0	1	1
9.	JF Mediator	-	1	2	3
10.	JF Pengantar Kerja	-	1	0	1
11.	JF Penggerak Swadaya Masyarakat	-	0	1	1
12.	Subkor Pelatihan Produktivitas		0	1	1
13.	JF Instruktur		13	4	17
14.	Staf PNS		5	3	8
15.	Tenaga Harian Lepas	-	9	10	19
JUMLAH			33	25	58

Sumber Disnaker Tahun 2022

Kualifikasi sumber daya pegawai Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kebumen menurut tingkat pendidikan yang ditamatkan sebagian besar tamat Strata-1, 36 (tiga puluh enam) orang atau (62,06%). Katagori Tamat Strata-2 8 (Delapan) orang atau (13,79%), Diploma III 3 (tiga) orang atau (5,17%), SLTA 9 (sembilan) orang atau (15,51%), SLTP 1 (satu) orang atau (1,72%) dan Sekolah Dasar 1 orang atau (1,72%) dapat dilihat pada tabel di bawah

Tabel 1.2

Komposisi Pegawai Menurut Pendidikan Yang Ditamatkan

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

6.	Kepala UPTD BLK	1					
7.	Kepala TU UPT BLK			1			
8.	JF Mediator		3				
9.	JF Pengantar Kerja	1					
10.	JF.Penggerak Swadaya Masyarakat	1					
11	Subkor Pelatihan Produktivitas		1				
11.	JF Instruktur	1	14	1	1		
12.	Staf PNS		3		4	1	0
13.	Tenaga Harian Lepas		13	1	4		1
Jumlah		8	36	3	9	1	1

Sumber: Disnaker Tahun 2022

### C. Permasalahan Utama Yang Dihadapi

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

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

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

#### 1. Tantangan

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

#### 2. Peluang

- a. Adanya kesempatan kerjasama pemagangan, kemitraan dengan dunia usaha;
- b. Adanya penempatan pencari kerja pada lapangan pekerjaan diluar Kabupaten Kebumen

- c. Adanya Kebijakan Pemerintah Daerah yang mendukung dalam bidang Ketenagakerjaan.

#### **D. Landasan Hukum**

Dasar hukum yang melandasi disusunnya Laporan Kinerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kebumen Kabupaten Kebumen Tahun 2022, antara lain : peraturan yang digunakan sebagai landasan hukum adalah sebagai berikut:

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

#### **E. Sistematika Penulisan LKjIP**

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

**BAB I : PENDAHULUAN**

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

**BAB II : PERENCANAAN KINERJA**

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

**BAB III : AKUNTABILITAS KINERJA**

**A. Capaian Kinerja Organisasi**

Pada sub bab ini disajikan capaian kinerja organisasi untuk setiap pernyataan kinerja sasaran strategis Organisasi sesuai dengan hasil pengukuran kinerja organisasi. Untuk setiap

pernyataan kinerja sasaran strategis tersebut dilakukan analisis capaian kinerja sebagai berikut:

1. Membandingkan antara target dan realisasi kinerja tahun ini;
2. Membandingkan antara realisasi kinerja serta capaian kinerja tahun ini dengan tahun lalu dan beberapa tahun terakhir;
3. Membandingkan realisasi kinerja sampai dengan tahun ini dengan target jangka menengah yang terdapat dalam dokumen perencanaan strategis;
4. Membandingkan realisasi kinerja tahun ini dengan standar nasional (jika ada);
5. Analisis penyebab keberhasilan/ kegagalan atau peningkatan / penurunan kinerja serta alternative solusi yang telah dilakukan;
6. Analisa atas efisiensi penggunaan sumber daya;
7. Analisis program/kegiatan yang menunjang keberhasilan pernyataan kinerja.

#### B. Realisasi Anggaran

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

## BAB IV : PENUTUP

Berisi tentang Kesimpulan dan Saran

## **BAB II**

### **PERENCANAAN KINERJA**

#### **A. PERENCANAAN STRATEGIS**

Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kebumen Tahun 2021-2026 mengandung Visi, Misi, Tujuan, Sasaran dan Strategi, Kebijakan, Program dan Kegiatan.

Rencana Strategis bertujuan untuk:

- a. Sebagai dokumen perencanaan teknis strategis dan koordinasi sinkronisasi pelaksanaan pembangunan.
- b. Merumuskan dan menetapkan arah dan strategi dalam mencapai visi, misi, tujuan dan strategi kelembagaan serta kebijakan berdasarkan kewenangan.
- c. Mengarahkan kekuatan dan peluang yang diidentifikasi untuk mengatasi kelemahan dan tantangan dalam suatu strategi penyelenggaraan pelayanan.
- d. Menyusun program strategis yang dijabarkan berdasarkan arah kebijakan dan program pembangunan daerah di Kabupaten Kebumen dengan kewenangan SKPD sebagai dasar perencanaan program jangka menengah dan tahunan serta perencanaan kebutuhan anggaran

Rencana Strategis (Renstra) merupakan dokumen perencanaan Perangkat Daerah periode lima tahun. Renstra memuat tujuan, sasaran dan strategi bagi penyelenggaraan program dan kegiatan harus dilaksanakan secara terpadu, sinergis, harmonis dan berkesinambungan. Renstra Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kebumen sebagai kerangka perencanaan jangka panjang dijabarkan dengan perencanaan jangka menengah melalui penyusunan Rencana Strategis (RENSTRA) Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kebumen Tahun 2021-2026. Penjabaran lebih lanjut dalam perencanaan tahunan dituangkan dalam Rencana Kerja (RENJA) Perangkat Daerah Tahun 2022 yang memuat program dan kegiatan prioritas dan plafon anggaran Dinas Tenaga Kerja Tahun 2022.

##### **1.1. Visi dan Misi Kepala Daerah**

Visi menggambarkan arah pembangunan dan kondisi masa depan, dalam visi Bupati Kebumen yang akan dicapai selama lima tahun (2021-2026) yaitu:

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

Dalam rangka mewujudkan tema visi, misi tahun 2021 – 2026 adalah:

Misi Dinas Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kebumen melaksanakan Misi Bupati Kebumen Terpilih 2021-2026, pelaksanaannya yang tertera pada Misi Bupati nomor 3 (tiga) yaitu sebagai berikut :

Mewujudkan daya saing ekonomi daerah melalui pengembangan potensi sumber daya alam, pariwisata dan kearifan lokal yang berbasis agrobisnis dan ekonomi kerakyatan.

Dari Misi tersebut, program-program unggulan/program kerja adalah:

1. Santri Mumpuni program unggulan di bidang agama, mampu menciptakan lapangan kerja.
2. Bukarja Program Bursa Kerja bagi Pencari Kerja
3. Baya Mangap Program Bantuan Biaya Pemberangkatan dan Perlindungan PMI
4. Lanang Program pelatihan dan Magang

Tabel 2.1

Keterkaitan RPJMD Kabupaten Kebumen dengan Renstra Dinas Tenaga Kerja Kebumen

Visi : " <b>Mewujudkan Kabupaten Kebumen Semakin Sejahtera, Mandiri, Berakhlak Bersama Rakyat</b> "				
Misi	Tujuan	Indikator Tujuan	Sasaran	Indikator sasaran
Mewujudkan daya saing ekonomi daerah melalui pengembangan potensi sumber daya alam, pariwisata dan kearifan lokal yang berbasis agrobisnis dan ekonomi	Meningkatkan pemerataan pembangunan	Ketimpangan pendapatan (ukuran Bank Dunia)	Berkurangnya Pengangguran	Tingkat Pengangguran Terbuka

### 1.2. Strategis

Strategi yang ditempuh untuk mewujudkan tujuan dan sasaran Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kebumen adalah sebagai berikut:

- a. Sasaran meningkatnya Kualitas Perencanaan Tenaga Kerja Daerah ditempuh dengan strategi berikut :  
Meningkatkan Pembinaan dan Penyusunan Rencana Tenaga Kerja (RTK) di Daerah (Kab/Kota/Provinsi) melalui Pembinaan Penyusunan Rencana Tenaga Kerja Makro dan Penyusunan Rencana Tenaga Kerja Mikro di daerah.
- b. Sasaran meningkatnya penempatan transmigran pada daerah tujuan transmigrasi dengan strategi sebagai berikut :

- c. Meningkatkan Koordinasi dan Integrasi Kerjasama Pelaksanaan Transmigrasi Antara Pemerintah Pusat, Pemerintah Provinsi dan Pemerintah Kabupaten/Kota Daerah Tujuan Transmigrasi

### 1.3. Tujuan dan Sasaran

Tujuan Jangka Menengah Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kebumen Tahun 2021-2026 adalah “Menurunkan angka pengangguran”

Adapun sasaran yang hendak dicapai atau dihasilkan dalam kurun waktu 5 (lima) tahun adalah:

- a) Meningkatnya keterserapan tenaga kerja indikator sasaran adalah :
  - Persentase keterserapan tenaga kerja
- b) Terlaksana penempatan transmigrasi indikator sasaran adalah:
  - Persentase transmigrasi yang ditempatkan
- c) Terkelola Energi baru terbarukan indikator sasaran adalah
  - Persentase Pengelolaan Energi Baru Terbarukan

Selengkapnya relasi rumusan pernyataan tujuan dan sasaran dan indikator sasaran jangka menengah OPD pada tabel berikut:

Tabel 2.2

Tujuan dan Sasaran, Indikator dan Target Kinerja Dinas Tenaga Kerja

No	Tujuan	Sasaran	Indikator Kinerja Utama	Satuan	Target 2022
1	Menurunkan angka pengangguran	Meningkatnya keterserapan tenaga kerja	Persentase Keterserapan Tenaga Kerja	%	21.52
		Terlaksananya penempatan Transmigrasi	Persentase Transmigrasi yang ditempatkan	%	20
2	Mewujudkan peningkatan peranan investasi terhadap perekonomian daerah	Terkelolanya Energi Baru Terbarukan	Persentase Pengelolaan Energi Baru Terbarukan	%	100

#### 1.4. Indikator Kinerja Utama

Salah satu upaya untuk memperkuat akuntabilitas dalam penerapan tata pemerintahan yang baik di Lingkungan Instansi Pemerintah, Indikator Kinerja Utama merupakan ukuran keberhasilan dari suatu tujuan dan sasaran strategis instansi pemerintah. Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kebumen telah menetapkan Indikator Kinerja Utama Tahun 2021-2026. Adapun penetapan Indikator Kinerja Utama sebagai berikut:

Tabel 2.3  
Indikator Kinerja Utama

Indikator Kinerja Utama	Indikator Kinerja Utama		
	Uraian outcome	Formulasi / cara perhitungan	Sumber data
Tujuan			
Menurunkan angka pengangguran	Tingkat Pengangguran Terbuka		
Sasaran-1			
Meningkatnya keterserapan tenaga kerja	Persentase Keterserapan Tenaga Kerja	((jumlah pencari kerja terdaftar yang ditempatkan / jumlah pencari kerja terdaftar x 100%) + (jumlah peserta pelatihan tahun (n-1) yang terserap didunia kerja / jumlah peserta pelatihan tahun (n-1) x 100%)) : 2	
	Terlaksananya penempatan Transmigran	jumlah kepala keluarga transmigran yang ditempatkan / jumlah target pendaftar kepala keluarga calon transmigran x 100%	
Tujuan			
Mewujudkan peningkatan peranan investasi terhadap perekonomian daerah	Pembentukan Modal Tetap Bruto		
Sasaran-2			
Terkelolanya Energi Baru Terbarukan	Persentase Pengelolaan Energi Baru Terbarukan	jumlah energi baru terbarukan yang dikelola/jumlah seluruh energi baru terbarukan x 100%	

## B. Perjanjian Kinerja

Perjanjian kinerja ini merupakan suatu dokumen kontrak kinerja antara Bupati dengan Kepala Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kebumen. Untuk mewujudkan target tahun ke dua dari Renstra Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kebumen tahun 2021-2026 Pada dasarnya perjanjian kinerja Tahun 2022 menguraikan target kinerja yang hendak dicapai Dinas Tenaga Kerja tahun 2022.

Dengan perencanaan kinerja tersebut diharapkan fokus dalam mengarahkan dan mengelola program atau kegiatan instansi akan lebih baik, sehingga diharapkan tidak ada kegiatan instansi yang tidak terarah. Penyusunan Perjanjian Kinerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kebumen Tahun 2022 mengacu pada dokumen Rencana Strategis (RENSTRA) Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kebumen Tahun 2021-2026 maupun Rencana Kerja (RENJA) Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kebumen Tahun 2022 serta Dokumen Pelaksanaan Anggaran (DPA) Tahun Anggaran 2022, Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kebumen telah menetapkan Perjanjian Kinerja Tahun 2022 dengan uraian sebagai berikut:

Tabel 2.4  
Perjanjian Kinerja Tahun 2022

No.	TUJUAN / SASARAN	INDIKATOR KINERJA	SATUAN	TARGET
	2	3	4	5
	Tujuan			
	Menurunkan angka Pengangguran	Tingkat Pengangguran Terbuka	%	5.51-5.58
	Sasaran-1			
	Meningkatnya keterserapan tenaga kerja	Persentase Keterserapan Tenaga Kerja	%	21.52
		Terlaksananya penempatan Transmigran	%	20
	Tujuan			
	Mewujudkan peningkatan peranan investasi terhadap	Pembentukan Modal Tetap Bruto	%	21.50-21.00
	Sasaran-2			
	Terkelolanya Energi Baru Terbarukan	Persentase Pengelolaan Energi Baru Terbarukan	%	100

Tabel 2.5  
Program yang mendukung tercapainya IKU 2022

No	Nama Program	Anggaran(Rp)	Keterangan
1	Program Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	6.445.011.000	APBD
2	Program Pelatihan Kerja dan Produktivitas Tenaga Kerja	997.159.000	APBD
3	Program Penempatan Tenaga Kerja	1.443.806.000	APBD
4	Program Hubungan Industrial	129.155.000	APBD
5	Program Pengelolaan Energi Baru Terbarukan	30.000.000	APBD
6	Program Pembangunan Kawasan Transmigrasi	170.000.000	APBD

### C. Rencana Anggaran

Perjanjian Kinerja yang menjadi dasar penyusunan perjanjian kinerja seluruh Esselon dilingkungkan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kebumen, mulai dari level pejabat tertinggi eselon II sampai ke Esselon IV berdasarkan tugas dan fungsi serta hasil turunan (cascading) dari perjanjian kinerja atasannya. Untuk mewujudkan kinerja tersebut, Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kebumen mendapat dukungan anggaran murni APBD 2022 Rp. 9.610.038.000,00 Kemudian dilakukan refocusing dalam rangka pemulihan ekonomi daerah menjadi Rp. 9.215.131.000,00,-

Tabel: 2.6  
Anggaran Belanja Langsung APBD

No	Nama Program	Anggaran(Rp)	Keterangan
1	Program Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	6.445.011.000	APBD
2	Program Pelatihan Kerja dan Produktivitas Tenaga Kerja	937.159.000	APBD
3	Program Penempatan Tenaga Kerja	1.443.806.000	APBD
4	Program Hubungan Industrial	129.155.000	APBD
5	Program Pengelolaan Energi Baru Terbarukan	30.000.000	APBD
6	Program Pembangunan Kawasan Transmigrasi	170.000.000	APBD

### **BAB III**

#### **AKUNTABILITAS KINERJA**

##### **A. CAPAIAN KINERJA PERANGKAT DAERAH TAHUN 2022**

Pengukuran kinerja merupakan salah satu alat untuk mendorong terciptanya akuntabilitas kinerja. Pengukuran kinerja akan menunjukkan seberapa besar kinerja manajerial yang dicapai, seberapa bagus kinerja financial organisasi, dan kinerja lainnya yang menjadi dasar penilaian akuntabilitas. Pengukuran tingkat capaian kinerja dilakukan dengan cara membandingkan antara target kinerja yang telah ditetapkan dengan realisasinya.

Pijakan yang dipergunakan dalam sistem akuntabilitas kinerja adalah berpedoman kepada Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu Atas Laporan Kinerja. Dalam regulasi ini, antara lain juga mengatur tentang kriteria yang dipergunakan dalam penilaian kinerja organisasi pemerintah.

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

Tabel 3.1  
Skala Pengukuran Kinerja

No.	Interval Nilai Realisasi Kinerja	Kriteria Penilaian Realisasi Kinerja
1.	$\geq 91\%$	Sangat Baik
2.	76 – 90,99%	Baik
3.	66 – 75,99%	Cukup
4.	51 – 65,99%	Kurang
5	$\leq 50,99\%$	Sangat kurang

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

Adapun analisa dari sasaran strategis tersebut dalam mencapai misi Bupati serta tujuan dari Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kebumen yaitu Menurunkan angka Pengangguran pada Tahun 2022, akan diuraikan sebagai berikut :

Tabel 3.2  
Pengukuran Capaian Perjanjian Kinerja Tahun 2022

No	Tujuan/ Sasarn	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Capaian %	Kategori
	2	3	4	5		
	Tujuan					
	Menurunkan angka Pengangguran	Tingkat Pengangguran Terbuka	5.51-5.58	5,92	93,90	Sangat baik
	Sasaran-1					
	Meningkatnya keterserapan tenaga kerja	Persentase Keterserapan Tenaga Kerja	21.52	57,29	266,21	Sangat baik
		Terlaksananya penempatan Transmigran	20	20	100	Sangat baik
	Sasaran-2					
	Terkelolanya Energi Baru Terbarukan	Persentase Pengelolaan Energi Baru Terbarukan	100	100	100	Sangat baik

Tabel 3.3  
Pencapaian Kinerja Sasaran Tahun 2022

NO	SASARAN STRATEGIS	CAPAIAN
1	Melebihi/ Melampaui Target	100.00 %
2	Sesuai Target	0 %
3	Tidak Mencapai Target	0 %

## B. ANALISIS CAPAIAN KINERJA

Pengukuran kinerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kebumen Tahun 2022 menggunakan metode yang diatur dalam Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah. Selanjutnya berdasarkan hasil pengukuran kinerja diatas dilakukan evaluasi dan analisis pencapaian kinerja guna memberikan informasi yang lebih transparan mengenai mengenai pencapaian kinerja sebagaimana yang telah ditargetkan pada tujuan Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja Tahun 2021 - 2026 melalui 2 (dua) sasaran strategis dan 3 (tiga) indikator kinerja sasaran yang telah ditetapkan dalam Perjanjian Kinerja. Adapun evaluasi dan analisis tingkat pencapaian kinerja dari 2 (dua) sasaran strategis Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kebumen pada Tahun 2022 tersebut adalah sebagai berikut

Sesuai Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kebumen Tahun 2021-2026, visi dan misi mengacu pada visi dan misi Bupati yang tertuang dalam RPJMD Tahun 2021-2026. Sedangkan tujuan yang ingin dicapai yaitu Menurunkan angka Pengangguran. Berdasarkan data BPS tahun 2022 pada bulan Agustus 2022 Tingkat pengangguran terbuka (TPT) di Jawa Tengah sebesar 5,92 persen yang berarti turun dibandingkan dengan Agustus 2021 Adapun analisa dari sasaran strategis tersebut dalam mencapai misi Bupati diatas serta tujuan dari Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kebumen yaitu Menurunkan angka Pengangguran akan diuraikan sebagai berikut :

**Sasaran 1**  
**Meningkatnya keterserapan tenaga kerja**

Sasaran strategis ini merupakan salah satu komponen upaya mencapai tujuan Menurunkan angka Pengangguran. Hal-hal yang mendorong sasaran ini berkaitan dengan peningkatan keterserapan tenaga kerja



**1. Membandingkan antara target dan realisasi kinerja tahun ini**

Tabel 3.4  
 Pengukuran Capaian Perjanjian Kinerja

No	Sasaran	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Capaian %	Kategori
	Meningkatnya keterserapan tenaga kerja	Persentase Keterserapan Tenaga Kerja	21,52	57,29	266,21	Sangat baik
		Terlaksananya penempatan Transmigran	20	20	100	Sangat baik

Sasaran Meningkatkan keterserapan tenaga kerja dapat table diatas mempunyai 2 indikator diperoleh melebihi target.indikator pertama Persentase Keterserapan Tenaga Kerja yang realisasi 57,29 dari target 21,52 yang direncanakan dalam Perjanjian Kinerja Tahun 2022 adapun

capaian kinerjanya 266,21% dengan tingkat capaian melebihi target dalam katagori sangat baik . Capaian peningkatan keterserapan tenaga kerja dihitung dengan rumus :((jumlah penempatan tenaga kerja/jumlah pencari kerja yang terdaftar x 100%) + (jumlah peserta pelatihan yang terserap/jumlah pelatihan x 100%))/2.

Capaian kinerja indikator kedua Terlaksananya penempatan Transmigran realisasi sebesar 20 dari target sebesar 20, capaian sebesar 100%, capaian ini sesuai target.

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

Perkembangan Capaian kinerja sasaran meningkatnya keterserapan tenaga kerja rentan waktu tahun 2020-2022.

Tabel 3.5  
Pengukuran Capaian Perjanjian Kinerja  
Tahun 2020-2022

SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	Tahun 2020		Tahun 2021		Tahun 2022	
		Target	Realisasi	Target	Realisasi	Target	Realisasi
Meningkatnya Keterserapan Tenaga Kerja	Persentase Keterserapan Tenaga Kerja	21,39	15,76	18,11	42,00	21,52	57,29
	Terlaksananya penempatan tenaga kerja	0	0	0	0	20	20

Capaian sasaran strategi persentase Meningkatnya Keterserapan Tenaga Kerja mempunyai 2 indikator kinerja pertama persentase keterserapan Tenaga Kerja untuk realisasi tahun 2022 mengalami naik ditahun tahun sebelumnya, hal ini disebabkan tahun 2022 anggaran kegiatan bantalan inflasi.

Indikator kinerja kedua ada adalah Meningkatnya Keterserapan Tenaga Kerja yang realisasinya mengalami kenaikan dibandingkan capaian pada tahun 2020 dan 2021. Sejalan dengan menurunnya grafik penularan Covid-19 pada tahun 2022.

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

Tabel 3.6  
Pengukuran Capaian Perjanjian Kinerja Dengan Target Akhir 2026

No	Tujuan / Sasaran	Indikator Kinerja	Capaian 2022	Target Akhir 2026	% Capaian
1	Meningkatnya Keterserapan Tenaga Kerja	Persentase Keterserapan Tenaga Kerja	57,29	28,75	199.26%
		Terlaksananya penempatan tenaga kerja	20	20	100 %

Tahun 2022 merupakan tahun ke-2 implementasi Renstra, indikator capaian kinerja yang pertama adalah Persentase Keterserapan Tenaga kerja 57,29% bila dibandingkan dengan target akhir Renstra Dinas Tenaga Kerja sebesar 28,75%, maka presentase capaian 199,26 % melampaui target sedangkan capaian kinerja indikator kedua, yakni Terlaksananya penempatan tenaga kerja di Kabupaten Kebumen, telah terealisasi sebesar 20% yang berarti tercapai.

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

Tabel 3.7  
Analisis Keberhasilan/Kegagalan kinerja Tahun 2022

No	Sasaran	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	% Capaian	Analisis Keberhasilan/Kegagalan	Solusi yang dilakukan
1.	Meningkatnya Keterserapan Tenaga Kerja	a. Persentase Keterserapan Tenaga Kerja	21,52	57,29	266,21		
		b. Terlaksananya penempatan tenaga kerja	20	20	100		

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

Adapun evaluasi dan analisis menurut sasaran strategis dikarenakan program pemulihan ekonomi daerah dimana salah satu kegiatan adalah dengan memberikan ketrampilan kerja kepada masyarakat terdampak covid-19 dalam bentuk pelatihan kerja, pemagangan, padat karya Infrastruktur.

## 5. Analisis atas efisiensi pengguna sumber daya

Tabel 3.8

Analisis atas efisiensi penggunaan sumber daya  
Tahun 2022

SASARAN	INDIKATOR KINERJA			ANGGARAN		
	Target	Realisasi	% Capaian	Anggaran	Realisasi	% Capaian
Meningkatnya Keterserapan Tenaga Kerja				1.613.806.000	1.598.487.595	99,05
a. Persentase Keterserapan Tenaga Kerja	21,52	57,29	266,21			
b. Terlaksananya penempatan tenaga kerja	20	20	100,00			

### a. Analisa Efisiensi Penggunaan Anggaran

Merujuk pada implementasi sasaran kinerja Meningkatnya Keterserapan Tenaga Kerja pada tahun 2022, maka dalam konteks efisiensi penggunaan sumber anggaran berada pada kategori "sangat baik" Hal tersebut ditunjukkan dengan adanya efisiensi anggaran sebesar Rp1.613.806.000 dibandingkan besaran anggaran yang diplot. Aspek efisiensi pelaksanaan kinerja merupakan hasil dari perbandingan capaian rata-rata 2 indikator kinerja sebesar 99,05% dengan penggunaan anggaran yang tersedia.

### b. Analisis Efisiensi Sumber Daya Manusia

Kualifikasi Jabatan struktural dan Jabatan fungsional yang membidangi pada sasaran Meningkatnya Keterserapan Tenaga Kerja dengan tingkat capaian lebih dari 100% berarti dilaksanakan secara efektif akan tetapi menurut beban kerja yang menunjang kinerja sasaran ini masih kurang dari jumlah pegawai yang ada sebanyak 58 orang yang berasal dari Bidang Pentta, Bidang Lattas & HI, UPTD BLK Kebumen.

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

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

Tabel 3.9  
Analisis keberhasilan/kegagalan pencapaian kinerja  
Tahun 2022

No	Tujuan / Sasaran	Indikator Kinerja	% Capaian	Program / Kegiatan	Indikator Kinerja	% Capaian	Menunjang / Tidak menunjang
1.	Meningkatnya Keterserapan Tenaga Kerja	Persentase Keterserapan Tenaga Kerja		Program Penempatan Tenaga Kerja	a. Persentase Penempatan Pencari Kerja Terdaftar	100	<b>menunjang</b>
				Kegiatan			
				Pelayanan Antarkerja di Daerah Kabupaten /Kota	1. Jumlah Tenaga Kerja yang terserap	100	menunjang
					2. Jumlah pencari kerja yang terlayani melalui	100	menunjang
					3. Jumlah orang Terserapnya tenagakerja dari masyarakat setengah menganggur dari keluarga miskin dan di PH	100	menunjang
					4. Jumlah CPMI atau PMI yang terlindungi	100	menunjang
					5. Jumlah CPMI atau PMI yang terlindungi	100	menunjang
					6. Jumlah orang calon PMI yang mengurus paspor	100	menunjang
7. Jumlah Pekerja Migran Indonesia Purna Penempatan	100	menunjang					

## **BAB IV PENUTUP**

### **A. KESIMPULAN**

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

Berdasarkan pada bab sebelumnya dapat disimpulkan bahwa belum seluruh sasaran strategis menunjukkan nilai capaian seperti yang diharapkan oleh karena perlu dilakukan evaluasi lebih lanjut.

### **B. PERMASALAHAN**

Permasalahan atau kendala yang dihadapi pada tahun 2022 berkaitan dengan urusan ketenagakerjaan adalah:

1. Kualitas pekerja yang relatif masih rendah ini disebabkan karena rendahnya pendidikan atau masih ada keterampilan yang dimiliki belum sesuai dengan bidang pekerjaan yang sedang membutuhkan banyak tenaga kerja.
2. Masih rendahnya produktivitas tenaga kerja karena masih rendahnya tingkat pendidikan dan ketrampilan yang dimiliki.
3. Belum optimalnya perlindungan tenaga kerja dan kesejahteraan tenaga kerja.

### **C. LANGKAH PERBAIKAN YANG AKAN DATANG**

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

1. Meningkatkan koordinasi horizontal ,vertikal dan diagonal baik internal maupun lintas unit kerja dan penyusunan program dan anggaran, sehingga dihasilkan rencana prioritas kegiatan yang matang dan terpadu dalam mencapai sasaran yang telah ditetapkan dalam RKPD dan Renstra untuk tahun anggaran berikutnya.
2. Meningkatkan manajemen kinerja dalam rangka menyelesaikan tugas-tugas yang terkait dengan kegiatan yang telah dijadwalkan sehingga dapat selesai tepat waktu dan tepat sasaran sebagaimana yang direncanakan.

3. Melakukan peningkatan kapasitas dan kompetensi SDM serta kualitas prosedur dan sarana kerja yang dapat menunjang tercapainya tujuan unit kerja bersangkutan.
4. Meningkatkan kompetensi tenaga kerja melalui kegiatan pelatihan dengan pemagangan
5. Meningkatkan pelayanan publik melalui sistim penempatan tenaga kerja Bursa Kerja Online melalui aplikasi elektronik e-makaryo untuk memperluas penempatan tenaga kerja.
6. Pemberdayaan Pekerja Migran Purna Penempatan

Akhirnya dengan disusunnya laporan ini diharapkan dapat memberikan informasi kepada seluruh pihak terkait mengenai tugas dan fungsi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kebumen sehingga dapat memberikan umpan balik guna peningkatan kinerja pada periode berikutnya. Secara internal laporan ini akan menjadi motivator untuk lebih meningkatkan kinerja organisasi dengan jalan selalu menyesuaikan indikator-indikator kinerja yang telah ada dengan sasaran strategis dalam renstra Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kebumen Tahun 2023.