



RENCANA STRATEGIS

DINAS TENAGA KERJA
KABUPATEN KEBUMEN
TAHUN 2025-2029



Disnaker Kabupaten Kebumen



[Disnaker.kebumenkab.go.id](https://disnaker.kebumenkab.go.id)

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kami panjatkan ke hadirat Allah Subhanahu wa ta'alla atas tersusunnya Renstra Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kebumen Tahun 2025- 2029. Rencana Strategis (RENSTRA) SKPD adalah dokumen perencanaan SKPD untuk periode 5 (lima) tahun yang memuat kebijakan, program dan kegiatan pembangunan.

Renstra ini merupakan penjabaran dari Rencana Pembangunan Jangka Menengah Kabupaten Kebumen (RPJMD) Tahun 2025- 2029 sesuai dengan tugas pokok dan fungsi Dinas Tenaga Kerja. Renstra memuat Visi, Misi Kepala Daerah Terpilih serta Tujuan, Sasaran, Kebijakan, Program dan Kegiatan Dinas Tenaga Kerja tahun 2025-2029. Dalam Renstra juga termuat sasaran kegiatan berupa indikator output kegiatan sebagai upaya untuk menyusun suatu perencanaan yang terpadu dan mendukung program pembangua Kabupaten Kebumen.

Kami menyadari bahwa penyusunan Renstra belum sempurna, oleh karena itu kritik dan saran kami harapkan untuk kesempurnaannya. Ucapan terima kasih kami sampaikan ke semua pihak yang telah membantu penyusunan rencana strategis ini, mudah-mudahan ini bermanfaat bagi semua pihak dalam melaksanakan tugas sebagai abdi negara dan abdi masyarakat.

Kebumen, 19 September 2025



Kepala Dinas Tenaga Kerja
Kabupaten Kebumen

Colito Aminoto, S.IP., M.Kes

Pembina Utama Muda

NIP. 196611291987021004



SALINAN

BUPATI KEBUMEN
PROVINSI JAWA TENGAH

PERATURAN BUPATI KEBUMEN
NOMOR 48 TAHUN 2025

TENTANG

RENCANA STRATEGIS PERANGKAT DAERAH
DI KABUPATEN KEBUMEN TAHUN 2025-2029

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

BUPATI KEBUMEN,

- Menimbang : a. bahwa Rencana Strategis Perangkat Daerah merupakan dokumen perencanaan Perangkat Daerah untuk periode 5 (lima) tahun yang memuat tujuan, sasaran, program, dan kegiatan pembangunan dalam rangka pelaksanaan Urusan Pemerintahan Wajib dan/atau Urusan Pemerintahan Pilihan sesuai dengan tugas dan fungsi setiap Perangkat Daerah, yang disusun berpedoman kepada RPJMD dan bersifat indikatif;
- b. bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 123 ayat (1) dan Pasal 124 Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 86 Tahun 2017 tentang Tata Cara Perencanaan, Pengendalian dan Evaluasi Pembangunan Daerah, Tata Cara Evaluasi Rancangan Peraturan Daerah tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah, dan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, serta Tata Cara Perubahan Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah, Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, dan Rencana Kerja Pemerintah Daerah, Badan Perencanaan Pembangunan, Riset dan Inovasi Daerah menyampaikan seluruh rancangan akhir Rencana Strategis Perangkat Daerah yang telah diverifikasi kepada Kepala Daerah melalui Sekretaris Daerah untuk ditetapkan dengan Peraturan Kepala Daerah menjadi Pedoman Perangkat Daerah dalam menyusun Rencana Kerja Perangkat Daerah dan bahan penyusunan Rencana Kerja Pemerintah Daerah;
- c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan huruf b, perlu menetapkan Peraturan Bupati tentang Rencana Strategis Perangkat Daerah di Kabupaten Kebumen Tahun 2025-2029;
- Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 1950 tentang Pembentukan Daerah-daerah Kabupaten dalam Lingkungan Propinsi Djawa Tengah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 1950 Nomor 42);

2. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 104, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4421);
3. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587) sebagaimana telah beberapa kali diubah, terakhir dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856);
4. Peraturan Daerah Kabupaten Kebumen Nomor 4 Tahun 2021 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Daerah (Lembaran Daerah Kabupaten Kebumen Tahun 2021 Nomor 4, Tambahan Lembaran Daerah Kabupaten Kebumen Nomor 182);
5. Peraturan Daerah Kabupaten Kebumen Nomor 11 Tahun 2024 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah Kabupaten Kebumen Tahun 2025-2045 (Lembaran Daerah Kabupaten Kebumen Tahun 2024 Nomor 11, Tambahan Lembaran Daerah Kabupaten Kebumen Nomor 219);
6. Peraturan Daerah Kabupaten Kebumen Nomor 7 Tahun 2025 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kabupaten Kebumen Tahun 2025-2029 (Lembaran Daerah Kabupaten Kebumen Tahun 2025 Nomor 7, Tambahan Lembaran Daerah Kabupaten Kebumen Nomor 227);

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PERATURAN BUPATI TENTANG RENCANA STRATEGIS PERANGKAT DAERAH DI KABUPATEN KEBUMEN TAHUN 2025-2029.

Pasal 1

- 1) Rencana Strategis Perangkat Daerah di Kabupaten Kebumen Tahun 2025-2029 merupakan pedoman untuk menyusun Rencana Kerja Perangkat Daerah dan bahan penyusunan rancangan Rencana Kerja Pemerintah Daerah.
- 2) Dokumen Rencana Strategis Perangkat Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tercantum dalam lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati.

Pasal 2

Pelaksanaan lebih lanjut dari Rencana Strategis Perangkat Daerah Tahun 2025-2029 sebagaimana dimaksud dalam Pasal 1 tercermin dalam dokumen Rencana Kerja Perangkat Daerah setiap tahunnya dan kebijakan Pemerintah Kabupaten Kebumen lainnya dengan mengantisipasi kemungkinan perubahan kebijakan Pemerintah.

Pasal 3

Peraturan Bupati ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

Agar setiap orang mengetahuinya, memerintahkan pengundangan Peraturan Bupati ini dengan penempatannya dalam Berita Daerah Kabupaten Kebumen

Ditetapkan di Kebumen
pada tanggal 19 September 2025
BUPATI KEBUMEN,
ttd.
LILIS NURYANI

Diundangkan di Kebumen
pada tanggal 19 September 2025
SEKRETARIS DAERAH
KABUPATEN KEBUMEN,
ttd.
EDI RIAN TO

BERITA DAERAH KABUPATEN KEBUMEN TAHUN 2025 NOMOR 49

Salinan sesuai dengan aslinya
KEPALA BAGIAN HUKUM
SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN KEBUMEN,



AKHMAD HARUN, S.H.

Pembina Tk. I

NIP 19690809 199803 1 006

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR i

DAFTAR ISI ii

DAFTAR TABEL DAN GAMBAR iv

BAB I. PENDAHULUAN

1.1. Latar belakang..... 1

1.2. Landasan Hukum..... 4

1.3. Maksud dan Tujuan 8

1.4. Sistematika penulisan 9

BAB II. GAMBARAN PELAYANAN, PERMASALAHAN DAN ISU STRATEGIS
DINAS TENAGA KERJA

2.1. Gambaran Pelayanan Dinas Tenaga Kerja 13

2.1.1. Tugas, fungsi dan struktur Dinas Tenaga Kerja 13

2.1.2. Sumber Daya Perangkat Daerah 20

2.1.3. Kinerja Pelayanan Perangkat Daerah 28

2.1.4. Kelompok Sasaran Layanan..... 37

2.2. Permasalahan dan Isu Strategis Dinas Tenaga Kerja 38

2.2.1. Permasalahan 38

2.2.2. Tantangan dan Peluang Pengembangan Pelayanan Dinas
Tenaga Kerja 40

2.3. Telaah Visi, Misi dan Program Unggulan Bupati Kebumen 42

2.3.1. Visi Bupati Kebumen 42

2.3.2. Misi RPJMD Kabupaten Kebumen 44

2.3.3. Program Unggulan Bupati Kebumen 46

2.4. Telaah RPJPD Kabupaten Kebumen Tahun 2025-2045 48

2.4.1. Visi RPJPD..... 48

2.4.2. Misi RPJPD 49

2.5. Telaah Kajian Lingkungan Hidup Strategis (KLHS) 49

2.5.1. Isu Strategis KLHS..... 49

2.6. Telaah Rencana Tata Ruang Wilayah dan Kajian Lingkungan
Hidup Strategis 49

2.7. Telaah Renstra Kementerian/Lembaga dan Renstra Kabupaten/
Kota..... 50

2.7.1. Telaah Renstra Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia, Renstra Kementerian Pelindungan Pekerja Migran Indonesia dan Renstra Kementerian Transmigrasi Tahun 2025-2029	50
2.7.2. Telaah Renstra Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Tengah Tahun 2025-2029	53
2.8. Penentuan Isu Strategis	55
BAB III. TUJUAN, SASARAN, STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN	
3.1. Tujuan Renstra Dinas Tenaga Kerja Tahun 2025-2029	58
3.2. Sasaran Renstra Dinas Tenaga Kerja Tahun 2025-2029	58
3.3. Strategi Renstra Dinas Tenaga Kerja dalam mencapai tujuan dan sasaran Renstra Perangkat Daerah tahun 2025-2029	62
3.4. Penahapan Pembangunan Renstra Dinas Tenaga Kerja.....	62
3.5. Arah Kebijakan Renstra Dinas Tenaga Kerja	64
BAB IV. PROGRAM, KEGIATAN, SUBKEGIATAN DAN KINERJA	
PENYELENGGARAAN BIDANG URUSAN	
4.1. Rencana Program	68
4.2. Kegiatan	69
4.3. Sub Kegiatan.....	69
4.4. Teknik Merumuskan Program/Kegiatan/Subkegiatan	72
4.5. Rencana Program/Kegiatan/Subkegiatan dan Pendanaan	75
4.6. Daftar Subkegiatan dalam rangka mendukung program prioritas pembangunan daerah	92
4.7. Indikator Kinerja Utama Dinas Tenaga Kerja (IKU)	93
4.8. Indikator Kinerja Kunci (IKK)	97
BAB V. PENUTUP.....	99

DAFTAR TABEL DAN GAMBAR

Gambar 2.1. Struktur Organisasi Dinas Tenaga Kerja 15

Tabel 2.2. Sumber Daya Manusia Berdasar Jenis Kelamin 21

Gambar Grafik 2.3. Sumber Daya Manusia Berdasar Jenis Kelamin 22

Tabel 2.4. Komposisi Sumberdaya Manusia Berdasar Jabatan22

Tabel 2.5. Komposisi Pegawai Menurut Tingkat Pendidikan Yang Ditamatkan23

Gambar 2.6. Diagram Pegawai Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....24

Tabel 2.7. Pegawai Dinas Tenaga Kerja Berdasarkan Jenis Kelamin25

Gambar 2.8. Diagram Pegawai Berdasarkan Jenis Kelamin.....25

Tabel 2.9. Sumber Daya Sarana dan Prasarana Dinas Tenaga Kerja26

Tabel 2.10. Pencari Kerja yang Ditempatkan Tahun 2021-202429

Gambar 2.11. Grafik Penempatan Tenaga Kerja29

Tabel 2.12. Jumlah Kasus dan Status Penyelesaian Hubungan Industrial30

Gambar 2.13. Grafik Kasus Ketenagakerjaan30

Tabel 2.14. Realisasi Kinerja Urusan EBT31

Gambar 2.15. Grafik Persentase Pengelolaan Energi Baru Terbarukan32

Tabel 2.16. Realisasi Kinerja Program Transmigrasi33

Gambar 2.17. Grafik Realisasi Penempatan Transmigrasi33

Tabel. 2.18.Review Pencapaian Kinerja Pelayanan Perangkat Daerah35

Tabel 2.19. Anggaran dan Realisasi Pendanaan.....36

Tabel 2.20. Pemetaan Permasalahan Urusan Tenaga Kerja39

Gambar 2.21. Pohon Permasalahan40

Tabel. 2.22. Program Unggulan Dinas Tenaga Kerja47

Tabel 2.23. Teknik Menyimpulkan Isu Strategis Perangkat Daerah56

Gambar 3.1. Kerangka Keterkaitan Sasaran RPJMD dengan Tujuan Renstra.59

Tabel 3.2. Teknik Merumuskan Tujuan dan Sasaran Renstra60

Tabel 3.3. Penahapan Renstra Dinas Tenaga Kerja.....63

Tabel 3.4. Teknik Merumuskan Arah Kebijakan Renstra65

Tabel 3.5. Tujuan, Sasaran, Strategi dan Kebijakan66

Tabel 4.1. Teknik Merumuskan Program/Kegiatan/Subkegiatan Renstra73

Tabel 4.2. Rencana Program/Kegiatan/Subkegiatan dan Pendanaan76

Tabel 4.3. Daftar Subkegiatan Prioritas dalam Mendukung Program Prioritas Pembangunan Daerah92

Tabel 4.4. Indikator Kinerja Utama Dinas Tenaga Kerja94

Tabel 4.5. Indikator Kinerja Kunci (IKK)97

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. LATAR BELAKANG

Dalam menjalankan tugas dan fungsinya, pemerintah memerlukan perencanaan mulai dari perencanaan jangka panjang hingga perencanaan jangka pendek yang substansinya saling berkaitan. Perencanaan yang baik akan menjadi arah bagi cita-cita pembangunan serta strategi dan cara pencapaiannya. Karena itu disusun Undang-undang nomor 25 tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional yang memberikan landasan bagi berbagai bentuk perencanaan dari pusat hingga daerah.

Perencanaan Perangkat Daerah jangka menengah untuk periode 5 (lima) tahun tergambarkan dalam satu dokumen yaitu dokumen Rencana Strategis Perangkat Daerah yang selanjutnya disingkat dengan Renstra Perangkat Daerah. Dalam Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 86 Tahun 2017 Tentang Tata Cara Perencanaan, Pengendalian dan Evaluasi Pembangunan Daerah, Tata Cara Evaluasi Rancangan Peraturan Daerah Tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah (RPJPD) dan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD), serta Tata Cara Perubahan Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah, Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, dan Rencana Kerja Pemerintah Daerah disebutkan bahwa RPJMD bahwa Renstra Perangkat Daerah memuat tujuan, sasaran, program, dan kegiatan pembangunan dalam rangka pelaksanaan Urusan Pemerintahan Wajib dan/atau Urusan Pemerintahan Pilihan sesuai dengan tugas dan fungsi setiap Perangkat Daerah, yang disusun berpedoman kepada RPJMD dan bersifat indikatif.

Sebagaimana amanat Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, maka Perangkat Daerah berkewajiban menyusun dan menetapkan dokumen Renstra Perangkat Daerah tahun 2025-2029 paling lambat 30 hari setelah disyahkannya RPJMD, yaitu 6 (enam) bulan setelah Bupati dan Wakil Bupati dilantik. RPJMD

Kabupaten Kebumen tahun 2025-2029 merupakan transisi tahap pembangunan jangka menengah kesatu pada periode RPJPD Kabupaten Kebumen Tahun 2025-2045. Renstra Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kebumen memuat: Visi, Misi, Tujuan, Strategi, Kebijakan, Program dan Kegiatan yang akan dijabarkan dalam Rencana Kerja (RENJA) Tahunan. Renstra Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kebumen dirumuskan dalam rangka mewujudkan pencapaian sasaran program yang ditetapkan dalam RPJMD Kabupaten Kebumen.

Proses penyusunan Renstra Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kebumen mendasarkan pada analisis capaian kinerja periode sebelumnya, mengkaji potensi, peluang, dan tantangan yang dihadapi sesuai dengan tugas dan fungsinya. Renstra Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kebumen disusun dengan mempertimbangkan prioritas dan isu strategis pada Rancangan Teknokratik RPJMN 2025-2029, Rancangan Teknokratik RPJMD Provinsi Jawa Tengah dan Raperda RPJMD Kabupaten Kebumen. Tingginya angka pengangguran terbuka menjadi isu strategis prioritas yang perlu adanya upaya untuk mengurangi angka pengangguran.

Berdasarkan hal di atas, Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kebumen menyusun Renstra Perangkat Daerah sebagai dokumen perencanaan pembangunan bidang ketenagakerjaan, bidang ketransmigrasian dan bidang energi baru terbarukan yang berorientasi pada hasil yang ingin dicapai selama kurun waktu 5 tahun ke depan (tahun 2025 – 2029). Guna menjawab kebutuhan masyarakat Kabupaten Kebumen dan stakeholder dengan memperhitungkan potensi, peluang dan analisis permasalahan yang ada. Penyusunan Renstra Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kebumen dilaksanakan secara transparan dan partisipatif, dengan tahapan persiapan penyusunan Renstra, penyusunan rancangan Renstra, penyusunan rancangan akhir Renstra dan penetapan Renstra Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kebumen.

Penyusunan Rencana Strategis (Renstra) Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kebumen Tahun 2025-2029, merupakan tindak lanjut pelaksanaan Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional, Undang-Undang Nomor 23

Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 86 Tahun 2017 tentang Tata Cara Perencanaan, Pengendalian dan Evaluasi Pembangunan Daerah, Tata Cara Evaluasi Rancangan Peraturan Daerah Tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah dan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, Serta Tata Cara Perubahan Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah, Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, Dan Rencana Kerja Pemerintah Daerah, Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 90 Tahun 2019 tentang Klasifikasi, Kodefikasi, Dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan Dan Keuangan Daerah dan Keputusan Menteri Dalam Negeri (Kepmendagri) Nomor 900.1-2850 Tahun 2025 adalah peraturan yang mengatur Perubahan Ketiga atas Kepmendagri Nomor 050-5889 Tahun 2021 tentang Hasil Verifikasi, Validasi, dan Inventarisasi Pemutakhiran Klasifikasi, Kodefikasi, dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan dan Keuangan Daerah.

Dokumen Renstra Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kebumen Tahun 2025-2029 telah selaras dengan visi misi, tujuan, sasaran, strategi, arah kebijakan dan program yang telah tercantum dalam Peraturan Daerah Kabupaten Kebumen Nomor 11 Tahun 2024 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah Kabupaten Kebumen Tahun 2025-2029, Peraturan Daerah Nomor 1 Tahun 2024 Rencana Tata Ruang Wilayah Kabupaten Kebumen Tahun 2024 – 2044 dan Peraturan Daerah Kabupaten Kebumen Nomor Tahun 2025 Tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Tahun 2025-2029.

Dalam rangka mengaplikasikan integrasi antara perencanaan dan penganggaran dalam dokumen Renstra Tahun 2025-2029, sebagaimana telah diatur dalam peraturan perundang-undangan terkait, dan dalam rangka mengantisipasi dinamika perkembangan masyarakat yang langsung maupun tidak langsung akan berimplikasi terhadap tuntutan kebutuhan pelayanan yang semakin cepat, tepat dan mudah, serta profesional, maka target capaian program, serta pagu indikatif yang telah tertuang dalam dokumen RPJMD dijadikan pedoman dan dituangkan kedalam daftar prioritas program, kegiatan dan sub kegiatan untuk selama 5 (lima) tahun kedepan.

Pada tahap implementasi fungsi Renstra menjadi sangat penting, karena digunakan sebagai pedoman dalam penyusunan dokumen perencanaan jangka pendek (1 tahun), yaitu Rencana Kerja Instansi, dan Rencana Kerja Anggaran Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kebumen selama 5 (lima) tahun.

Dokumen Renstra ini dijadikan pedoman dalam penyusunan dokumen perencanaan jangka pendek (1 tahun), yaitu Rencana Kerja Instansi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kebumen dan melaksanakan pembangunan selama tahun 2025-2029 secara menyeluruh, terintegrasi, efisien dan efektif. Meskipun demikian, Renstra merupakan *living document*, yang dapat disempurnakan apabila diperlukan, disesuaikan dengan perkembangan lingkungan strategis organisasi yang terjadi.

1.2. Dasar Hukum

Dalam penyusunan Renstra Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kebumen Tahun 2025-2029, peraturan yang digunakan sebagai landasan hukum adalah sebagai berikut:

1. Pasal 18 Ayat (6) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
2. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 1950 tentang Pembentukan DaerahDaerah Kabupaten dalam Lingkungan Propinsi Djawa Tengah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 1950 Nomor 42);
3. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 47, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4286);
4. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 104, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4421);
5. Undang-Undang Nomor 33 Tahun 2004 tentang Perimbangan Keuangan antara Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 126, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4438);

6. Undang-Undang Nomor 59 Tahun 2024 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional Tahun 2025-2045 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2024 Nomor 194, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6987);
7. Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2008 tentang Keterbukaan Informasi Publik (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 61, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4846);
8. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2009 Nomor 112, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5038);
9. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587) sebagaimana telah diubah beberapa kali;
10. Undang-undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856);
11. Undang-undang Nomor 59 Tahun 2024 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional (RPJPN) Tahun 2025-2045 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2024 Nomor 94, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6987);
12. 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);
13. Peraturan Pemerintah Nomor 61 Tahun 2010 tentang Pelaksanaan Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2008 tentang Keterbukaan Informasi Publik (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2010 Nomor 99, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5149);

14. Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2017 tentang Sinkronisasi Proses Perencanaan dan Penganggaran Pembangunan Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 105, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6056);
15. Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2017 tentang Pembinaan dan Pengawasan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 73, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6041);
16. 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);
17. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 86 Tahun 2017 Tata Cara Perencanaan, Pengendalian Dan Evaluasi Pembangunan Daerah, Tata Cara Evaluasi Rancangan Peraturan Daerah Tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah Dan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, Serta Tata Cara Perubahan Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah, Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, Dan Rencana Kerja Pemerintah Daerah;
18. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 70 Tahun 2019 tentang Sistem Informasi Pemerintahan Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 1114);
19. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 90 Tahun 2019 Tentang Klasifikasi, Kodefikasi dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan dan Keuangan Daerah;
20. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 18 Tahun 2020 Tentang Peraturan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 13 Tahun 2019 Tentang Laporan Dan Evaluasi Penyelenggaraan Pemerintah Daerah;
21. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 7 Tahun 2022 tentang Sistem Kerja pada Instansi Pemerintah untuk Penyederhanaan Birokrasi (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 181);

22. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 29 Tahun 2022 tentang Pemantauan dan Evaluasi Kinerja Penyelenggaraan Pelayanan Publik (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 672);
23. Instruksi Menteri Dalam Negeri Nomor 2 Tahun 2025 tentang Pedoman Penyusunan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah dan Rencana Strategis Perangkat Daerah Tahun 2025-2029;
24. Peraturan Daerah Kabupaten Kebumen Nomor 53 Tahun 2004 tentang Partisipasi Masyarakat dalam Proses Kebijakan Publik (Lembaran Daerah Kabupaten Kebumen Tahun 2004 Nomor 64);
25. Peraturan Daerah Kabupaten Kebumen Nomor 11 Tahun 2008 tentang Urusan Pemerintahan yang Menjadi Kewenangan Pemerintah Daerah (Lembaran Daerah Kabupaten Tahun 2008 Nomor 11, Tambahan Lembaran Daerah Nomor 22);
26. Peraturan Daerah Kabupaten Kebumen Nomor 1 Tahun 2015 tentang Pengarusutamaan Gender (Lembaran Daerah Kabupaten Kebumen Tahun 2015 Nomor 1, Tambahan Lembaran Daerah Kabupaten Kebumen Nomor 113);
27. Peraturan Daerah Kabupaten Kebumen Nomor 3 Tahun 2020 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah (Lembaran Daerah Kabupaten Kebumen Tahun 2020 Nomor 3, Tambahan Lembaran Daerah Kabupaten Kebumen Nomor 170);
28. Peraturan Daerah Kabupaten Kebumen Nomor 4 tahun 2021 Tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Daerah (Lembaran Daerah Kabupaten Kebumen Tahun 2021 Nomor 4, Tambahan Lembaran Daerah Kabupaten Kebumen Nomor 182);
29. Peraturan Daerah Kabupaten Kebumen Nomor 5 Tahun 2021 tentang Perubahan atas Peraturan Daerah Kabupaten Nomor 7 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah (Lembaran Daerah Kabupaten Kebumen Tahun 2021 Nomor 5, Tambahan Lembaran Daerah Kabupaten Kebumen Nomor 183);

30. Peraturan Daerah Kabupaten Kebumen nomor 2 tahun 2022 tentang perubahan atas peraturan daerah kabupaten kebumen nomor 20 tahun 2012 tentang percepatan penanggulangan kemiskinan (Lembaran Daerah Kabupaten Kebumen Tahun 2022 Nomor 2);
31. Peraturan Daerah Kabupaten Kebumen Nomor 14 Tahun 2023 tentang Rencana Perlindungan dan Pengelolaan Lingkungan Hidup Tahun 2023-2053 (Lembaran Daerah Kabupaten Kebumen Tahun 2023 Nomor 14, Tambahan Lembaran Daerah Kabupaten Kebumen Nomor 208);
32. Peraturan Daerah Kabupaten Kebumen Nomor 1 Tahun 2024 tentang Rencana Tata Ruang Wilayah Kabupaten Kebumen Tahun 2024-2044 (Lembaran Daerah Kabupaten Kebumen Tahun 2024 Nomor 1, Tambahan Lembaran Daerah Kabupaten Kebumen Nomor 210);
33. Peraturan Daerah Kabupaten Kebumen Nomor 11 Tahun 2024 Tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah Kabupaten Kebumen Tahun 2025-2045 (lembaran daerah kabupaten kebumen tahun 2024 nomor 11 : 5 halaman, tambahan lembaran daerah kabupaten kebumen nomor 219 : 2 halaman);
34. Peraturan Daerah Kabupaten Kebumen Nomor Tahun 2025 Tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Tahun 2025-2029.
35. Peraturan Bupati Kebumen Nomor 48 Tahun 2025 Tentang Rencana Strategis Perangkat Daerah Di Kabupaten Kebumen Tahun 2025-2029.

1.3. Maksud dan Tujuan

Renstra Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kebumen Tahun 2025-2029 disusun dengan maksud menyediakan dokumen perencanaan pembangunan jangka menengah dan menjadi acuan resmi para pemangku kepentingan dalam kurun waktu lima tahun. Adapun tujuannya sebagai berikut:

- a. Memberikan arah kebijakan sekaligus acuan kerja bagi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kebumen dalam mendukung

terwujudnya visi, misi dan program Bupati Kebumen periode 2025-2029;

- b. Memberikan pedoman dalam penyusunan Renja-OPD Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kebumen dalam kurun waktu lima tahun ke depan, terutama dalam menentukan prioritas program dan kegiatan tahunan;
- c. Memberikan indikator untuk mengukur dan melakukan evaluasi kinerja pelayanan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kebumen.

1.4. Sistematika Penulisan

Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja Tahun 2025-2029 ini disusun dengan sistematika penulisan sebagai berikut:

BAB I. PENDAHULUAN

1.1. Latar belakang

Mengemukakan secara ringkas pengertian Renstra OPD, fungsi Renstra OPD dalam penyelenggaraan pembangunan daerah, proses penyusunan Renstra OPD, keterkaitan Renstra OPD dengan RPJMD, Renstra Kementerian/Lembaga dan Renstra Provinsi/Kabupaten/Kota dan Renja OPD.

1.2. Landasan Hukum

Memuat penjelasan tentang Undang-Undang, Peraturan Pemerintah, Peraturan Daerah dan ketentuan lainnya yang mengatur tentang struktur organisasi, tugas dan fungsi, kewenangan Dinas Tenaga Kerja serta pedoman yang dijadikan acuan dalam penyusunan perencanaan dan penganggaran.

1.3. Maksud dan Tujuan

Memuat penjelasan tentang maksud dan tujuan penyusunan Renstra Dinas Tenaga Kerja

1.4. Sistematika penulisan

Menguraikan pokok bahasan dalam penulisan Renstra Perangkat Daerah, serta susunan garis besar isi dokumen.

BAB II. GAMBARAN PELAYANAN, PERMASALAHAN DAN ISU STRATEGIS DINAS TENAGA KERJA

1.5. Gambaran Pelayanan Dinas Tenaga Kerja

1.5.1. Tugas, fungsi dan struktur Dinas Tenaga Kerja

Memuat penjelasan umum tentang dasar hukum pembentukan Perangkat Daerah, struktur organisasi Perangkat Daerah serta uraian tugas dan fungsi sampai dengan satu eselon dibawah kepala Perangkat Daerah.

1.5.2. Sumber daya Dinas Tenaga Kerja

Memuat penjelasan ringkas tentang macam sumber daya yang dimiliki Perangkat Daerah dalam menjalankan tugas dan fungsinya, mencakup sumber daya manusia, aset yang masih operasional.

1.5.3. Kinerja pelayanan Dinas Tenaga Kerja

Menunjukkan tingkat capaian kinerja Perangkat Daerah berdasarkan sasaran/target Renstra periode sebelumnya dan atau indikator pelayanan Perangkat Daerah lainnya.

1.5.4. Kelompok sasaran layanan

Memuat kelompok sasaran layanan yang menjadi target pelayanan untuk mencapai tujuan Renstra Dinas Tenaga Kerja.

1.6. Subbab Permasalahan dan Isu Strategis Dinas Tenaga Kerja

1.6.1. Permasalahan pelayanan Dinas Tenaga Kerja; dan

1.6.2. Tantangan dan Peluang Pengembangan Pelayanan Dinas Tenaga Kerja

1.6.3. Isu strategis.

BAB III. TUJUAN, SASARAN, STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN

3.1. Tujuan Renstra Dinas Tenaga Kerja 2025-2029;

Memuat tujuan Renstra baik pada Perangkat Daerah Provinsi dan Kabupaten dalam kurun waktu 5 (lima) tahun.

- 3.2. Sasaran Renstra Dinas Tenaga Kerja Tahun 2025-2029;
Memuat tujuan Renstra baik pada Perangkat Daerah Provinsi dan Kabupaten dalam kurun waktu 5 (lima) tahun.
- 3.3. Strategi Perangkat Daerah dalam mencapai tujuan dan sasaran Renstra Perangkat Daerah tahun 2025-2029;
Memuat strategi perangkat daerah untuk mencapai tujuan dan sasaran Renstra 2025-2029;
- 3.4. Penahapan Pembangunan Renstra Dinas Tenaga Kerja
Penahapan Pembangunan Renstra Dinas Tenaga Kerja.
Memuat prioritas pembangunan tahunan dalam rangka pencapaian tujuan dan sasaran perangkat daerah.
- 3.5. Arah Kebijakan Perangkat Daerah dalam mencapai tujuan dan sasaran Renstra Perangkat Daerah tahun 2025-2029;
Memuat rangkaian kebijakan atau prioritas kerja yang menjadi pedoman strategis untuk menerjemahkan visi, misi, tujuan, dan sasaran Renstra.

BAB IV. PROGRAM, KEGIATAN, SUBKEGIATAN DAN KINERJA PENYELENGGARAAN BIDANG URUSAN

- 4.1. Uraian Program
Memuat daftar Program pada Dinas Tenaga Kerja
- 4.2. Uraian Kegiatan
Memuat daftar Kegiatan pada Dinas Tenaga Kerja
- 4.3. Uraian Subkegiatan
Memuat daftar Subkegiatan pada Dinas Tenaga Kerja
- 4.4. Teknik Merumuskan Program/Kegiatan/Subkegiatan
Memuat teknik merumuskan Program/Kegiatan/Subkegiatan Renstra Disnaker.
- 4.5. Rencana Program/Kegiatan/Subkegiatan dan Pendanaan
Memuat rencana Rencana Program/Kegiatan/ Subkegiatan dan Pendanaan Tahun 2025-2029
Memuat daftar Subkegiatan pada Dinas Tenaga Kerja
- 4.6. Daftar Subkegiatan Prioritas dalam Mendukung Program Prioritas Pembangunan Daerah;

Memuat daftar Subkegiatan pada Dinas Tenaga Kerja dalam Mendukung Program Prioritas Pembangunan Daerah.

4.7. Indikator Kinerja Utama (IKU) Dinas Tenaga Kerja; dan
Memuat Target keberhasilan pencapaian tujuan dan sasaran Renstra Perangkat Daerah tahun 2025-2029 melalui melalui Indikator Kinerja Utama (IKU).

4.8. Indikator Kinerja Kunci (IKK).
Memuat Target kinerja penyelenggara urusan Dinas Tenaga Kerja tahun 2025-2029 melalui Indikator Kinerja Kunci (IKK).

BAB V. PENUTUP

Bab ini memuat kesimpulan penting substansial, kaidah pelaksanaan, dan pelaksanaan pengendalian dan evaluasi terhadap perencanaan dan pelaksanaan pembangunan berdasarkan urusan pemerintahan daerah, review APIP dan penyelarasan Renstra terhadap RPJMN 2025-2029.

BAB II

GAMBARAN PELAYANAN, PERMASALAHAN DAN ISU STRATEGIS DINAS TENAGA KERJA

Berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Kebumen Nomor 5 Tahun 2021 tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah Kabupaten Kebumen Nomor 7 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah, Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Dinas merupakan unsur pelaksana urusan pemerintahan di bidang tenaga kerja, bidang energi dan sumber daya mineral serta bidang transmigrasi yang menjadi kewenangan Daerah.

2.1. Gambaran Pelayanan Dinas Tenaga Kerja

Dinas Tenaga Kerja (Disnaker) Kabupaten Kebumen adalah instansi pemerintah daerah yang bertanggung jawab mengelola urusan ketenagakerjaan di Kabupaten Kebumen, termasuk perumusan dan pelaksanaan kebijakan, pembinaan, pelayanan, dan pengawasan dalam bidang pelatihan kerja, penempatan tenaga kerja, hubungan industrial jaminan sosial serta transmigrasi dan energi baru terbarukan bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat melalui perluasan kesempatan kerja dan peningkatan kualitas sumber daya manusia.

2.1.1. Tugas, Fungsi dan Struktur Organisasi

Berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Kebumen Nomor 5 Tahun 2021 tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah Kabupaten Kebumen Nomor 7 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah. Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kebumen mempunyai tugas pokok dan fungsi sebagai berikut :

2.1.1.1. Tugas pokok :

Berdasarkan Peraturan Bupati Kebumen Nomor 117 Tahun 2021 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas Dan Fungsi, Serta Tata Kerja Dinas Tenaga Kerja. Tugas pokok Dinas Tenaga Kerja adalah membantu Bupati dalam melaksanakan urusan pemerintahan daerah bidang tenaga kerja, bidang energi dan sumber daya mineral serta bidang transmigrasi yang menjadi kewenangan Daerah dan tugas pembantuan yang diberikan kepada Daerah.

Berdasarkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 7 Tahun 2022 Tentang Sistem Kerja Pada Instansi Pemerintah Untuk Penyederhanaan Birokrasi, sehingga jabatan yang semula Sub Koordinator berubah menjadi Ketua Tim Kerja yang bertugas untuk melaksanakan kegiatan sesuai dengan tugasnya.

2.1.1.2. Fungsi :

Dalam melaksanakan tugas pokoknya, Dinas Tenaga Kerja mempunyai fungsi :

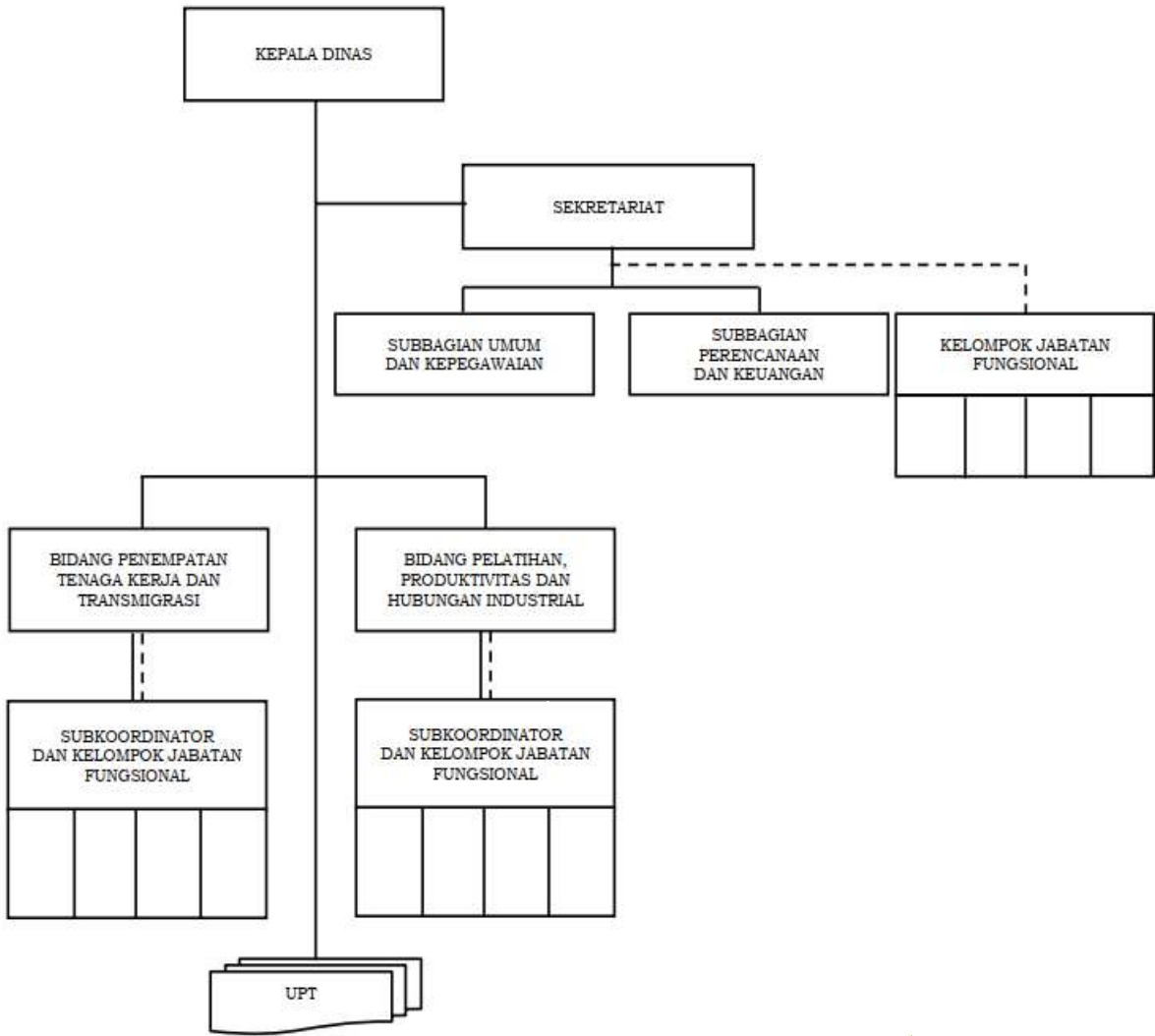
1. penyusunan rencana dan program di bidang tenaga kerja, bidang energi dan sumber daya mineral serta bidang transmigrasi;
2. perumusan kebijakan di bidang tenaga kerja, bidang energi dan sumber daya mineral serta bidang transmigrasi;
3. pelaksanaan koordinasi di bidang tenaga kerja, bidang energi dan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

2.1.1.3. Struktur Organisasi

Berdasarkan Peraturan Bupati Kebumen Nomor 117 Tahun 2021, struktur Organisasi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kebumen terdiri atas :

- a. Kepala Dinas;
- b. Sekretariat;
- c. Bidang Pelatihan, Produktivitas dan Hubungan Industrial;
- d. Bidang Penempatan Tenaga Kerja dan Transmigrasi; dan
- e. UPT.

Berikut diagram struktur organisasi Dinas Tenaga Kerja untuk menunjang kinerja dapat dilihat pada Gambar 2.1.



Gambar 2.1. Struktur Organisasi Dinas Tenaga Kerja

2.1.1.4. Uraian Tugas dan Fungsi

Selanjutnya, untuk uraian tugas dan fungsi masing-masing jabatan adalah sebagai berikut:

1. Kepala Dinas mempunyai tugas memimpin pelaksanaan tugas dan fungsi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kebumen sebagaimana dimaksud di atas.
2. Sekretariat mempunyai tugas melaksanakan perumusan rencana, pengkoordinasian, pelaksanaan kebijakan, pemantauan, evaluasi serta pelaporan meliputi pembinaan ketatausahaan, keuangan, kerumahtanggaan, kerjasama, kearsipan, dokumen,

keorganisasian dan ketatalaksanaan, kehumasan, kepegawaian, administrasi penanganan aduan dan pelayanan administrasi di lingkungan Dinas. Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud, Sekretariat melaksanakan fungsi, antara lain:

- a. pengoordinasian kegiatan di lingkungan Dinas;
- b. pengoordinasian penyusunan rencana dan program kerja di lingkungan Dinas;
- c. pembinaan dan pemberian dukungan administrasi yang meliputi ketatausahaan, kepegawaian, organisasi dan tata laksana, keuangan, kerumahtanggaan, kerja sama, hubungan masyarakat, penanganan aduan, arsip dan dokumentasi di lingkungan Dinas;
- d. pengoordinasian, pembinaan dan penataan organisasi dan tata laksana di lingkungan Dinas;
- e. pengkoordinasian dan penyusunan peraturan perundang-undangan di lingkungan Dinas;
- f. pengkoordinasian pelaksanaan Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP) dan pengelolaan informasi dan dokumentasi;
- g. penyelenggaraan pengelolaan barang milik daerah di lingkungan Dinas;
- h. pelaksanaan monitoring, evaluasi dan pelaporan sesuai dengan lingkup tugasnya; dan
- i. pelaksanaan tugas kedinasan lain yang diberikan oleh Kepala Dinas sesuai tugas dan fungsinya.

Susunan organisasi Sekretariat sebagaimana dimaksud diatas terdiri dari :

- a) Subbagian Umum dan Kepegawaian;
- b) Subbagian Perencanaan dan Keuangan; dan
- c) Kelompok Jabatan Fungsional.

3. Bidang Pelatihan, Produktivitas dan Hubungan Industrial mempunyai tugas melaksanakan perumusan rencana, pengoordinasian, pelaksanaan kebijakan, pemantauan,

evaluasi serta pelaporan meliputi Pelatihan, Produktivitas, Hubungan Industrial, jaminan sosial tenaga kerja, energi dan sumberdaya mineral. Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud, Bidang Pelatihan, Produktivitas dan Hubungan Industrial melaksanakan fungsi antara lain :

- a. Verifikasi informasi regulasi bidang pelatihan kerja yang akan disebarluaskan kepada lembaga pelatihan kerja swasta (LPKS);
- b. Koordinasi penyelenggaraan Pelatihan Berbasis Kompetensi (PBK) dan berbasis masyarakat;
- c. Pelaksanaan pemberian rekomendasi izin kepada lembaga pelatihan kerja swasta;
- d. Penyebarluasan informasi produktivitas kepada perusahaan kecil;
- e. Koordinasi pemberian konsultasi produktivitas kepada perusahaan kecil;
- f. Koordinasi pengukuran produktivitas tingkat Kabupaten;
- g. Koordinasi pemantauan tingkat produktivitas;
- h. verifikasi dokumen peraturan perusahaan dan perjanjian kerja bersama dengan ruang lingkup operasi di Daerah;
- i. pemberian pelayanan pendaftaran perjanjian kerja bersama Daerah;
- j. Koordinasi proses pengesahan dokumen peraturan perusahaan dengan ruang lingkup operasi di Daerah;
- k. Koordinasi pelaksanaan deteksi dini terhadap potensi perselisihan di perusahaan;
- l. Fasilitasi pembentukan dan pemberdayaan Lembaga Kerja Sama Bipartit di perusahaan;
- m. Koordinasi pelaksanaan mediasi terhadap potensi dan mediasi perselisihan di perusahaan, mogok kerja, dan penutupan perusahaan;

- n. Pengendalian dan Pengawasan Pelaksanaan Perizinan Pemanfaatan Langsung Panas Bumi dalam Daerah Kabupaten/kota ;
- o. Fasilitasi pengembangan energi baru dan terbarukan;
- p. Pelaksanaan tugas kedinasan lain yang diberikan oleh Kepala Dinas sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Struktur organisasi pada Bidang Pelatihan, Produktivitas dan Hubungan Industrial terdiri atas :

- a) Ketua Tim Kerja Pelatihan dan Produktivitas;
- b) Ketua Tim Kerja Hubungan Industrial; dan
- c) Ketua Tim Kerja Energi dan Sumber Daya Mineral

Jabatan Ketua Tim Kerja merupakan peralihan jabatan dari jabatan sebelumnya adalahn Subkoordinator (Dasar : Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 7 Tahun 2022 Tentang Sistem Kerja Pada Instansi Pemerintah Untuk Penyederhanaan Birokrasi).

- 4. Bidang Penempatan Tenaga Kerja dan Transmigrasi mempunyai tugas melaksanakan perumusan rencana, pengoordinasian, pelaksanaan kebijakan, pemantauan, evaluasi serta pelaporan meliputi penempatan tenaga kerja, perluasan kesempatan kerja, dan transmigrasi.

Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud, Bidang Penempatan Tenaga Kerja dan Transmigrasi melaksanakan fungsi, antara lain :

- a. Pemberian dan penyebarluasan informasi pasar kerja dalam pelayanan antar kerja kepada pencari kerja dan pemberi kerja serta perluasan kesempatan kerja kepada masyarakat;
- b. Verifikasi penerbitan izin kepada lembaga penempatan tenaga kerja swasta;
- c. Koordinasi pendaftaran, perekrutan dan seleksi calon Pekerja Migran Indonesia (PMI);

- d. Koordinasi pelayanan dan verifikasi kelengkapan dokumen ketenagakerjaan calon Pekerja Migran Indonesia (PMI) ke luar negeri;
- e. Koordinasi pelayanan penandatanganan perjanjian kerja;
- f. Koordinasi penyelesaian permasalahan Pekerja Migran Indonesia (PMI) pra dan purna penempatan;
- g. Koordinasi pelayanan pemulangan dan kepulangan Pekerja Migran Indonesia (PMI);
- h. Pelaksanaan pemberdayaan Pekerja Migran Indonesia (PMI) purna;
- i. Rekomendasi penerbitan perpanjangan Izin Mempekerjakan Tenaga kerja Asing (IMTA) yang lokasi kerja dalam 1 (satu) Daerah.
- j. Pelaksanaan pemagangan ke luar negeri;
- k. Pelaksanaan penyuluhan program transmigrasi, seleksi calon transmigrasi dan pengiriman pelatihan transmigrasi;
- l. Pelaksanaan pendampingan calon transmigrasi dan pengangkutan transmigrasi ke daerah tujuan;
- m. Pelaksanaan tugas kedinasan lain yang diberikan oleh Kepala Dinas sesuai tugas dan fungsinya.

Susunan organisasi pada Bidang Penempatan Tenaga Kerja dan Transmigrasi sebagaimana terdiri atas:

- a) Ketua Tim Kerja Penempatan Tenaga Kerja;
- b) Ketua Tim Kerja Perluasan Kesempatan Kerja; dan
- c) Ketua Tim Kerja Transmigrasi.

Jabatan Ketua Tim Kerja merupakan peralihan jabatan dari jabatan sebelumnya adalahn Subkoordinator (Dasar : Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 7 Tahun 2022 Tentang Sistem Kerja Pada Instansi Pemerintah Untuk Penyederhanaan Birokrasi).

5. Unit Pelaksana Teknis Daerah Balai Latihan Kerja mempunyai tugas melaksanakan kegiatan Dinas yang bersifat teknis operasional dalam pelaksanaan pelatihan tenaga kerja, uji kompetensi tenaga kerja, sertifikasi dan membantu menyampaikan informasi lowongan kerja dalam negeri dan luar negeri serta pemberdayaan instruktur dan tenaga pelatihan. Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud, Unit Pelaksana Teknis Daerah Balai Latihan Kerja melaksanakan fungsi antara lain :
- a. penyiapan bahan perumusan kebijakan teknis di bidang pelatihan kerja;
 - b. pelaksanaan pelatihan tenaga kerja;
 - c. pelaksanaan uji kompetensi tenaga kerja;
 - d. pelaksanaan sertifikasi tenaga kerja;
 - e. pemberian bantuan penyampaian informasi lowongan kerja dalam negeri dan luar negeri;
 - f. pemberdayaan instruktur dan tenaga pelatihan;
 - g. pelaksanaan administrasi dan pengelolaan keuangan, pengelolaan Barang Milik Daerah dan Barang Milik Negara di lingkungan UPTD BLK; dan
 - h. pelaksanaan fungsi kedinasan lain yang diberikan oleh Kepala Dinas, sesuai dengan tugas dan fungsinya.

2.1.2. Sumber Daya Perangkat Daerah

2.1.2.1. Sumber Daya Aparatur

Sumber daya aparatur sangat penting dalam pelaksanaan tugas Dinas Tenaga Kerja karena sebagai penggerak utama organisasi pemerintahan yang bertanggung jawab untuk merencanakan dan melaksanakan tugas-tugas sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya. Dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi, Dinas Tenaga Kerja membutuhkan sumber daya yang kompeten dan memadai karena berhasil dan tidaknya pelaksanaan kegiatan Perangkat Daerah sangat ditentukan oleh sumber daya yang dimiliki oleh Perangkat Daerah itu sendiri. Sumber daya Perangkat Daerah terdiri dari dua macam, yaitu sumber daya

manusia yang terdiri dari ASN dan P2K, dan sumber daya yang berupa sarana dan prasarana kantor.

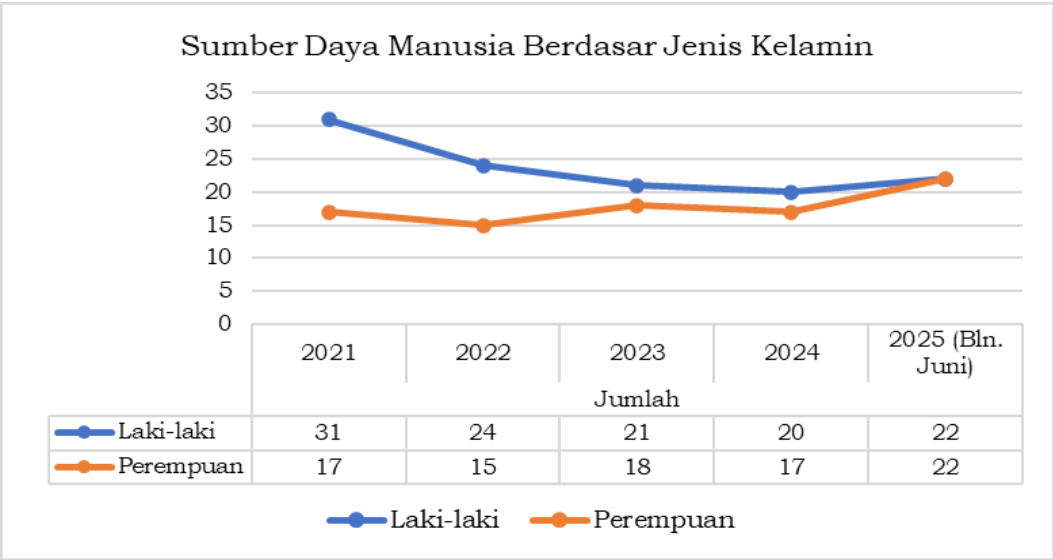
Berdasarkan Peraturan Daerah (PERDA) Kabupaten Kebumen Nomor 5 Tahun 2021 mengatur tentang perubahan atas Peraturan Daerah Kabupaten Kebumen Nomor 7 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah dan Peraturan Bupati (Perbup) Kabupaten Kebumen Nomor 117 Tahun 2021 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi, serta Tata Kerja Dinas Tenaga Kerja. Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kebumen dipimpin seorang Kepala Dinas, yang membawahi 1 (satu) sekretariat, 2 (dua) bidang yaitu Bidang Pelatihan, Produktivitas dan Hubungan Industrial dan Bidang Penempatan Tenaga Kerja dan Transmigrasi serta, 1 (satu) UPTD BLK.

Berdasarkan data Sumber daya manusia/pegawai pada Dinas Tenaga Kerja bulan Juni 2025 terdapat 44 orang pegawai yang terdiri dari 22 orang laki-laki dan 22 orang perempuan, sedangkan kebutuhan pegawai berdasarkan Analisis Beban Kerja (ABK) sebanyak 98 orang, sehingga pegawai yang ada pada saat ini melaksanakan pekerjaan yang melebihi beban kerjanya.

Adapun data Sumber daya manusia/pegawai pada Dinas Tenaga Kerja kurun waktu 4 tahun berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada Tabel 2.2. dan Gambar Grafik 2.3.

Tabel 2.2. Sumber Daya Manusia Berdasar Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah				
	2021	2022	2023	2024	2025 (Bln. Juni)
Laki-laki	31	24	21	20	22
Perempuan	17	15	18	17	22



Gambar Grafik 2.3. Sumber Daya Manusia Berdasar Jenis Kelamin

Komposisi sumber daya manusia/pegawai Disnaker dari tahun 2021 sampai dengan tahun 2025 mengalami penurunan pada tahun 2024 namun meningkat lagi pada tahun 2025 karena ada tambahan cpns baru yang mengisi jabatan instruktur dan mediator ketenagakerjaan. Sumber daya manusia Disnaker berdasarkan jabatannya meliputi jabatan struktural dan fungsional dapat dilihat dalam tabel 2.4.

Tabel 2.4. Komposisi Sumberdaya Manusia Berdasar Jabatan

No	Nama Jabatan	Eselon	Laki laki	Perempuan	Jml
1.	Kepala Dinas	II.b	1	0	1
2.	Sekretaris	III.a	0	1	1
3.	Kepala Bidang	III.b	1	1	2
4.	Kasubag Perencanaan dan Keuangan	IV.a	0	0	0
5.	Kasubag Umum dan Kepegawaian	IV.a	0	1	1
6.	Kepala UPTD BLK	IV.a	1	0	1
7.	Kasubbag TU UPTD BLK	IV.b	0	1	1
8.	JF Pranata Komputer	-	0	0	0
9.	JF Hubungan Industrial	-	0	2	2

10.	JF Instruktur	-	13	5	18
11.	JF Pengantar Kerja	-	1	4	5
12.	JF Arsiparis	-	1	0	1
13.	Staf PNS		2	3	5
14.	P2K	-	6	9	15
JUMLAH			26	27	53

Sumber: Disnaker Tahun 2024

Pada Tabel 2.4. Komposisi Sumberdaya Manusia Berdasar Jabatan di dominasi oleh jabatan fungsional tertentu, namun masih terdapat kekosongan jabatan Kasubag Perencanaan dan Keuangan, fungsional instruktur batik, prosesing serta fungsional pranata komputer yang menangani Teknologi Informasi di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kebumen, sehingga perlu pengadaan SDM untuk mengisi kekosongan jabatan tersebut. Selanjutnya komposisi pegawai berdasarkan Tingkat Pendidikan dapat dilihat pada Tabel 2.5.

Tabel 2.5.

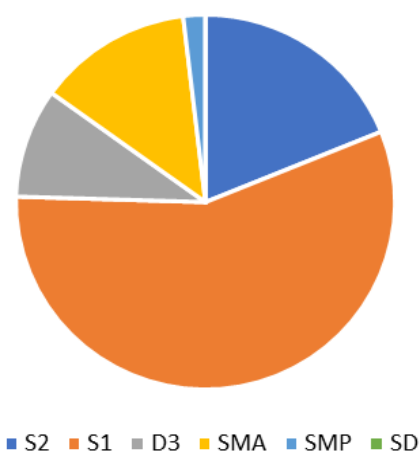
Komposisi Pegawai Menurut Tingkat Pendidikan Yang Ditamatkan

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

8.	JF Pranata Komputer	-	-	-	-	-	-
9.	JF Hubungan Industrial		2				
10.	JF Pengantar Kerja	1	4				
11.	JF Arsiparis			1			
12.	JF Instruktur	2	14	2			
13.	Staf PNS	1	1		2	1	
14.	Tenaga Harian Lepas		9	1	5		
	Jumlah	10	30	5	7	1	0

Sumber: Disnaker Tahun 2024

Pegawai Berdasarkan Tingkat Pendidikan



Gambar 2.6. Diagram Pegawai Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Berdasarkan Tabel 2.5. dan Grafik 2.6. kualifikasi sumber daya pegawai Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kebumen menurut tingkat pendidikan yang ditamatkan sebagian besar tamat Strata-1 sebanyak 30 (tiga puluh) orang atau (56,6%). Katagori Tamat Strata-2 sebanyak 10 (sepuluh) orang atau (18,8%), Diploma III 5 (lima) orang atau (9,4%), SLTA sebanyak 7 (tujuh) orang atau (13,2%), SLTP 1 (satu) orang atau (1,8%) dan Sekolah Dasar 0 orang atau (0%). Selanjutnya pehgawai berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada Tabel 2.7.

Tabel 2.7. Pegawai Dinas Tenaga Kerja Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Nama Jabatan	Laki laki	Perempuan	Jumlah
1.	Kepala Dinas	1	0	1
2.	Sekretaris	0	1	1
3.	Kepala Bidang	1	1	1
4.	Kasubag Perencanaan dan Keuangan	0	0	0
5.	Kasubag Umum dan Kepegawaian	0	1	1
6.	Kepala UPTD BLK	1	0	1
7.	Kasubbag TU UPTD BLK	0	1	1
8.	JF Pranata Komputer	0	0	0
9.	JF Hubungan Industrial	0	2	1
10.	JF Pengantar Kerja	1	4	5
11.	JF Arsiparis	1	0	1
12.	JF Instruktur	13	5	18
13.	Staf PNS	2	3	5
14.	Tenaga Harian Lepas	6	9	15
	Jumlah	26	27	53

Sumber: Disnaker Bln. Desember Tahun 2024

Pawai Dinas Tenaga Kerja Berdasarkan Jenis Kelamin



Gambar 2.8. Diagram Pegawai Berdasrkan Jenis Kelamin

Berdasarkan Tabel 2.4. dan Gambar 2.4. Pegawai Dinas Tenaga Kerja Berdasarkan Jenis Kelamin pegawai Dinas Tenaga kerja pada tahun 2024 lebih banyak perempuan dari pada laki-laki. Prosentase laki-laki 51% dan perempuan 49%. Bila dilihat dari posisi wanita yang menduduki jabatan eselon, keterpihakan gender mencapai 100% ini berarti keterpihakan gender pada Dinas Tenaga Kerja pada tahun 2024 telah terpenuhi.

2.1.2.2. Lingkungan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kebumen

Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kebumen beralamat di Jalan Cendrawasih No 28. Kebumen, dan berada di jalur perkantoran pemerintah, berdekatan dengan kantor Depo Arsip Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kabupaten Kebumen.

2.1.2.3. Sarana/Prasarana

Sarana dan prasarana merupakan salah satu faktor penting dalam rangka menunjang kelancaran dan tugas dan fungsi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kebumen.

Tabel 2.9. Sumber Daya Sarana dan Prasarana Dinas Tenaga Kerja

NO	NAMA BARANG	SATUAN	KONDISI		JUMLAH
			BAIK	RUSAK	
1.	Tanah Dinas	M2	23.288		23.288
2.	Bangunan/ Gedung	unit	19		19
3.	Mobil	Unit	4	1	5
4.	Sepeda Motor	unit	23	15	38
5.	Mesin Ketik	buah	2	2	4
6.	Laptop	buah	23	7	30
7.	Printer	buah	15	5	20
8.	Filing Kabinet	buah	27	4	31
9.	Filing Kabinet	buah	2	3	5

10.	Brankas	Buah	2	1	3
11.	Lemari Kaca/etalase	Buah	13	2	15
12.	Almari 2 pintu	buah	20	4	24
13.	Almari	buah	28	4	32
14.	Almari Buku	buah	6	1	7
15.	Lemari Kayu	buah	10	3	13
16.	Meja Kayu	Buah	9	3	12
17.	Kursi Kerja	buah	59	4	63
18.	Meja Rapat	unit	40	4	44
19.	Meja Tulis	Buah	8	1	9
20.	Meja eselon	buah	5	0	5
21.	Meja panjang	buah	62	2	64
22.	Kursi Biasa	Buah	25	5	30
23.	Kursi Rapat	unit	70	10	80
24.	Meja Praktek	buah	49	2	51
25.	Meja Kerja	buah	78	3	81
26.	Almari Besi	buah	17	4	21
27.	AC	unit	84	7	91
28.	Televisi	unit	14	5	19
29.	Wireless	buah	2	0	2
30.	Camera	buah	3	2	5
31.	LCD Proyektor	buah	2	1	3

Sumber: Disnaker Tahun 2024

Berdasarkan Tabel 2.9. sarana dan prasarana yang ada di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kebumen ada beberapa yang mengalami kerusakan atau sudah tidak layak digunakan untuk mendukung pelayanan, sehingga harus dilakukan perbaikan atau service sarana prasarana, namun jika sudah tidak memungkinkan untuk diperbaiki maka perlu adanya pembaharuan sarana prasarana dalam dalam jangka

waktu lima tahun ke depan. Berikut rencana penambahan sarana prasarana Dinas Tenaga Kerja dalam jangka waktu lima tahun ke depan, antara lain:

- 1) Laptop 10 buah
- 2) LCD Proyektor 2 buah
- 3) Scanner
- 4) Televisi 2 buah
- 5) AC 10 buah
- 6) Genset kantor 1 buah
- 7) Sound Sytem 2 unit
- 8) UPS 5 buah
- 9) Printer 10 buah
- 10) CCTV 2 paket
- 11) Rak Arsip 1 buah
- 12) Kursi Kuliah (siswa prakerin) 32 buah
- 13) Meja Receptionist BLK 1 set
- 14) Kursi Stainless 50 buah

2.1.3. Kinerja Pelayanan Perangkat Daerah

Kinerja pelayanan Dinas Tenaga Kerja merupakan kondisi capaian indikator di bidang ketenagakerjaan dan ketransmigrasian serta energi sumber daya mineral. Gambaran kinerja pelayanan Dinas Tenaga Kerja diuraikan sebagai berikut :

2.1.3.1. Kinerja Urusan Tenaga Kerja

a. Pencari Kerja yang ditempatkan

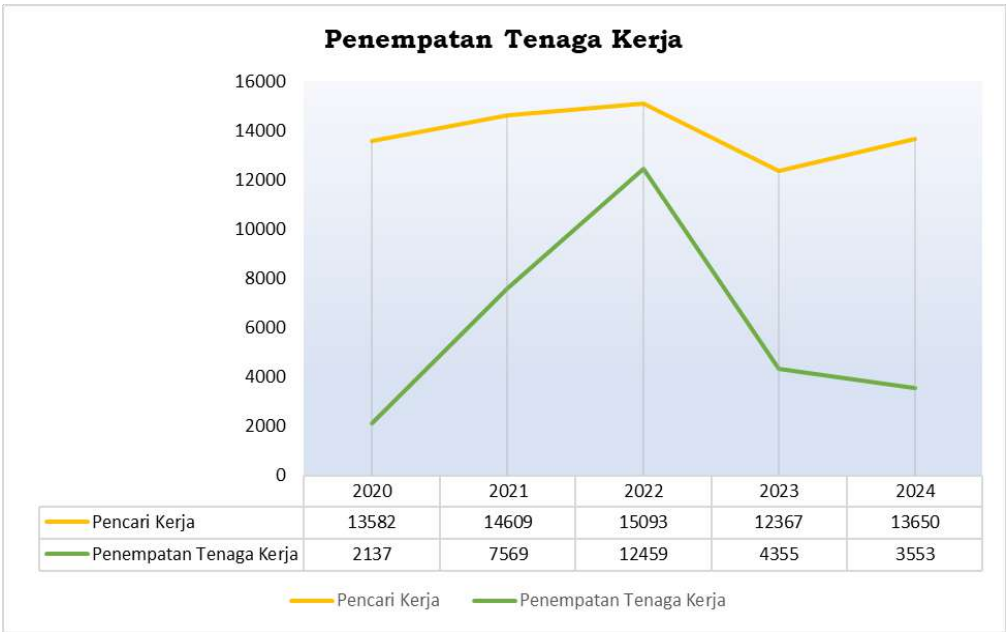
Pencari kerja yang ditempatkan di Kabupaten Kebumen dalam kurun waktu tahun 2021-2024 mengalami penurunan, sekitar 9% atau sebesar 802 orang dibanding tahun 2023, secara rinci dapat dilihat pada Tabel 2.10.

Tabel 2.10. Pencari Kerja yang Ditempatkan Tahun 2021-2024.

Tahun	Pencari Kerja yang Terdaftar (orang)	Pencari Kerja yang Ditempatkan (orang)	Persentase (%)
2021	14.609	7.569	51,8
2022	15.093	12.459	82,5
2023	12.367	4.355	35,2
2024	13.650	3.553	26,02

Sumber : Disnaker Tahun 2024

Persentase penurunan penempatan tenaga kerja dikarenakan penempatan pekerja migran di sektor formal berkurang dikarenakan penempatan ke luar negeri utamanya negara Malaysia ditutup, adanya pengurangan karyawan pada perusahaan padat karya, selain itu kontrak kerja di Indonesia pendek (6 bulan sampai dengan 2 tahun).



Gambar 2.11. Grafik Penempatan Tenaga Kerja

Berdasarkan Gambar 2.11. terlihat grafik penempatan tenaga kerja sempat mengalami kenaikan pada tahun 2022 dan menurun pada tahun 2023 dan 2024. Dinas Tenaga Kerja terus berupaya agar penempatan tenaga kerja bisa maksimal sehingga angka pengangguran bisa berkurang.

b. Kasus dan Status Penyelesaian Hubungan Industrial

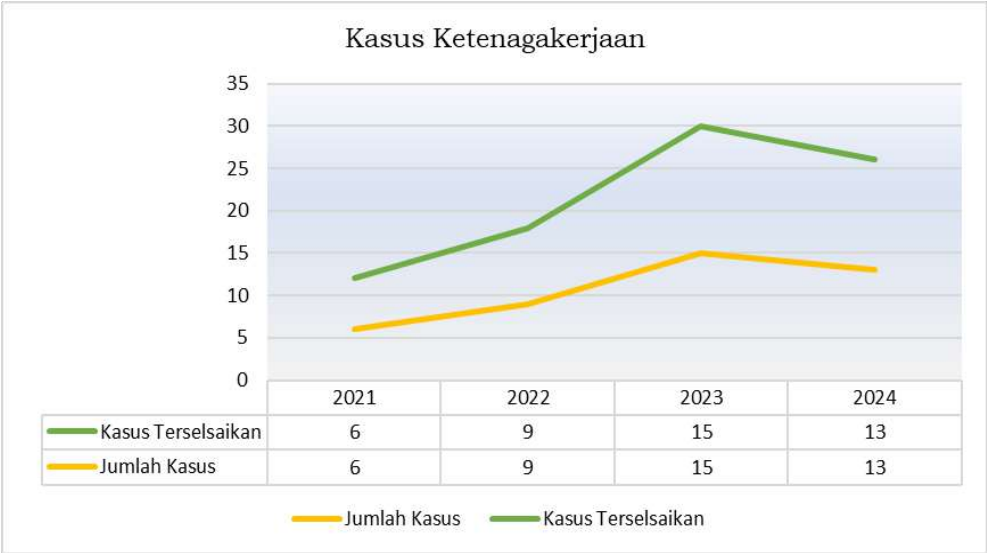
Pencapaian penyelesaian kasus hubungan industrial di Kabupaten Kebumen selama periode tahun 2021 hingga tahun 2024 dapat terselesaikan 100%, dengan jumlah kasus yang cenderung meningkat, yaitu pada tahun 2023 mencapai sebanyak 15 kasus dan pada tahun 2024 sebanyak 13 kasus, secara rinci dapat dilihat pada Tabel 2.12.

Tabel 2.12. Jumlah Kasus dan Status Penyelesaian Hubungan Industrial

Tahun	Jumlah Kasus	Status
2021	6	Terselesaikan
2022	9	Terselesaikan
2023	15	Terselesaikan
2024	13	Terselesaikan

Sumber : Disnaker Tahun 2024

Peningkatan kasus pada tahun 2023 dan 2024 dikarenakan adanya PHK oleh beberapa perusahaan di Kabupaten Kebumen, Adapun target penyelesaian kasus pertahun adalah 10 kasus, namun kasus yang masuk dan terselesaikan melebihi dari target tahunan.



Gambar 2.13. Grafik Kasus Ketenagakerjaan

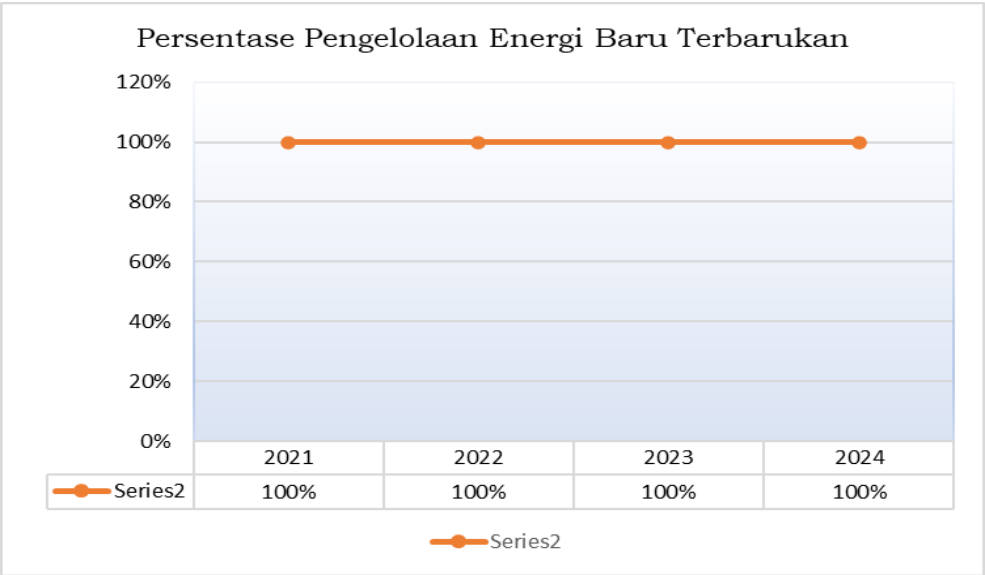
Pada Gambar 2.13. grafik kasus ketenagakerjaan dapat dilihat bahwa kasus sematin meningkat, untuk mengatasi hal tersebut Dinas Tenaga Kerja berupaya melakukan pembinaan kepada pekerja dan pemberi kerja agar memahami norma kerja dan aturan ketenagakerjaan, melakukan sosialisasi terkait aturan ketenagakerjaan dan memperkuat koordinasi terkait penegakan norma ketenagakerjaan dengan pengawasan ketenagakerjaan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Tengah.

2.1.3.2. Kinerja Urusan Energi Baru Terbarukan (EBT)

Energi baru terbarukan di Kabupaten Kebumen selama 4 (empat) tahun terakhir fokus pada penelitian potensi panas bumi. Di Kabupaten Kebumen hanya terdapat 4 lokasi potensi panas bumi dan sudah dilakukan penelitian, lokasi tersebut antara lain Desa Sempor Kecamatan Sempor, Desa Krakal Kecamatan Alian, Desa Wadasmalang Kecamatan Karangsambung dan Desa Karangreja Kecamatan Karanggayam. Adapun realisasi kinerja urusan Energi Baru Terbarukan dapat dilihat pada Tabel 2.14. dan Gambar 2.15. sebagai berikut.

Tabel 2.14. Realisasi Kinerja Urusan EBT

Penelitian	Tahun			
	2021	2022	2023	2024
Jumlah Laporan Hasil Pengendalian dan Pengawasan Pelaksanaan Perizinan Pemanfaatan Langsung Panas Bumi dalam Daerah Kabupaten/Kota	1	1	1	1
Persentase pengelolaan energi baru terbarukan	100%	100%	100%	100%



Gambar 2.15. Grafik Persentase Pengelolaan Energi Baru Terbarukan

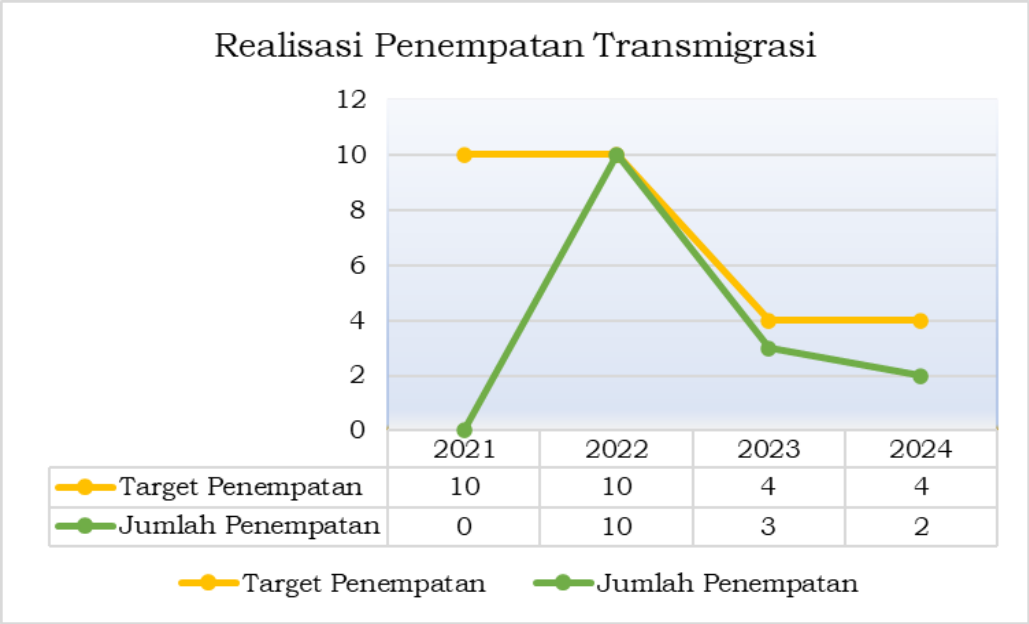
Tahun 2025-2029 Dinas Tenaga Kerja merencanakan untuk melakukan sosialisasi pemanfaatan potensi panas bumi dengan menghadirkan Narasumber Badan Riset dan Inovasi Nasional (BRIN), dengan harapan potensi panas bumi tersebut dapat dimanfaatkan dengan baik menyerap tenaga kerja pada lingkungan sekitarnya.

2.1.3.3. Kinerja Urusan Transmigrasi

Pada Urusan Transmigrasi, Dinas Tenaga Kerja memiliki peran sebagai perangkat daerah yang memfasilitasi penyiapan calon transmigran. Tahapan untuk menyiapkan calon transmigran antara lain menerima pendaftaran calon transmigran, melakukan seleksi, menyusun kerjasama antar daerah, menyusun perjanjian kerjasama dengan daerah penempatan, menyusun SK Bupati calon transmigran, melakukan checking lokasi penempatan transmigran dan pendampingan pemberangkatan calon transmigran ke lokasi penempatan serta memberikan uang saku transmigran. Realisasi Kinerja Program Transmigrasi dapat dilihat pada Tabel 2.16. dan Gambar 2.16. dibawah ini.

Tabel 2.16. Realisasi Kinerja Program Transmigrasi

Penempatan	Tahun			
	2021	2022	2023	2024
Target Penempatan	10 KK	10 KK	4 KK	4 KK
Jumlah Penempatan	0 KK	10 KK	3 KK	2 KK
Persentase Penempatan	0%	20%	15%	10%



Gambar 2.17. Grafik Realisasi Penempatan Transmigrasi

Kuota calon transmigrasi merupakan pemberian atau given dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Tengah, kuota tersebut diberikan pada pertengahan tahun N, sehingga target penempatan calon transmigran yang ditentukan oleh Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kebumen kadang tidak bisa tercapai. Pada tahun 2021 tidak ada kuota pemberangkatan calon transmigran dikarenakan Pandemi Covid. Pemberangkatan calon transmigran tahun 2021 dialihkan pada tahun 2022 sehingga kuota penempatan tahun 2022 meningkat. Pada tahun 2023 dan 2024 terjadi penurunan realisasi penempatan transmigrasi dikarenakan kuota transmigrasi untuk Kabupaten Kebumen menurun.

Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kebumen terus berupaya dengan membuat surat permohonan tambahan kuota transmigran serta melakukan kunjungan kerja ke dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Tengah dan Kementrian Transmigrasi RI agar kuota transmigran untuk Kabupaten Kebumen bisa meningkat sehingga target kinerja dapat tercapai.

2.3.4. Evaluasi Kinerja Renstra OPD

Kinerja Pelayanan Dinas Tenaga Kerja dijelaskan berdasarkan realisasi capaian target Renstra Dinas Tenaga Kerja 2022-2026 berdasarkan Urusan Wajib dan Pilihan yang diampu, yaitu bidang ketenagakerjaan, bidang transmigrasi, bidang energi dan sumberdaya mineral. Untuk semua program dapat tercapai sesuai target kecuali pada program Program Pengembangan Wilayah Transmigrasi capaiannya kinerja 10 %, hal tersebut dikarenakan berkurangnya kuota transmigran dari Kementerian Transmigrasi RI. Capain kinerja Dinas Tenaga Kerja diuraikan lengkap pada Tabel 2.18.

Tabel. 2.18.

Review Pencapaian Kinerja Pelayanan Perangkat Daerah

No	Uraian Program / Kegiatan	Indikator Kinerja Sesuai Tugas dan Fungsi Perangkat Daerah	Target NSPK	Target KUNCI	Satuan	Target Renstra Perangkat Daerah				Realisasi Capaian				Persentase Capaian			
						2021	2022	2023	2024	2021	2022	2023	2024	2021	2022	2023	2024
1	Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota	Cakupan pelayanan penunjang urusan pemerintah daerah	-	-	Bulan	12	12	12	12	12	12	12	12	100	100	100	100
2	Program Perencanaan Tenaga Kerja	Jumlah dokumen RTKD	-	-	Dokumen	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	100	0
3	Program Pelatihan Kerja dan Produktivitas Tenaga Kerja	Prosentase tenaga kerja yang dilatihkan bernilai A	-	-	Orang	100	100	100	100	100	100	300	96.42	100	100	300	96,42
4	Program Penempatan tenaga kerja	Persentase Penempatan Pencari Kerja terdaftar	-	-	Prosentase	24,01	21.52	23,40	25,32	24,01	57,29	49,10	26,02	100	266,2	209,8	102,8
5	Program Hubungan Industrial	Prosentase Kasus yang diselesaikan dengan Perjanjian Bersama	-	-	Prosentase	100	100	100	100	100	100	15	13	100	100	150	130
6	Program Pengelolaan Energi Baru Terbarukan	Persentase pengelolaan energi baru terbarukan	-	-	Prosentase	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
7	Program Pembangunan Wilayah Transmigrasi	Persentase transmigran yang ditempatkan	-	-	KK	10	10	4	4	0	10	3	2	0	20	15	10

Sumber : Disnaker Tahun 2024

Tabel 2.19.

Anggaran dan Realisasi Pendanaan Dinas Tenaga Kerja Tahun 2022-2024

PROGRAM / KEGIATAN	ANGGARAN				REALISASI				RASIO ANGGARAN			
	ANGGARAN 2021	ANGGARAN 2022	ANGGARAN 2023	ANGGARAN 2024	REALISASI 2021	REALISASI 2022	REALISASI 2023	REALISASI 2024	2021	2022	2023	2024
PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH KABUPATEN/KOTA	7.014.438.000	6.445.011.000	5.885.294.000	6.240.999.000	6.360.306.643	6.104.098.044	5.816.951.124	5.976.828.662	90,68	94,71	98,84	95,77
PROGRAM PERENCANAAN TENAGA KERJA	-	-	50.000.000	-	-	-	49.917.960	-	-	-	99,84	-
PROGRAM PELATIHAN KERJA DAN PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA	1.734.007.000	997.159.000	456.152.000	760.653.876	1.539.114.098	985.926.613	455.239.487	757.679.450	88,76	98,87	99,8	99,61
PROGRAM PENEMPATAN TENAGA KERJA	3.730.848.000	1.443.806.000	532.464.000	506.938.000	3.705.913.814	1.430.062.441	530.719.872	497.799.699	99,33	99,05	99,67	98,2
PROGRAM HUBUNGAN INDUSTRIAL	144.290.000	129.155.000	157.276.000	145.345.000	125.640.300	128.502.821	157.028.500	144.233.650	87,08	99,5	99,84	99,24
PROGRAM PENGELOLAAN ENERGI BARU TERBARUKAN		30.000.000	10.000.000	31.459.000		28.465.556	9.988.177	30.755.750		94,89	99,88	97,76
PROGRAM PEMBANGUNAN KAWASAN TRANSMIGRASI	167.632.000	170.000.000	139.000.000	118.638.000	4.996.000	168.425.154	138.374.027	111.578.435		99,07	99,55	94,05
JUMLAH	12.791.215.000	9.215.131.000	7.230.186.000	7.804.032.876	11.735.970.855	8.845.480.629	7.158.219.147	7.518.875.646	91,75	83,73	99,63	96,35

Sumber : Disnaker Tahun 2024

Berdasarkan Tabel 2.19. pada tahun 2021 Program Energi Baru Terbarukan menjadi tugas dan wewenang Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu dan masuk Dinas Tenaga Kerja mulai tahun 2022. Anggaran Dinas Tenaga Kerja dari tahun 2021 sampai dengan tahun 2023 mengalami penurunan anggaran dengan pagu tahun 2023 sebesar Rp 7.230.186.000,00 dan pada tahun 2024 anggaran sedikit meningkat menjadi Rp 7.804.032.876,00. Pada tahun 2023 realisasi anggaran sebesar Rp 7.158.219.147,00 sedangkan realisasi tahun 2024 sebesar Rp 7.518.875.646,00. Pada tahun 2023 capaian penyerapan anggaran adalah 99,63% sedangkan pada tahun 2024 penyerapan sedikit menurun menjadi 96,35%, hal tersebut dikarenakan adanya sisa-sisa dari pengadaan barang dan jasa.

2.1.4. Kelompok Sasaran Layanan

Kelompok sasaran layanan Dinas Tenaga Kerja antara lain :

- a. pencari kerja untuk informasi lowongan kerja dan pelatihan;
- b. calon pekerja migran indonesia, pekerja migran indonesia, dan pekerja migran Indonesia yang sudah purna serta kerjasama dengan Badan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia dalam upaya perlindungan pekerja migran Indonesia;
- c. perusahaan penempatan tenaga kerja dalam negeri dan luar negeri atau pemberi kerja;
- d. tenaga kerja yang membutuhkan bantuan penyelesaian hubungan industrial;
- e. serikat kerja dan apindo dalam upaya hamonisasi hubungan industrial;
- f. Badan Perencanaan Pembangunan Riset dan Inovasi Daerah (Bapperida), Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah Kebumen (BPKPD), Dinas Sosial, Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP), Dinas Komunikasi dan Informatika (Diskominfo), Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Tengah, serta Kementerian Ketenagakerjaan RI, sebagai mitra pemerintah daerah;

2.1.5. Dukungan BUMD

- a. PT Bank Perkreditan Rakyat Badan Kredit Kecamatan (PT BPR BKK) Kebumen sebagai mitra dalam penyaluran program Kredit Usaha Rakyat (KUR) bagi Calon Pekerja Migran Indonesia;
- b. PT Bank Pembangunan Daerah Jawa Tengah (PT BPD Jateng) bekerja sama dengan Pemerintah Daerah Kabupaten Kebumen dalam pengelolaan keuangan dan penyaluran program Kredit Usaha Rakyat (KUR) bagi Calon Pekerja Migran Indonesia;

2.1.6. Bentuk Kerja Sama

- a. Lembaga Pelatihan Kerja dan Lembaga Pelatihan Kerja Swasta dalam kerjasama peningkatan kompetensi pencari kerja maupun calon pekerja migran indonesia;
- b. Dinas Tenaga Kerja juga melakukan kerjasama dengan Balai Besar Pelatihan Vokasi dan Produktivitas (BBPVP) Bandung, Semarang, Medan, Makassar dalam upaya peningkatan kompetensi Angkatan kerja di Kabupaten Kebumen.

2.2. Permasalahan dan Isu Strategis Dinas Tenaga Kerja

2.2.1. Permasalahan

Permasalahan didefinisikan sebagai suatu pernyataan tentang keadaan/kondisi yang belum sesuai dengan yang diharapkan. Permasalahan pembangunan daerah merupakan celah atau “gap expectation” antara kinerja pembangunan yang dicapai saat ini dengan yang direncanakan serta antara apa yang ingin dicapai di masa datang dengan kondisi riil saat perencanaan dibuat.

Potensi permasalahan pembangunan daerah pada umumnya timbul dari kekuatan yang belum didayagunakan secara optimal, kelemahan yang tidak diatasi, peluang yang tidak dimanfaatkan, dan ancaman yang tidak diantisipasi. Permasalahan berdasarkan tugas dan fungsi ini didapatkan dari membandingkan antara target renstra periode sebelumnya dengan realisasi capaian.

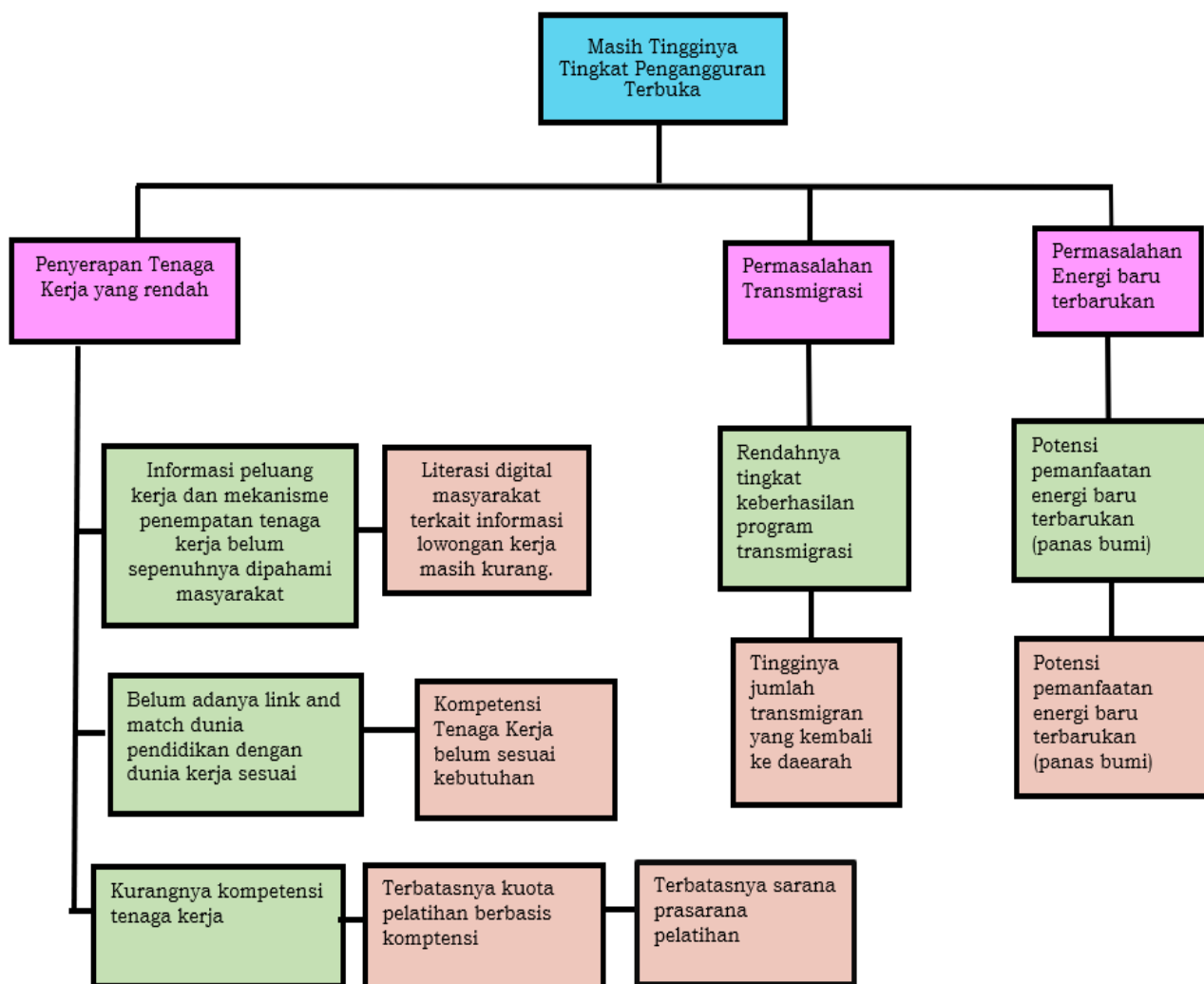
Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kebumen sebagai perangkat daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan bidang tenaga kerja, bidang energi dan sumber daya mineral serta bidang transmigrasi melakukan pemetaan permasalahan pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kebumen yang dapat dilihat pada Tabel 2.20.

Tabel 2.20.
Pemetaan Permasalahan Urusan Tenaga Kerja

No	Urusan/ Masalah Pokok	Masalah	Akar Masalah
1	Tenaga Kerja		
	Masih tingginya tingkat pengangguran terbuka	Informasi peluang kerja dan mekanisme penempatan tenaga kerja belum sepenuhnya dipahami masyarakat	Literasi digital masyarakat terkait informasi lowongan kerja masih kurang.
		Belum adanya link and match dunia pendidikan dengan dunia kerja sesuai kebutuhan industri;	Kompetensi Tenaga Kerja belum sesuai kebutuhan industri
		Kurangnya kompetensi tenaga kerja	- Terbatasnya kuota pelatihan berbasis kompetensi - Terbatasnya sarana prasarana pelatihan
2	Transmigrasi		
	Permasalahan Transmigrasi	Tingkat keberhasilan program transmigrasi masih rendah;	Tingginya jumlah transmigran yang kembali ke daerah asal
3	Energi baru Terbarukan		
	Permasalahan Energi Baru Terbarukan	Potensi pemanfaatan energi baru terbarukan (panas bumi) sangat kecil;	Debit air panas bumi sangat kecil dan lokasi yang sulit dijangkau

Sumber : Disnaker Tahun 2024

Berdasarkan Tabel 2.20. akar permasalahan dapat diangkat menjadi dasar penentuan isu strategis, sehingga pembangunan ketenagakerjaan menjadi komprehensif dalam upaya untuk meningkatkan kesejahteraan rakyat. Pembangunan ketenagakerjaan menjadi salah satu faktor dalam upaya meningkatkan kesejahteraan rakyat. Selain itu pembangunan ketenagakerjaan juga menjadi bagian dari pembangunan nasional yang memiliki peran sangat penting dalam menciptakan SDM yang berkualitas dan kompeten. Pemetaan Permasalahan pada Dinas tenaga Kerja juga dapat digambarkan dengan diagram Pohon Permasalahan pada Gambar 2.21. dibawah ini.



Gambar 2.21. Pohon Permasalahan

Berdasarkan Tabel 2.20. dan Gambar 2.21. akar permasalahan dapat diangkat menjadi dasar penentuan isu strategis, sehingga pembangunan ketenagakerjaan menjadi komprehensif dalam upaya untuk meningkatkan kesejahteraan rakyat. Pembangunan ketenagakerjaan menjadi salah satu faktor dalam upaya meningkatkan kesejahteraan rakyat. Selain itu pembangunan ketenagakerjaan juga menjadi bagian dari pembangunan nasional yang memiliki peran sangat penting dalam menciptakan SDM yang berkualitas dan kompeten.

2.2.2. Tantangan dan Peluang Pengembangan Pelayanan Dinas Tenaga Kerja

Sebagai upaya mendorong Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kebumen menjadi lembaga yang mampu menjalankan tugas dan fungsinya ditengah dinamika pembangunan untuk mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan, Dinas Tenaga Kerja harus mempunyai

strategi pencapaiannya yang mengacu pada faktor kekuatan dan kelemahan internal serta faktor peluang dan ancaman eksternal.

2.2.2.1. Faktor Internal

Berdasarkan hasil analisis terhadap faktor internal, teridentifikasi beberapa kekuatan dan kelemahan yang harus dimanfaatkan secara baik, antara lain :

1) Kekuatan

- a) Terdapat Balai Latihan Kerja guna meningkatkan kompetensi pencari kerja;
- b) Terdapat unit Layanan Terpadu Satu Atap (LTSA) yang melayani penerbitan ID CPMI;
- c) Terdapat pelayanan pembuatan Kartu Pencari Kerja (AK-1) dan informasi lowongan kerja bagi pencari kerja (pencaker);
- d) Terdapat pelayanan fasilitasi penempatan calon transmigran;
- e) Terdapat pelayanan hubungan industrial dalam rangka memfasilitasi kasus perselisihan antar pekerja dan perusahaan atau Pelayanan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PHI), Pelayanan Pengesahan Peraturan Perusahaan (PP), Pelayanan Pengesahan LKS Bipartit, Pelayanan Pencatatan Serikat Pekerja (SP) / Serikat Buruh (SB), dan Pelayanan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama (PKB).
- f) pelayanan penyelenggaraan unit layanan disabilitas bidang ketenagakerjaan.

2) Kelemahan

- a) Belum maksimalnya sosialisasi ketenagakerjaan, Mekanisme PMI Prosedural, ketransmigrasian dan sumber daya energi;
- b) Masih kurangnya koordinasi antara perusahaan dengan Dinas Tenaga Kerja dalam hal informasi lowongan kerja dan penempatan tenaga kerja;
- c) Masih kurangnya Instruktur di UPT Balai Latihan Kerja (Instruktur Batik, Ukir Kayu dan Rias Pengantin) yang memenuhi kebutuhan pasar kerja dalam negeri maupun Luar negeri;
- d) Terbatasnya sarana prasarana pelatihan di UPT Balai Latihan Kerja serta belum memenuhi kebutuhan era revolusi industri 4.0.

2.2.2.2. Faktor Eksternal

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

2.2.4. Tantangan

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

2.2.5. Peluang

- a) Adanya kesempatan kerjasama, kemitraan dengan dunia usaha;
- b) Adanya penempatan pencari kerja pada lapangan pekerjaan di luar Kabupaten Kebumen;
- c) Adanya kebijakan Pemerintah Daerah yang mendukung dalam bidang Ketenagakerjaan;
- d) Adanya peningkatan kapasitas instruktur oleh pemerintah pusat.

2.3. Telaah Visi, Misi dan Program Unggulan Bupati Kebumen.

2.3.1. Visi Bupati Kebumen

Visi merupakan kondisi yang ingin dicapai pada akhir periode perencanaan, dimana visi mengenai pembangunan daerah dalam RPJMD merupakan visi kepala daerah dan wakil kepala daerah terpilih yang disampaikan pada waktu Pemilihan Kepala Daerah (Pilkada). Visi Pembangunan daerah dalam RPJMD Kabupaten Kebumen Tahun 2025-2029 merupakan penjabaran dari visi kepala daerah dan wakil kepala daerah terpilih. Visi menggambarkan arah pembangunan atau kondisi masa depan daerah yang ingin dicapai (desired future) dalam masa jabatan selama 5 (lima) tahun. Dengan mempertimbangkan hasil capaian pelaksanaan Pembangunan periode sebelumnya, potensi, kondisi, permasalahan, tantangan dan peluang yang ada di Kabupaten Kebumen, visi yang hendak dicapai dalam periode 2025–2029 adalah:

“KEBUMEN BERDAYA :

KEBUMEN BERIMAN- MAJU – SEJAHTERA – BERBUDAYA”

Kebumen berdaya dalam artian dapat menjadikan rakyatnya lebih sejahtera meninggalkan kemiskinan tertinggi di Jawa Tengah, mengatasi

ketimpangan dan pengangguran; terpenuhinya kebutuhan dasar meliputi : pendidikan, kesehatan, sanitasi, pangan, perumahan, dan informasi serta pemerataan pembangunan Desa/Kawasan Perdesaan merupakan amanah yang harus diwujudkan. Kebumen Berdaya adalah Kebumen yang berkeadilan Gender, Disabilitas dan inklusif serta mengedepankan merit system dalam pelayanan publik. Kebumen berdaya ditandai pelestarian alam dan keberlanjutan lingkungan dan sosial, dimana setiap warganya hidup dalam lingkungan yang bersih, bebas polusi, dan terlindungi dari bencana alam dan non alam.

Dalam rumusan visi ini terkandung empat rumusan pokok visi yang ingin dicapai oleh pemerintah Kabupaten Kebumen di tahun 2029. Keempat rumusan pokok visi ini merupakan satu kesatuan pernyataan tentang kondisi ideal yang hendak diwujudkan dalam 5 (lima) tahun kedepan, maka penjabaran makna pokok visi RPJMD Kabupaten Kebumen dijelaskan sebagai berikut Berikut penjelasan Visi Bupati dan Wakil Bupati terpilih :

1. KEBUMEN

Kebumen menurut Peraturan Daerah Nomor 1 Tahun 2010, Kebumen merupakan suatu daerah otonom (selanjutnya disebut Daerah) yakni suatu kesatuan masyarakat hukum yang mempunyai batas-batas wilayah yang berwenang mengatur dan mengurus urusan pemerintahan dan kepentingan masyarakat setempat menurut prakarsa sendiri berdasarkan aspirasi masyarakat dalam sistem Negara Kesatuan Republik Indonesia. Kebumen menunjukkan identitas wilayah dan masyarakat Kebumen yang bangga dengan daerahnya sendiri yang memiliki keragaman potensi geologi, keanekaragaman hayati, dan keberagaman budaya serta ekosistemnya. (RPJPD Kab.Kebumen, 2025-2045)

2. BERIMAN

Kebumen Beriman sesungguhnya akronim dari Kebumen bersih, indah, manfaat, aman, dan nyaman. Namun slogan sekaligus identitas kebesaran Kebumen ini menghilang seiring perkembangan zaman. Padahal masyarakat kebanyakan sudah merasakan memiliki dengan sebutan Kebumen Beriman. Karenanya pokok Visi Beriman sejatinya ingin mengembalikan daya ingat dan rasa memiliki masyarakat terhadap Kebumen Beriman. (Kebumen kembali Beriman

Kebumen kembali Beriman merupakan keberhasilan penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan Kebumen secara menyeluruh yang

didasarkan atas nilai-nilai budaya lokal dan nilai relegiulitas berbasis pesantren dan pendidikan keagamaan.

3. MAJU

Terbangunnya sistem dan tata Kelola pemerintahan yang baik, bersih, ngopeni, ngayomi, dan ngayemi dengan dukungan ASN yang berkualitas menuju reformasi birokrasi yang kuat melalui: penerapan sistem pemerintahan berbasis elektronik (SPBE), Keterbukaan Informasi Publik yang aksesibel, adanya ruang ekspresi kaum muda melalui tecno-kreatif, optimalisasi digitalisasi transaksi pendapatan asli daerah, mendudukkan Desa sebagai subyek yang mampu mengatur dan mengurus rumah tangganya sendiri, serta adanya pemerataan pembangunan infrastruktur wilayah dan infrastruktur dasar berdasar kondisi geografis wilayah dan terwujudnya daerah yang tangguh terhadap bencana.

4. SEJAHTERA

Masyarakat terlindungi dan terjamin kebutuhan dasarnya baik lahir maupun batin yang meliputi: pangan, sandang, papan, pendidikan, Kesehatan dan kebutuhan dasar lainnya yang didukung peningkatan daya saing ekonomi sector pertanian dalam arti luas, pariwisata, dan UMKM sesuai potensi lokal dan berbasis digital guna mempercepat peningkatan ekonomi masyarakat Kebumen sekaligus keluar dari kemiskinan dan ketertinggalan.

5. BERBUDAYA

Masyarakat Kebumen sejatinya memiliki modal sosial besar dalam hal keswadayaan, gotong royong, partisipasi serta kekuatan nilai-nilai keagamaan (relegiusitas) yang ditandai keberadaan pesantren dan pendidikan keagamaan dalam mewujudkan kehidupan yang menjunjung tinggi nilai kemanusiaan. Dan Kebumen sebagai bumi tua tentu banyak peninggalan bersejarah yang harus dilestarikan dan dikembangkan sebagai kekuatan jatidiri masyarakat Kebumen.

2.3.2. Misi RPJMD Kabupaten Kebumen

Misi merupakan langkah strategis yang akan dilaksanakan untuk mewujudkan visi Pembangunan. Dengan memperhatikan visi serta perubahan paradigma dan kondisi yang akan dihadapi pada masa yang akan datang, maka dalam upaya mewujudkan visi pembangunan Kabupaten Kebumen Tahun 2025-2029, dirumuskan misi pembangunan sebagai berikut :

MISI 1: Pengentasan Kemiskinan melalui Pemenuhan Hak Dasar yang Berkeadilan dan Inklusif. Penjelasannya : Misi ini untuk mewujudkan visi Kebumen Sejahtera, maka agenda kerja yang hendak diwujudkan adalah terpenuhinya kebutuhan dasar masyarakat secara adil dan tidak tebang pilih (inklusif), melalui kebijakan : percepatan penanggulangan kemiskinan, jaminan kemudahan dan kualitas Pendidikan, Kesehatan, air bersih, perumahan, pengurangan pengangguran, pembangunan berkeadilan Gender, Disabilitas, dan inklusi sosial.

MISI 2: Memperkuat Daya Saing Ekonomi Daerah melalui Sektor Pertanian dalam Arti Luas dan Pengembangan Pariwisata, UMKM yang Inovatif dan Berkelanjutan

Penjelasannya: Misi ini untuk mewujudkan Visi Kebumen Sejahtera, maka kerangka kerja yang harus dilakukan adalah: meningkatkan produktifitas sektor-sektor pertanian dalam arti luas, pengembangan pariwisata, UMKM, optimalisasi pemanfaatan lahan pekarangan yang berwawasan keberlanjutan lingkungan dengan didukung penuh pengembangan sistem digitalisasi.

MISI 3: Percepatan pemerataan pembangunan infrastruktur yang berwawasan lingkungan

Penjelasannya : Misi ini untuk mencapai Visi Kebumen Maju, maka agenda yang harus diwujudkan adalah percepatan pembangunan infrastruktur wilayah dan/atau infrastruktur dasar (diantaranya: infrastruktur untuk akses sanitasi aman, akses air minum aman, akses hunian layak, akses menuju pusat layanan dasar, dll), terutama pada wilayah kantong-kantong kemiskinan dan pusat pengembangan ekonomi sesuai kondisi geografis, percepatan pembangunan infrastruktur Desa dan Kawasan perdesaan, dan pembangunan daerah Tangguh Bencana melalui pelestarian lingkungan.

MISI 4: Mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik, bersih, *ngopeni*, *ngayomi* dan *ngayemi*. Misi ini mendukung upaya mewujudkan pokok visi Kebumen Maju, dengan agenda yang hendak diwujudkan Adalah mewujudkan reformasi birokrasi yang salah satunya dengan menerapkan sistem merit, memperkuat partisipasi dan keterbukaan informasi public berbasis digital/SPBE yang aksesibel, adanya ruang ekspresi kaum muda melalui tekno-kreatif, optimalisasi digitalisasi transaksi PAD dan mendudukkan desa sebagai subyek yang mampu mengatur dan mengurus rumah tangganya sendiri.

MISI 5: Mewujudkan masyarakat yang damai, guyub, dan rukun atas dasar nilai keagamaan dan budaya lokal. Misi ini mendukung Upaya mewujudkan

pokok visi Kebumen Berbudaya. Seluruh proses penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan Kebumen harus mencerminkan jati diri Kebumen Beriman, dimana nilai-nilai agama dan budaya lokal sebagai kunci utama mewujudkan Kebumen yang guyub, rukun, damai, tertib dan aman. Agenda kerja yang dilakukan adalah memperkuat dan mengembangkan adat-istiadat, tradisi budaya lokal Kebumen, mengembangkan karya dan kesenian tradisional khas Kebumen, pelestarian cagar budaya dan optimalisasi fasilitas pengembangan pesantren dan pendidikan keagamaan.

Dalam hal ini Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kebumen melaksanakan tugas sesuai Misi Bupati Kebumen yang ke 2 dengan tujuan untuk meningkatkan keterserapan tenaga kerja dan mengurangi angka pengangguran di Kabupaten Kebumen.

2.3.3. Program Unggulan Bupati Kebumen

Program Unggulan Bupati Kebumen terkait Ketenagakerjaan sebagai berikut :

“SREGEK NGODE BARENG BIYUNGE”

Program perluasan lapangan kerja minimal 5000 tenaga kerja melalui upaya mendekatkan investasi pada wilayah pertumbuhan ekonomi berbasis potensi lokal, memberikan akses tenaga tenaga kerja difabel, perempuan, dan masyarakat marjinal lainnya, dan fasilitasi pembiayaan calon pekerja migran.

Penjabaran Implementasi Program Unggulan Bupati Kebumen

Program unggulan Kabupaten Kebumen Tahun 2025-2029 merupakan program unggulan Bupati dan Wakil Bupati Kebumen selama pemerintahan 5 (lima) tahun ke depan. Program unggulan yang diajukan oleh calon Bupati Kebumen sebanyak 15 (lima belas) program. Program tersebut yang dapat di implementasikan ke dalam RPJMD Kabupaten Kebumen 2025-2029 dan terakomodir di dalam Rencana Strategis (Renstra) Dinas Tenaga Kerja yang di implementasikan ke dalam program, kegiatan dan sub kegiatan. Program unggulan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kebumen bersifat makro, artinya program tersebut memiliki cakupan luas dan tidak menghasilkan keluaran yang spesifik dalam satu kegiatan. Program ini mendukung visi daerah dalam hal pemenuhan kebutuhan dasar dan peningkatan daya saing daerah.

Program unggulan Bupati yang tidak dapat di akomodir di RPJMD 2025- 2029 dan di akomodir di Renstra Dinas Tenaga Kerja adalah :

Tabel. 2.22. Program Unggulan Dinas Tenaga Kerja

Program Unggulan	Program	Kegiatan	Sub Kegiatan
SREGEP NGODE BARENG BIYUNGE	Program Pelatihan dan Produktivitas Tenaga Kerja	Pelaksanaan Pelatihan berdasarkan Unit Kerja	Proses Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Keterampilan bagi Pencari Kerja berdasarkan Klaster Kompetensi
	Program Penempatan Tenaga Kerja	Pelayanan Antarkerja di Daerah Kabupaten/ Kota	Pelayanan Antar Kerja
	Program Penempatan Tenaga Kerja	Pelayanan Antarkerja di Daerah Kabupaten/ Kota	Penyelenggaraan Unit Layanan Disabilitas
	Program Penempatan Tenaga Kerja	Pelindungan PMI di Daerah Kabupaten/ Kota	Peningkatan pelindungan dan kompetensi Calon Pekerja Migran Indonesia (PMI) Pekerja Migran Indonesia (PMI)

Visi misi Bupati tahun 2025 – 2029 yang diampu oleh Dinas Tenaga Kerja adalah misi ke 2 Memperkuat Daya Saing Ekonomi Daerah Melalui Sektor Pertanian dalam Arti Luas dan Pengembangan Pariwisata, UMKM Yang Inovatif dan Berkelanjutan.

Misi ini untuk mewujudkan visi Kebumen Sejahtera, maka agenda kerja yang hendak diwujudkan adalah terpenuhinya kebutuhan dasar masyarakat secara adil dan tidak tebang pilih (inklusif), melalui kebijakan Meningkatnya produktivitas sektor pertanian daerah, Meningkatnya pemberdayaan perekonomian kerakyatan berbasis hilirisasi, Meningkatnya pengembangan potensi dan daya tarik wisata, meningkatnya kesempatan kerja.

2.4. Telaah RPJPD Kabupaten Kebumen Tahun 2025-2045

RPJMD Tahun 2025-2029 merupakan penjabaran dokumen RPJPD pada tahap I, sehingga perlu diperhatikan tema dan arah kebijakan pada tahap I RPJPD Kabupaten Kebumen Tahun 2025-2045. Dengan ini beberapa poin penting dalam dokumen RPJPD yang perlu diperhatikan dalam penyusunan RPJMD adalah sebagai berikut :

2.4.1. Isu Strategis RPJPD Kabupaten Kebumen Tahun 2025-2045
Isu strategis RPJPD yang tertuang dalam dokumen RPJPD Kabupaten Kebumen tahun 2025-2045 adalah sebagai berikut :

1. Pembangunan berbasis demografi;
2. Peningkatan aksesibilitas dan konektivitas;
3. Pengembangan kawasan dan penggunaan lahan sesuai peruntukannya dalam RTRW Kabupaten Kebumen;
4. Peningkatan kesejahteraan bagi semua;
5. Mengoptimalkan pemanfaatan potensi sumber daya alam dalam rangka peningkatan nilai tambah berbasis UMKM;
6. Penerapan ekonomi berkelanjutan;
7. Peningkatan kualitas, kompetensi dan produktivitas tenaga kerja;
8. Tata kelola pemerintahan yang efektif, efisien, bersih, transparan, akuntabel, melayani, dan mengayomi masyarakat;
9. Memperkuat riset dan inovasi daerah untuk meningkatkan daya saing daerah; dan Perubahan iklim.

2.4.1. Visi RPJPD

Visi Kabupaten Kebumen Tahun 2025-2045 adalah :

“Kabupaten Sumunar 2045: Kebumen Maju, Sejahtera, dan Berkelanjutan”

Visi Kabupaten Kebumen 2025-2045 sebagai upaya untuk mempercepat terwujudnya sumber daya manusia berkualitas, tata kelola pemerintahan yang handal, berdaya saing tinggi, terkoneksi antar wilayah, perekonomian yang tumbuh inklusif dan merata, infrastruktur dasar yang berkualitas, lingkungan hidup yang lestari, dan memiliki kebudayaan yang beradab untuk mensejahterakan masyarakat dengan memperhatikan isu strategis, serta memperhatikan Visi Indonesia Emas 2045: Negara Kesatuan Republik Indonesia yang Berdaulat, Maju, dan Berkelanjutan serta memperhatikan Visi Jawa Tengah 2045: Jawa Tengah Sebagai Penumpu Pangan dan Industri Nasional yang Maju, Sejahtera, Berbudaya, dan Berkelanjutan

2.4.2. Misi RPJPD

Dalam RPJPD Kabupaten Kebumen memiliki 6 misi yaitu:

1. Mewujudkan sumber daya manusia yang berdaya saing.
2. Mewujudkan pelayanan prima berdasarkan prinsip good and clean governance.
3. Mewujudkan daerah yang kompetitif dan inovatif.
4. Mewujudkan perekonomian daerah yang memiliki produktivitas tinggi dan berbasis potensi lokal.
5. Mewujudkan kesejahteraan sosial.
6. Mewujudkan lingkungan hidup yang berkualitas.

2.5. Telaah Kajian Lingkungan Hidup Strategis (KLHS)

Kajian Lingkungan Hidup Strategis (KLHS) adalah instrument pendukung perencanaan pembangunan berkelanjutan melalui upaya internalisasi kepentingan lingkungan hidup dan prinsip-prinsip pembangunan berkelanjutan kedalam perencanaan pembangunan tersebut. Perumusan isu strategis dalam dokumen KLHS merupakan hasil dari capaian Tujuan Pembangunan Berkelanjutan (TPB) atau *Sustainable Development Goals* (SDGs) yang belum memenuhi target nasional dan indikator daerah.

2.5.1. Isu Strategis KLHS

Berdasarkan Indikator Tujuan Pembangunan Berkelanjutan (TPB) dan Kajian Lingkungan Hidup Strategis (KLHS) RPJMD Kabupaten Kebumen pada pilar Ekonomi terdapat isu strategis yang berkaitan dengan Dinas Tenaga Kerja yakni kontribusi peningkatan pekerjaan yang layak.

Isu strategis yang diidentifikasi dalam Kajian Lingkungan Hidup Strategis (KLHS) Kabupaten Kebumen mencerminkan tantangan lintas sektor yang mendesak untuk diintegrasikan ke dalam perencanaan pembangunan jangka menengah daerah dengan meningkatkan kompetensi sumber daya manusia sehingga kualitas skill meningkat dan tercapai pekerjaan yang layak.

2.6. Telaah Rencana Tata Ruang Wilayah dan Kajian Lingkungan Hidup Strategis

Penyusunan Renstra Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kebumen Tahun 2025-2029 secara perencanaan kewilayahan dilakukan berpedoman pada arah kebijakan yang tertuang dalam Rencana Tata Ruang Wilayah (RTRW) baik RTRW Nasional, Provinsi maupun kabupaten melalui penyelarasan antara

sasaran dan arah kebijakan pembangunan jangka menengah daerah dengan tujuan kebijakan, serta rencana struktur dan rencana pola ruang wilayah; Penyusunan Renstra dilakukan dengan mengintegrasikan sasaran dan arah kebijakan pembangunan jangka menengah daerah dengan Rencana Perlindungan dan Pengelolaan Lingkungan Hidup (RPPLH) yang memuat rencana program-program pemerintah dan dijabarkan dalam program-program perangkat daerah.

Wilayah Rencana Tata Ruang Wilayah Kabupaten Kebumen mencakup perencanaan seluruh wilayah administrasi Kabupaten Kebumen, yang meliputi daratan meliputi wilayah Kabupaten yang terdiri dari 26 (dua puluh enam) kecamatan dengan “tujuan penataan ruang wilayah Kabupaten” adalah tujuan yang ditetapkan Pemerintah Daerah yang merupakan arahan perwujudan visi dan misi pembangunan jangka panjang Kabupaten pada aspek keruangan, yang pada dasarnya mendukung terwujudnya ruang wilayah nasional yang aman, nyaman, produktif, dan berkelanjutan berlandaskan Wawasan Nusantara dan Ketahanan Nasional.

Dalam mendukung fokus pembangunan daerah, Pemerintah Kabupaten Kebumen akan mengembangkan pusat pertumbuhan wilayah yang dituangkan dalam kebijakan penataan ruang wilayah yang termuat dalam RTRW Kabupaten Kebumen 2023-2043 (Perda Kabupaten Kebumen No 1 Tahun 2024). Penataan ruang wilayah Kabupaten Kebumen bertujuan mewujudkan kabupaten yang sejahtera, mandiri, berbasis agribisnis, dan pariwisata yang berkelanjutan. Berdasarkan telaah rencana tata ruang dan kajian lingkungan hidup strategis ada beberapa hal yang menjadi daya dukung Renstra Dinas Tenaga Kerja antara lain sudah ditetapkannya kawasan strategis kabupaten untuk kepentingan pertumbuhan ekonomi, meningkatkan pusat perdagangan dan jasa, pariwisata, serta industri serta mengoptimalkan pusat pertumbuhan ekonomi sebagai penggerak utama pengembangan wilayah kabupaten yang mendukung upaya penurunan pengangguran dan penyerapan tenaga kerja.

2.7. Telaah Renstra Kementerian/Lembaga dan Renstra Kabupaten/Kota

2.7.1. Telaah Renstra Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia, Renstra Kementerian Pelindungan Pekerja Migran Indonesia dan Renstra Kementerian Transmigrasi Tahun 2025-2029.

Presiden Prabowo Subianto telah menerbitkan Peraturan Presiden Republik Indonesia (Perpres) Nomor 12 Tahun 2025 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) Tahun 2025-2029 pada

tanggal 10 Februari 2025. RPJMN 2025-2029 ini merupakan implementasi tahap pertama Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional (RPJPN) Tahun 2025-2045 sekaligus fondasi awal untuk mewujudkan visi Indonesia Emas 2045 yang tercermin dalam RPJP Nasional Tahun 2025-2045. Sasaran, Misi (Agenda), Arah (Tujuan) dan Indikator Pembangunan yang terdiri dari 5 sasaran, 8 misi (agenda), 17 arah (tujuan), dan 45 indikator utama pembangunan.

2.7.1.1. Visi RPJMN 2025-2029

Visi RPJMN mengikuti Visi Presiden dan Wakil Presiden periode 2025-2029, yaitu "Bersama Indonesia Maju Menuju Indonesia Emas 2045". Visi tersebut mengandung arti bahwa pembangunan memerlukan kerja sama seluruh putra putri terbaik bangsa yang memiliki kesamaan tekad, dengan dasar fondasi kuat yang telah dibangun pada masa kepemimpinan presiden sebelumnya, sehingga berhasil mewujudkan Indonesia setara negara maju di tahun 2045 dan mencapai cita-cita Indonesia Emas 2045.

“Pada RPJMN Tahun 2025-2029 dirumuskan upaya-upaya transformatif sesuai dengan fokus arah kebijakan dalam Tahap I RPJN, sejumlah transformasi dalam tahap pertama ini mencakup transformasi sosial; ekonomi; tata kelola; supremasi hukum, stabilitas, dan kepemimpinan Indonesia; ketahanan sosial budaya dan ekologi; pembangunan wilayah dan sarana prasarana; serta kesinambungan pembangunan.

2.7.1.2. Misi RPJMN 2025-2029

Dalam RPJMN ini dituangkan langkah-langkah strategis untuk mewujudkan visi Presiden periode 2025-2029, yaitu “Bersama Indonesia Maju, Menuju Indonesia Emas 2045”. Langkah-langkah tersebut dikelompokkan ke dalam delapan prioritas nasional pembangunan jangka menengah, yang merupakan implementasi langsung dari delapan misi Presiden atau Asta Cita. Berikut delapan misi nasional tersebut :

1. memperkuat ideologi Pancasila, demokrasi, dan hak asasi manusia (HAM);
2. memantapkan sistem pertahanan keamanan negara dan mendorong kemandirian bangsa melalui swasembada pangan, energi, air, ekonomi syariah, ekonomi digital, ekonomi hijau, dan ekonomi biru;
3. melanjutkan pengembangan infrastruktur dan meningkatkan lapangan kerja yang berkualitas, mendorong kewirausahaan, mengembangkan

- industri kreatif, serta mengembangkan agromaritim industri di sentra produksi melalui peran aktif koperasi;
4. memperkuat pembangunan sumber daya manusia (SDM), sains, teknologi, pendidikan, kesehatan, prestasi olahraga, kesetaraan gender, serta penguatan peran perempuan, pemuda (generasi milenial dan generasi Z), dan penyandang disabilitas;
 5. melanjutkan hilirisasi dan mengembangkan industri berbasis sumber daya alam untuk meningkatkan nilai tambah di dalam negeri;
 6. membangun dari desa dan dari bawah untuk pertumbuhan ekonomi, pemerataan ekonomi, dan pemberantasan kemiskinan;
 7. memperkuat reformasi politik, hukum, dan birokrasi, serta memperkuat pencegahan dan pemberantasan korupsi, narkoba, judi, dan penyelundupan; dan
 8. memperkuat penyelarasan kehidupan yang harmonis dengan lingkungan alam dan budaya, serta peningkatan toleransi antarumat beragama untuk mencapai masyarakat yang adil dan makmur.

Sesuai misi diatas Kementerian Ketenagakerjaan RI dan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kebumen melaksanakan misi ke 3 yakni melanjutkan pengembangan infrastruktur dan meningkatkan lapangan kerja yang berkualitas, mendorong kewirausahaan, mengembangkan industri kreatif, serta mengembangkan agromaritim industri di sentra produksi melalui peran aktif koperasi.

Selain itu pada Asta Cita memuat 17 program prioritas Presiden yang mencakup rencana pembangunan di berbagai sektor serta langkah-langkah berupa Program Hasil Terbaik Cepat/ Quick Wins sejumlah 8 program. Keseluruhan upaya tersebut diformulasikan untuk menjawab permasalahan serta tantangan utama secara cepat, tepat, dan terukur guna menciptakan struktur yang kokoh dalam menunjang pelaksanaan berbagai program pembangunan nasional. Berikut 17 program prioritas nasional :

1. Penyempurnaan sistem penerimaan negara.
2. Reformasi politik, hukum, dan birokrasi.
3. Pencegahan dan pemberantasan korupsi.
4. Pemberantasan kemiskinan.
5. Pencegahan dan pemberantasan narkoba.
6. Menjamin tersedianya pelayanan kesehatan bagi seluruh rakyat Indonesia: Peningkatan BPJS Kesehatan dan penyediaan obat untuk rakyat.

7. Penguatan pendidikan, sains dan teknologi, serta digitalisasi.
8. Penguatan pertahanan dan keamanan negara dan pemeliharaan hubungan internasional yang kondusif.
9. Penguatan kesetaraan gender dan perlindungan hak perempuan, anak, serta penyandang disabilitas.
10. Menjamin pelestarian lingkungan hidup.
11. Menjamin ketersediaan pupuk, benih, dan pestisida langsung ke petani.
12. Menjamin pembangunan hunian berkualitas terjangkau bersaitasi baik untuk masyarakat perdesaan/ perkotaan dan rakyat yang membutuhkan.
13. Melanjutkan pemerataan ekonomi dan penguatan UMKM melalui program kredit usaha dan pembangunan IKN serta kota-kota inovatif-karakteristik-mandiri lainnya.
14. Melanjutkan hilirisasi dan industrialisasi berbasis SDA, termasuk sumber daya maritim untuk membuka lapangan kerja yang seluas-luasnya dalam mewujudkan keadilan ekonomi.
15. Memastikan kerukunan antar umat beragama, kebebasan beribadah, pendirian, dan perawatan rumah ibadah.
16. Pelestarian seni budaya, peningkatan ekonomi kreatif, dan peningkatan prestasi olahraga.

Dengan memperhatikan telaah kebijakan nasional serta quick wins maka Daerah harus dapat bergerak bersama dalam meningkatkan perekonomian masyarakat dengan membuka lapangan kerja dan mengurangi pengangguran dengan inisiatif lainnya oleh pemerintah daerah sesuai dengan kewenangannya masing-masing.

2.7.2. Telaah Renstra Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Tengah Tahun 2025-2029.

2.7.2.1. Visi RPJMD Provinsi Jawa Tengah

Dalam pembangunan jangka menengah Provinsi Jawa Tengah memiliki visi yaitu : “Terwujudnya Provinsi Jawa Tengah sebagai Provinsi yang maju, berkelanjutan untuk menuju Indonesia Emas 2045”.

2.7.2.2. Misi RPJMD Provinsi Jawa Tengah

Dalam pembangunan jangka menengah Provinsi Jawa Tengah Adalah sebagai berikut :

1. Meningkatkan Layanan Dasar yang inklusif untuk mewujudkan Sumber Daya Manusia yang Mandiri, Kompetitif dan Berwawasan Global.
2. Meningkatkan Pertumbuhan perekonomian perkotaan dan pedesaan berbasis sektor unggulan yang inovatif, mandiri, dan berkelanjutan.
3. Meningkatkan Tata Kelola Pemerintahan yang responsif dan kolaboratif dengan mengedepankan nilai-nilai integritas.
4. Mewujudkan pembangunan infrastruktur Jawa Tengah yang merata dan berkeadilan, melalui perencanaan tata ruang yang responsif.
5. Menjaga stabilitas dan kondusifitas daerah dengan pendekatan budaya lokal, serta menjamin kebebasan warga dalam menjalankan ibadah, perlindungan kesejahteraan sosial serta hak asasi manusia yang berkeadilan.
6. Menjaga iklim investasi yang kondusif dan kolaboratif untuk membuka kesempatan kerja dan berusaha seluas-luasnya bagi warga Jawa Tengah, serta mengembangkan pembiayaan pembangunan yang partisipatif, kolaboratif, dan terintegrasi.

Berdasarkan Misi RPJMD Provinsi Jawa Tengah yang sesuai dengan tugas dan fungsi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kebumen ada pada misi ketiga, yaitu Meningkatkan Pertumbuhan perekonomian perkotaan dan pedesaan berbasis sektor unggulan yang inovatif, mandiri, dan berkelanjutan. Tujuan yang ingin dicapai oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Tengah Tahun 2025-2029 sebagaimana tertuang dalam Renstra tahun 2025-2029 adalah “Mengurangi Jumlah Pengangguran, dengan Indikator Kinerja Tujuan Persentase pengangguran yang ditangani”.

2.7.2.3. Isu Strategis RPJMD Provinsi Jawa Tengah

Pada RPJMD Provinsi Jawa Tengah Tahun 2025-2029 terdapat isu strategis yang perlu diperhatikan dalam penyusunan dokumen RPJMD Kabupaten Kebumen yang dijabarkan sebagai berikut :

1. Perekonomian daerah yang berdaya saing dan berkelanjutan.
2. Penurunan tingkat kemiskinan.
3. Ketahanan pangan yang berkelanjutan.
4. Penyediaan prasarana dan sarana yang berkualitas dan ramah lingkungan.
5. Keberlanjutan sumber daya alam dan lingkungan hidup, serta penanggulangan bencana.

6. Kualitas hidup dan daya saing sumber daya manusia.
7. Kekuatan budaya sebagai karakter dan jati diri masyarakat.
8. Tata kelola pemerintahan yang dinamis.

Berdasarkan telaah Renstra Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Tengah Tahun 2025-2029, faktor pendukung yang sesuai dengan Renstra Dinas Tenaga Kerja adalah dalam upaya pengurangan pengangguran yang tertuang dalam Renstra Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Tengah bisa disinergikan dengan agenda pengurangan pengangguran di Kabupaten Kebumen.

2.8. Penentuan Isu Strategis

Isu-isu strategis berdasarkan tugas dan fungsi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kebumen adalah kondisi yang harus diperhatikan dalam perencanaan pembangunan karena dampaknya yang signifikan di masa depan. Suatu kondisi atau kejadian yang menjadi isu strategis adalah keadaan yang apabila tidak diantisipasi menimbulkan kerugian yang lebih besar atau apabila tidak dimanfaatkan akan menghilangkan peluang untuk meningkatkan layanan kepada masyarakat dalam jangka panjang.

Berdasarkan hasil analisis terhadap gambaran pelayanan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kebumen yang meliputi potensi dan permasalahan pada periode sebelumnya serta peluang dan tantangan yang dihadapi, maka identifikasi isu-isu strategis terkait dengan tugas dan fungsi Dinas Tenaga Kerja pada 5 (lima) tahun ke depan dirumuskan sebagai berikut:

- a. Rendahnya pendidikan dan ketrampilan angkatan kerja (hard skill dan soft skill);
- b. Ketidaksesuaian keahlian (mismatch) di pasar kerja;
- c. Terbatasnya lapangan kerja sektor formal dan perluasan kesempatan kerja;
- d. Rendahnya pemahaman masyarakat terhadap mekanisme aturan penempatan tenaga kerja di luar negeri;
- e. Tingkat keberhasilan program transmigrasi rendah;
- f. Banyak perusahaan yang belum mematuhi aturan ketenagakerjaan;
- g. Masih rendahnya kepesertaan Jamsostek bagi pekerja rentan.

Tabel 2.23. Teknik Menyimpulkan Isu Strategis Perangkat Daerah

POTENSI DAERAH YANG MENJADI KEWENANGAN DISNAKER	PERMASALAHAN DISNAKER	ISU KLHS YANG RELEVAN DENGAN DISNAKER	ISU LINGKUNGAN DINAMIS YANG RELEVAN DENGAN DISNAKER			ISU STRATEGIS DISNAKER
			GLOBAL	NASIONAL	REGIONAL	
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
Pengembangan dan pengelolaan sumber daya manusia meliputi penempatan tenaga kerja (termasuk antar daerah dan luar negeri), pelatihan dan peningkatan keterampilan kerja, penyelesaian perselisihan hubungan industrial,	Literasi digital masyarakat terkait informasi lowongan kerja masih kurang. Kompetensi Tenaga Kerja belum sesuai kebutuhan industri Terbatasnya kuota pelatihan berbasis kompetensi. Terbatasnya sarana prasarana pelatihan Tingginya jumlah	Kontribusi peningkatan pekerjaan yang layak.	Pertumbuhan ekonomi dan kesempatan kerja.	Rendahnya produktivitas, produktivitas tenaga kerja relatif tertinggal, pembangunan belum sepenuhnya menerapkan prinsip berkelanjutan, infrastruktur dan literasi digital masih terbatas,	Tingginya pengangguran, rendahnya kualitas tenaga kerja, kesenjangan upah dan kesempatan kerja, serta permasalahan transmigrasi.	1. Rendahnya pendidikan dan ketrampilan angkatan kerja (hard skill dan soft skill); 2. Ketidaksesuaian keahlian (mismatch) di pasar kerja; 3. Terbatasnya lapangan kerja sektor formal dan perluasan kesempatan kerja; 4. Rendahnya pemahaman masyarakat terhadap mekanisme aturan penempatan tenaga kerja di

serta pembinaan dan pengawasan ketenagakerjaan	transmigran yang kembali ke daerah asal. Debit air panas bumi sangat kecil dan lokasi yang sulit dijangkau			belum optimalnya integrasi ekonomi domestik, rendahnya peran perkotaan terhadap pertumbuhan ekonomi.		luar negeri; 5. Tingkat keberhasilan program transmigrasi rendah; 6. Banyak perusahaan yang belum mematuhi aturan ketenagakerjaan; 7. Masih rendahnya kepesertaan Jamsostek bagi pekerja rentan. 8. rendahnya potensi pemanfaatan energi baru terbarukan.
--	---	--	--	--	--	---

Isu strategis Dinas Tenaga Kerja saling terkait dengan isu strategis global, nasional, dan regional bersifat hierarkis, di mana isu strategis nasional menjadi pedoman utama yang mengarahkan isu strategis di tingkat perangkat daerah untuk mencapai tujuan pembangunan ditingkat daerah dan nasional. Kesempatan kerja dan rendahnya kualitas tenaga kerja menjadi isu strategis global, nasional dan regional yang sama dan sejalan dengan isu strategis pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kebumen.

BAB III

TUJUAN, SASARAN, STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN

3.1. Tujuan Renstra Dinas Tenaga Kerja

Tujuan umum penyusunan Rencana Strategis (Renstra) Dinas Tenaga Kerja periode 2025-2029 adalah menjabarkan arah kebijakan pembangunan ketenagakerjaan sesuai dengan RPJMD daerah, menjadi dasar penyusunan Rencana Kerja (Renja) tahunan, serta menyediakan pedoman terukur untuk pengendalian dan evaluasi kinerja guna mencapai tujuan meningkatkan kesejahteraan masyarakat melalui penciptaan ekosistem ketenagakerjaan yang kondusif dan harmonis.

Untuk mencapai misi pembangunan Kabupaten Kebumen dalam jangka menengah yang diampu oleh Dinas Tenaga Kerja, maka perlu dirumuskan tujuan dan sasaran yang merupakan penjabaran operasional untuk mewujudkan pencapaian misi yang akan dicapai dalam jangka waktu 5 (lima) tahunan. Adapun tujuan Dinas Tenaga Kerja yang dirumuskan dengan mengacu pada Visi, Misi Daerah, Isu Strategis Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kebumen dan analisis lingkungan adalah “Meningkatkan penyerapan tenaga kerja yang berkualitas, meningkatkan kepuasan transmigran serta meningkatkan peranan EBT dalam Pembangunan berkelanjutan”.

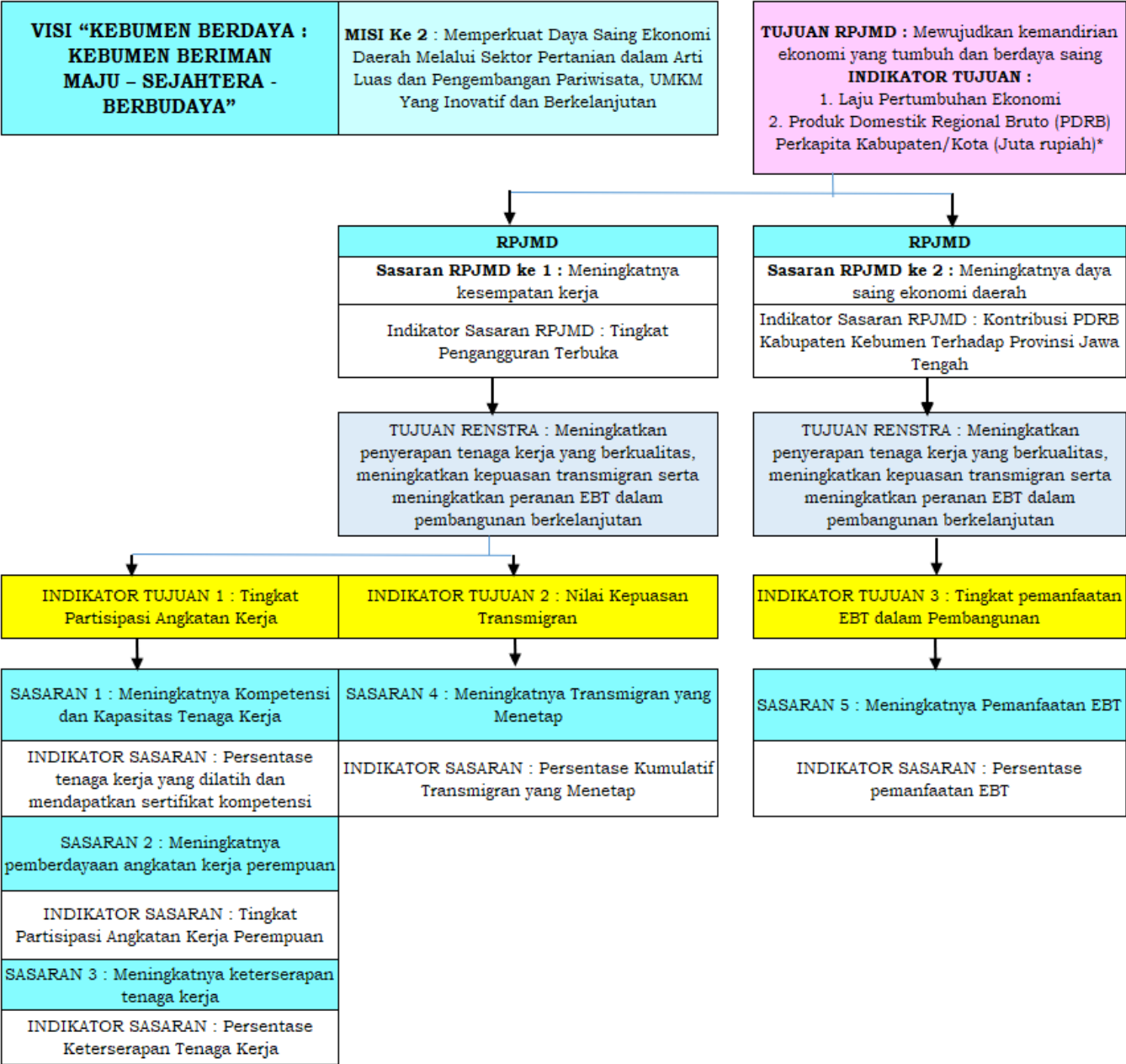
3.2. Sasaran Renstra Dinas Tenaga Kerja

Dalam rangka memberikan arah dan tolok ukur yang jelas dari tujuan yang telah dirumuskan, serta untuk menggambarkan secara spesifik dari hasil yang akan dicapai, maka setiap tujuan ditetapkan sasarannya. Dinas Tenaga Kerja menetapkan sasaran Renstra untuk dilaksanakan tahun 2025-2029 secara berkesinambungan sebagai berikut :

1. Meningkatnya kompetensi dan kapasitas tenaga kerja
2. Meningkatnya pemberdayaan angkatan kerja Perempuan
3. Meningkatnya keterserapan tenaga kerja
4. Meningkatnya transmigran yang menetap
5. Meningkatnya pemanfaatan EBT

Keterkaitan Sasaran RPJMD dengan tujuan Renstra Dinas Tenaga Kerja adalah Meningkatnya kualitas kesempatan kerja pada Misi ke 2 RPJMD Kabupaten Kebumen, secara diagram hierarki dapat dilihat pada Gambar 3.1. sebagai berikut.

Gambar 3.1. Kerangka Keterkaitan Sasaran RPJMD dengan Tujuan Renstra Dinas Tenaga Kerja



Tabel 3.2. Teknik Merumuskan Tujuan dan Sasaran Renstra Dinas Tenaga Kerja.

NSPK DAN SASARAN RPJMD YANG RELEVAN	TUJUAN	SASARAN	INDIKATOR	SATUAN	KONDISI AWAL		TARGET TAHUN						KET.
					2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030	
1	2	3	4	5	6	6	7	8	9	10	11	12	13
Meningkatnya kesempatan kerja			Tingkat Pengangguran Terbuka	%	5,07	5,07	4,77	4,63	4,50	4,36	4,23	4,10	
	Meningkatnya Penyerapan Tenaga Kerja yang Berkualitas, Meningkatkan Kepuasan Transmigran serta Meningkatkan Peranan Energi Baru Terbarukan		Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja	%	77,37	77,37	77,81	78,25	78,69	79,12	79,56	80,00	
		Meningkatnya kompetensi dan kapasitas tenaga kerja	Persentase tenaga kerja yang dilatih dan mendapatkan sertifikat kompetensi	%	0	0	0,5	0,5	0,5	0,75	0,75	1	
		Meningkatnya pemberdayaan	Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja Perempuan	%	66,46	66,46	66,96	67,46	67,96	68,46	68,96	69,46	

	(EBT) dalam Pembangunan Berkelanjutan	angkatan kerja perempuan											
		Meningkatnya keterserapan tenaga kerja	Presentase Kelulusan Uji Kompetensi Tenaga Kerja	%		37,56	27,43	28,53	29,53	30,53	31,53	32,53	
		Meningkatnya transmigran yang menetap	Indeks Kepuasan Transmigran	indeks		81	83	85	87	89	91	91	
		Meningkatnya pemanfaatan EBT	Tingkat pemanfaatan EBT dalam pembangunan	%		50	50	50	50	50	50	50	

Berdasarkan Tabel 3.2. Tujuan dan Sasaran Renstra Tahun 2025-2029, terdapat 1 tujuan dan 5 sasaran serta target yang menjadi tanggung jawab Dinas Tenaga Kerja. Pada kondisi awal yang sudah terealisasi pada tahun 2024 target indikator sudah tercapai, sehingga untuk target 5 (lima) tahun berikutnya akan diupayakan untuk mencapai target sesuai dengan indikator tujuan dan sasaran Renstra. Pada target indikator tujuan Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja dan Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja Perempuan merupakan indikator yang disusun oleh Badan Pusat Statistik Kebumen, meskipun demikian Dinas Tenaga Kerja melaksanakan kegiatan yang mendukung untuk pencapaian target tersebut dengan melaksanakan pelatihan berbasis kompetensi dan informasi lowongan kerja secara online dan offline.

3.3. Strategi Renstra Dinas Tenaga Kerja

Strategi Renstra PD Tahun 2025-2029 adalah rencana tindakan yang komprehensif berisikan Langkah-langkah/upaya yang akan dilakukan diantaranya berupa optimalisasi sumber daya, tahapan, fokus dan penentuan program/kegiatan/subkegiatan dalam menghadapi lingkungan yang dinamis untuk mencapai tujuan/sasaran Renstra Dinas Tenaga Kerja.

Strategi Renstra Dinas Tenaga Kerja (Disnaker) tahun 2025-2029 akan berfokus pada peningkatan kompetensi tenaga kerja, peningkatan perlindungan tenaga kerja, dan peningkatan kesempatan kerja serta kesiapan calon tenaga kerja. Fokus utama ini didorong oleh kebutuhan untuk meningkatkan kualitas dan produktivitas angkatan kerja Indonesia dalam menghadapi tantangan transformasi digital, bonus demografi, dan revolusi industri 4.0. Strategi ini juga akan menitikberatkan pada investasi untuk menciptakan lapangan kerja baru, perluasan kesempatan kerja, serta dukungan terhadap pelatihan dan sertifikasi tenaga kerja, khususnya untuk lulusan SMK dan sektor UMKM.

3.4. Penahapan Pembangunan Renstra Dinas Tenaga Kerja

Penahapan pembangunan dimaksud adalah prioritas pembangunan tahunan dalam rangka pencapaian tujuan dan sasaran Perangkat Daerah. Penahapan Renstra Dinas Tenaga Kerja dapat dilihat pada Tabel 3.3.

Tabel 3.3. Penahapan Renstra Dinas Tenaga Kerja

TAHAP I (2026)	TAHAP II (2027)	TAHAP III (2028)	TAHAP IV (2029)	TAHAP V (2030)
Pemenuhan produktivitas tenaga kerja dengan strategi meningkatkan Kompetensi	Pemenuhan penempatan tenaga kerja umum dan disabilitas melalui perluasan kesempatan kerja serta perlindungan pekerja migran indonesia	Meningkatnya perlindungan tenaga kerja dalam hubungan Industrial dan jaminan sosial	Meningkatnya penempatan Transmigran pada daerah tujuan transmigrasi dan meningkatnya potensi pemanfaatan energi baru terbarukan	Akselerasi kualitas tenaga kerja dalam rangka peningkatan penempatan dan keterserapan tenaga kerja melalui program link and match
Strategi : meningkatkan Kompetensi, Produktivitas dan Daya Saing Tenaga Kerja, serta Penguatan Kelembagaan Pelatihan dan Produktivitas Tenaga Kerja Melalui Pelatihan Berbasis Kompetensi di Balai Latihan Kerja (BLK), Lembaga Pelatihan Kerja Swasta, koordinasi dan penguatan jejaring kerjasama pengembangan pelatihan, serta harmonisasi regulasi di UPTD BLK Kabupaten Kebumen.	Strategi : meningkatkan Penempatan Tenaga Kerja Dalam Negeri dan Luar Negeri serta Perluasan Kesempatan Kerja Melalui Peningkatan Kualitas Kinerja Lembaga Penempatan Tenaga Kerja, Optimalisasi Fungsi Pengantar Kerja, Pemberdayaan dan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia (PMI) Purna, Penyandang Disabilitas dan Lansia di LPK dan LPKS di Kabupaten Kebumen.	Strategi : pembinaan norma kerja dan syarat kerja, fasilitasi penyelesaian hubungan industrial melalui mediasi dan pembinaan jaminan sosial tenaga kerja di perusahaan-perusahaan di Kabupaten Kebumen.	Strategi : meningkatkan koordinasi dan integrasi Kerjasama Penyelenggaraan Transmigrasi antara Pemerintah Pusat, Pemerintah Provinsi dan Pemerintah Kabupaten/Kota Daerah Tujuan Transmigrasi di Kabupaten Kebumen dan lokasi tujuan penempatan transmigrasi serta meningkatkan potensi pemanfaatan energi baru terbarukan dengan melaksanakan koordinasi dengan BRIN dengan masyarakat disekitar sumber energi baru terbarukan.	Strategi : menyelaraskan kurikulum pendidikan (khususnya vokasi) dengan standar industri, memfasilitasi magang, sertifikasi, dan rekrutmen langsung, serta mendorong kemitraan antara lembaga pendidikan dan Dunia Usaha dan Dunia Industri (DUDI) di Sekolah Menengah Kejuruan di Kabupaten Kebumen.

Pada Tabel 3.2. telah dijabarkan penahapan dan strategi pelaksanaan Renstra Dinas Tenaga Kerja yang akan diaplikasikan melalui program dan kegiatan selama 5 (lima) tahun.

3.5. Arah Kebijakan Renstra Dinas Tenaga Kerja

Arah kebijakan adalah pedoman untuk mengarahkan strategi agar lebih sistematis untuk mencapai tujuan dan sasaran yang berkelanjutan dalam kurun waktu 5 (lima) tahun periode Renstra. Kebijakan ini dirumuskan dengan mempertimbangkan potensi, tantangan, serta kebutuhan masyarakat di Kabupaten Kebumen. Arah Kebijakan yang hendak dicapai Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kebumen dalam kurun waktu 5 Tahun dapat dilihat pada Tabel 3.4.

Tabel 3.4. Teknik Merumuskan Arah Kebijakan Renstra Dinas Tenaga Kerja

NO	OPERASIONALISASI NSPK	ARAH KEBIJAKAN RPJMD	ARAH KEBIJAKAN RENSTRA DISNAKER	KET.
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
1.	Meningkatkan penyerapan tenaga kerja yang berkualitas, meningkatkan kepuasan transmigran serta meningkatkan peranan EBT dalam pembangunan berkelanjutan	Peningkatan kualitas tenaga kerja dan penciptaan iklim ketenagakerjaan yang kondusif	1. Menjadikan BLK sebagai Lembaga Pelatihan Kerja yang menyiapkan tenaga kerja trampil sesuai dengan kejuruannya baik untuk pasar kerja lokal, nasional dan internasional.	
			2. Memberikan pelatihan berbasis kompetensi bagi angkatan kerja perempuan sesuai kebutuhan pasar kerja dan sesuai dengan perkembangan teknologi informasi.	
			3. Memberikan layanan informasi lowongan kerja baik dalam Negeri dan Luar Negeri serta Perluasan Kesempatan Kerja melalui layanan karir bergerak Patriot, bekerjasama dengan pemberi kerja untuk penempatan tenaga kerja sesuai dengan kompetensinya.	
			4. Menciptakan lingkungan kerja yang sehat, harmonis, dan produktif melalui hubungan industrial yang kuat antara pekerja dan pengusaha.	

			5. Memberikan layanan fasilitasi transmigrasi meliputi proses sosialisasi, pendaftaran, seleksi, pengantaran pelatihan bagi calon transmigran dan pengawalan sampai lokasi transmigrasi.	
			6. Memberikan sosialisasi potensi pemanfaatan energi baru terbarukan kepada warga sekitar lokasi energi baru terbarukan dengan menghadirkan narasumber dari BRIN agar termanfaatkan.	

Arah kebijakan renstra Dinas Tenaga Kerja sangat mendukung arah kebijakan RPJMD serta mengakomodir 5 (lima) tahap dalam Renstra untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja dan penciptaan iklim ketenagakerjaan yang kondusif dengan peningkatan kualitas pelatihan berbasis kompetensi serta menciptakan hubungan industrial yang kuat dan harmonis antara pekerja dan pengusaha.

Tabel 3.5. Tujuan, Sasaran, Strategi dan Kebijakan

Tujuan	Sasaran	Strategi	Kebijakan
Meningkatkan penyerapan tenaga kerja yang	Meningkatnya kompetensi dan kapasitas tenaga kerja	Meningkatkan Kompetensi, Produktivitas dan Daya Saing Tenaga Kerja serta Penguatan Kelembagaan Pelatihan dan Produktivitas Tenaga Kerja Melalui Pelatihan Berbasis	Menjadikan BLK sebagai Lembaga Pelatihan Kerja yang menyiapkan tenaga kerja trampil sesuai dengan kejuruannya baik untuk pasar kerja lokal, nasional dan internasional.

berkualitas, meningkatkan		Kompetensi di BLK Pemerintah dan Lembaga Pelatihan Kerja Swasta,	
kepuasan transmigran serta meningkatkan	Meningkatnya pemberdayaan angkatan kerja perempuan	Melaksanakan pelatihan berbasis kompetensi bagi angkatan kerja Perempuan.	Memberikan pelatihan berbasis kompetensi bagi angkatan kerja perempuan sesuai kebutuhan pasar kerja dan sesuai dengan perkembangan teknologi informasi.
peranan EBT dalam pembangunan berkelanjutan	Meningkatnya keterserapan tenaga kerja	Meningkatkan penempatan tenaga kerja dan perluasan kesempatan kerja, serta akselerasi kualitas tenaga kerja dalam rangka peningkatan penempatan dan keterserapan tenaga kerja melalui program link and match.	Memberikan layanan informasi lowongan kerja baik dalam Negeri dan Luar Negeri serta Perluasan Kesempatan Kerja melalui layanan karir bergerak Patriot, bekerjasama dengan pemberi kerja untuk penempatan tenaga kerja sesuai dengan kompetensinya.
	Meningkatnya transmigran yang menetap	Penguatan SDM calon transmigran dan peningkatan Kerjasama Antar Daerah bidang Transmigrasi	Memfasilitasi pelatihan bagi calon transmigran, meliputi pelatihan pertanian di BBLM Yogyakarta, pelatihan listrik di BLK Cilacap dan pelatihan processing atau wirausaha di BLK Klampok.
	Meningkatnya pemanfaatan EBT	Sosialisasi dan monitoring pemanfaatan panas bumi dan energi terbarukan	Melaksanakan sosialisasi pemanfaatan panas bumi dengan menghadirkan narasumber dari BRIN

BAB IV

PROGRAM, KEGIATAN, SUBKEGIATAN, PENYELENGGARAAN BIDANG URUSAN DAN KINERJA

Rencana Program dan Kegiatan adalah cara untuk melaksanakan tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan serta upaya yang dilakukan untuk mengetahui capaian keberhasilan sasaran dan tujuan. Sedangkan Program dimaksudkan sebagai kumpulan kegiatan yang sistematis dan terpadu untuk mendapatkan hasil yang dilaksanakan SKPD guna mencapai sasaran tertentu.

Dalam mewujudkan capaian kinerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kebumen sebagai lembaga yang berfungsi menangani ketenagakerjaan di Kabupaten Kebumen, maka perlu menyusun rencana program, kegiatan utama, indikator kinerja utama, kelompok sasaran dan pendanaan indikatifnya. Penyusunan rencana program, kegiatan utama, indikator kinerja utama, sasaran dan pendanaan di Dinas Tenaga Kerja berpedoman pada Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 900.1.15.5- 3406 TAHUN 2024 Tentang Hasil Verifikasi, Validasi Dan Inventarisasi Pemutakhiran Klasifikasi, Kodefikasi Dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan Dan Keuangan Daerah.

6.1. Rencana Program

Program merupakan kumpulan kegiatan-kegiatan nyata yang terpadu untuk mencapai tujuan dan sasaran organisasi atau daerah.

Berdasarkan tujuan dan sasaran serta strategi dan kebijakan tersebut, maka Dinas Tenaga Kerja menetapkan rencana program yang akan dilaksanakan dalam tahun 2025-2029, sebagai berikut :

1. Program Penunjang Urusan Pemerintah Daerah Kabupaten
2. Program Perencanaan Tenaga Kerja
3. Program Penempatan Tenaga Kerja
4. Program Pelatihan Kerja Dan Produktivitas Tenaga Kerja
5. Program Hubungan Industrial
6. Program Pembangunan Kawasan Transmigrasi
7. Program Pengelolaan Energi Baru Terbarukan

4.2. Kegiatan

Kegiatan adalah penjabaran lebih lanjut dari suatu program untuk mencapai tujuan dan sasaran strategis. Untuk mendukung program-program tersebut, maka Dinas Tenaga Kerja menetapkan rencana kegiatan-kegiatan yang akan dilaksanakan dalam tahun 2025-2029.

4.3. Sub Kegiatan

Sub Kegiatan adalah penjabaran lebih lanjut dari suatu program untuk mencapai tujuan dan sasaran strategis. Sementara itu, sub kegiatan adalah bagian-bagian yang lebih kecil dan spesifik dari suatu kegiatan, yang juga disusun secara sistematis dan terpadu untuk mencapai tujuan yang lebih rinci dalam kegiatan tersebut. Penjabaran program, kegiatan dan sub kegiatan Dinas Tenaga Kerja 5 (lima) tahun kedepan sebagai berikut :

1. Program Penunjang Urusan Pemerintah Daerah dengan kegiatan meliputi:
 - 1) Kegiatan Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah.
 - a) Sub Kegiatan Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah.
 - b) Sub Kegiatan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah.
 - 2) Kegiatan Administrasi Keuangan Perangkat Daerah
 - a) Sub Kegiatan Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN.
 - b) Sub Kegiatan Penyediaan Administrasi pelaksanaan Tugas ASN.
 - c) Sub Kegiatan Pelaksanaan Penatasahaan dengan pengujian/ verifikasi keuangan SKPD.
 - 3) Kegiatan Administrasi Umum Perangkat Daerah
 - a) Sub Kegiatan Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/ Penerangan Bangunan Kantor.
 - b) Sub Kegiatan Penyediaan Bahan Logistik Kantor.
 - c) Sub Kegiatan Penyediaan bahan bacaan dan peraturan perundang-undangan.
 - d) Sub Kegiatan Penyediaan Bahan/Material.
 - e) Sub Kegiatan Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi.
 - f) Penatausahaan Arsip Dinamis pada SKPD

- 4) Kegiatan Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah
 - a) Sub Kegiatan Pengadaan Mebel
 - b) Sub Kegiatan Pengadaan Peralatan dan Mesin Lainnya
 - c) Sub Kegiatan Pengadaan sarana dan prasarana Gedung Kantor atau bangunan lainnya
 - 5) Kegiatan Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintah Daerah
 - a) Sub Kegiatan Penyediaan Jasa surat menyurat.
 - b) Sub Kegiatan Penyediaan jasa komunikasi sumber daya air dan listrik.
 - c) Sub Kegiatan Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor.
 - 6) Kegiatan Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah.
 - a) Sub Kegiatan Pengadaan Mebel.
 - b) Sub Kegiatan Pengadaan Peralatan dan Mesin Lainnya.
 - c) Sub Kegiatan Pengadaan Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau bangunan lainnya.
 - 7) Kegiatan Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah
 - a) Sub Kegiatan Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan Pajak, dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan.
 - b) Sub Kegiatan Pemeliharaan Mebel.
 - c) Sub Kegiatan Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya.
 - d) Sub Kegiatan Pemeliharaan/Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya.
2. Program Perencanaan Tenaga Kerja
- 1) Penyusunan Rencana Tenaga Kerja (RTK)
 - a) Penyusunan Rencana Tenaga Kerja Makro
 - b) Fasilitasi Penyusunan Rencana Tenaga Kerja Mikro
3. Program Pelatihan Kerja dan Produktivitas Tenaga Kerja
- 1) Kegiatan Pelaksanaan Pelatihan berdasarkan Unit Kompetensi
 - a) Sub Kegiatan Proses Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Keterampilan bagi Pencari Kerja berdasarkan kluster kompetensi.

- b) Sub Kegiatan Koordinasi Lintas Lembaga dan Kerja sama sarana dan prasaran lembaga pelatihan kerja.
- 2) Kegiatan Pembinaan Lembaga Pelatihan Kerja swasta
 - a) Sub Kegiatan Pembinaan Lembaga Pelatihan Kerja Swasta.
- 3) Pengukuran Produktivitas Tingkat Daerah Kabupaten/Kota
 - a) Sub Kegiatan Pengukuran Kompetensi dan Produktivitas Tenaga Kerja
- 4. Program Penempatan Tenaga Kerja.
 - 1) Kegiatan Pelayanan Antarkerja di daerah Kabupaten/Kota
 - a) Sub Kegiatan Pelayanan antar Kerja.
 - b) Sub Kegiatan Penyelenggaraan Unit Layanan Distabilitas Ketenagakerjaan.
 - c) Sub Kegiatan Perluasan Kesempatan Kerja
 - 2) Kegiatan Pelindungan PMI (Pra dan Purna Penempatan di Daerah Kabupaten/Kota.
 - a) Sub Kegiatan Peningkatan Pelindungan dan Kompetensi Calon Pekerja Migran Indonesia (PMI/Pekerja Migran Indonesia (PMI).
 - b) Sub Kegiatan Penyediaan Layanan Terpadu pada Calon Pekerja Migran
 - c) Sub Kegiatan Pemberdayaan Pekerja Migran Indonesia Purna Penempatan.
- 5. Program Hubungan Industrial
 - 1) Kegiatan Pencegahan dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja dan Penutupan Perusahaan di Daerah Kabupaten/Kota.
 - a) Sub Kegiatan Pencegahan Perselisihan Hubungan Industrial Mogok Kerja dan Penutupan Perusahaan yang berakibat/berdampak pada Kepentingan di 1 (satu Daerah) Kabupaten /Kota.
 - b) Pengembangan Pelaksanaan Jaminan Sosial Tenaga Kerja dan Fasilitas kesejahteraan pekerja
- 6. Program Pengelolaan Energi Baru Terbarukan
 - 1) Kegiatan Penatausahaan Izin Pemanfaatan Langsung Panas Bumi dalam Daerah Kabupaten/Kota.

- a) Sub Kegiatan Pengendalian dan Pengawasan Pelaksanaan Perizinan Pemanfaatan Langsung Panas Bumi dalam Kabupaten/Kota.

7. Program Pembangunan Kawasan Transmigrasi

- 1) Kegiatan Penataan Persebaran Penduduk yang Berasal dari 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota
 - a) Sub Kegiatan Pemindaan dan Penempatan Transmigran yang berasal dari (satu Daerah Kabupaten/Kota.)

4.4. Teknik Merumuskan Program/Kegiatan/Subkegiatan Renstra Disnaker

Dalam penyusunan Renstra perlu adanya teknik merumuskan program, kegiatan, dan subkegiatan yang melibatkan beberapa langkah, yaitu dengan penyelarasan dengan dokumen perencanaan yang lebih tinggi (RPJMD, Renstra K/L, Renstra Provinsi). Teknik merumuskan Program/Kegiatan/Subkegiatan Renstra Disnaker dapat dilihat pada Tabel 4.1.

Tabel 4.1. Teknik Merumuskan Program/Kegiatan/Subkegiatan Renstra Disnaker

NSPK DAN SASARAN RPJMD YANG RELEVAN	TUJUAN	SASARAN	OUTCOME	OUTPUT	INDIKATOR	PROGRAM/ KEGIATAN/ SUB KEGIATAN	KET.
Meningkatnya kompetensi dan kapasitas tenaga kerja							
	Meningkatkan penyerapan tenaga kerja yang berkualitas, meningkatkan kepuasan transmigran serta	Meningkatnya kompetensi dan kapasitas tenaga kerja	Persentase lembaga LPK yang berizin	Jumlah Pelatihan berdasarkan unit kompetensi	Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja <u>Indikator Program</u> : Persentase lembaga LPK yang berizin <u>Indikator Kegiatan</u> :_Jumlah Pelatihan berdasarkan unit kompetensi <u>Indikator Sub Kegiatan</u> : Jumlah Tenaga Kerja yang Mendapat Pelatihan Berbasis Kompetensi pada Tahun n	Program : Pelatihan Kerja Dan Produktivitas Tenaga Kerja / Kegiatan : Pelaksanaan Pelatihan berdasarkan Unit Kompetensi / Sub Kegiatan : Proses Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Keterampilan bagi Pencari Kerja berdasarkan Klaster Kompetensi	
	meningkatkan peranan EBT dalam Pembangunan berkelanjutan	Meningkatnya pemberdayaa angkatan kerja perempuan	Persentase Cakupan Kepesertaan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan	Jumlah Perkara Perselisihan yang terselesaikan	<u>Indikator Program</u> : Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja Perempuan <u>Indikator Kegiatan</u> : Jumlah Perkara Perselisihan yang Terselesaikan <u>Indikator Sub Kegiatan</u> : Jumlah tenaga kerja yang terdaftar dalam program jaminan sosial ketenagakerjaan	Program : Hubungan Industrial/ Kegiatan : Pencegahan dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja dan Penutupan Perusahaan di Daerah Kabupaten/Kota/	

						Sub Kegiatan : Pencegahan Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja, dan Penutupan Perusahaan yang Berakibat /Berdampak pada Kepentingan di 1 (Satu) Daerah Kabupaten/Kota	
		Meningkatnya keterserapan tenaga kerja	Persentase Penempatan Pencari Kerja Terdaftar (Dengan Satuan:%	Jumlah tenaga kerja yang terserap	<u>Indikator Program</u> : Persentase penempatan pencari kerja terdaftar <u>Indikator Kegiatan</u> : Jumlah tenaga kerja yang terserap <u>Indikator Sub Kegiatan</u> : Jumlah Tenaga Kerja yang ditempatkan Melalui layanan AKAD, dan AKL	Program : Penempatan Tenaga Kerja/ Kegiatan : Pelayanan antar Kerja di Daerah Kabupaten/Kota / Sub Kegiatan : Pelayanan antar Kerja	
	Meningkatkan penyerapan tenaga kerja yang berkualitas, meningkatkan kepuasan transmigran serta meningkatkan				Nilai Kepuasan Transmigran		
		Meningkatnya transmigran yang menetap	Persentase transmigran yang berhasil / menetap	Jumlah Keseluruhan kepala keluarga transmigran yang ditempatkan	<u>Indikator Program</u> : Prosentase transmigran yang berhasil / menetap <u>Indikator Kegiatan</u> : Jumlah Keseluruhan kepala keluarga transmigran yang ditempatkan <u>Indikator Sub Kegiatan</u> : Jumlah Transmigrasi yang dipindahkan dan ditempatkan pada Tahun n	Program : Pembangunan Kawasan Transmigrasi/ Kegiatan : Penataan Persebaran Penduduk yang Berasal dari 1 (Satu) Daerah Kabupaten/Kota/ Sub Kegiatan : Pemindahan dan Penempatan Transmigran yang Berasal dari 1 (Satu) Daerah Kabupaten/ Kota	

	peranan EBT dalam Pembangunan berkelanjutan				Tingkat pemanfaatan EBT dalam Pembangunan		
		Meningkatnya pemanfaatan EBT	Prosentase potensi pemanfaatan EBT	Jumlah dokumen penatausahaan izin Pemanfaatan langsung panas bumi dalam Daerah Kabupaten/Kota	<u>Indikator Program</u> : Persentase pemanfaatan EBT <u>Indikator Kegiatan</u> : Jumlah Pemanfaatan EBT <u>Indikator Sub Kegiatan</u> : Jumlah dokumen pengendalian dan pengawasan pelaksanaan perizinan pemanfaatan Rumus: Jumlah Laporan Hasil pengendalian dan pengawasan pelaksanaan perizinan, pemanfaatan, langsung panas bumi dalam daerah kab/kota	Program : Pengelolaan Energi Baru Terbarukan / Kegiatan : Penatausahaan Izin Pemanfaatan Langsung Panas Bumi dalam Daerah Kabupaten/Kota / Sub Kegiatan : Pengendalian dan Pengawasan Pelaksanaan Perizinan Pemanfaatan Langsung Panas Bumi dalam Daerah Kabupaten/Kota	

4.5. Rencana Program/Kegiatan/Subkegiatan dan Pendanaan

Rencana Program, Kegiatan dan Sub Kegiatan yang telah ditetapkan tersebut, selanjutnya dirumuskan indikator kinerja dan targetnya, serta pendanaan indikatif untuk membiayai program dan kegiatan selama lima tahun yang akan datang, sesuai dengan tujuan dan sasaran yang akan dicapai berdasarkan misi. Penjabaran rencana program, kegiatan, indikator kinerja, kelompok sasaran, dan pendanaan indikatif untuk Dinas Tenaga Kerja selama tahun 2025-2029 dapat dilihat pada Table 4.2.

Tabel 4.2. Rencana Program/Kegiatan/Subkegiatan dan Pendanaan

TUJUAN	SASARAN	KODE	BIDANG URUSAN PEMERINTAH DAN PROGRAM PRIORITAS PEMBANGUNAN	INDIKATOR KINERJA, TUJUAN, SASARAN, PROGRAM, KEGIATAN DAN SUB KEGIATAN	SATUAN TARGET	KONDI SI AWAL	CAPAIAN KINERJA PROGRAM DAN KERANGKA PENDANAAN										KONDISI AKHIR (2030)		PERANGKAT DAERAH PENANGGU NG JAWAB
						2024	2026		2027		2028		2029		2030				
							Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	
Meningkatkan penyerapan tenaga kerja yang berkualitas, meningkatkan kepuasan transmigran serta meningkatkan peranan EBT dalam Pembangunan berkelanjutan				Tingkat Partisipasi angkatan kerja (%)	%	77,37	78,25		78,69		79,12		79,56		80,00		80,00	DINAS TENAGA KERJA KAB. KEBUMEN	
	Meningkatnya keterserapan tenaga kerja			Persentase tenaga kerja yang ditempatkan (rekomendasi indikator sasaran perangkat daerah) (%)	%	37,56	27,43		28,53		29,53		30,53		31,53		32,53		
		2.07	URUSAN PEMERINTAH BIDANG TENAGA KERJA					8.791.604.588		8.989.859.982		9.257.156.965		9.589.176.074		9.813.196.742		46.440.994.351	
		2.07.01	PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH KABUPATEN/ KOTA	Nilai SAKIP Disnaker	Nilai	67,54	70,03	7.151.898.588	71,27	7.340.359.982	72,51	7.596.156.965	73,76	7.878.176.074	75,00	8.091.996.742	75,00	38.058.588.351	
				Indeks Kepuasan Masyarakat Disanaker	Nilai	90,4	90,45				90,50				90,55				90,60

TUJUAN	SASARAN	KODE	BIDANG URUSAN PEMERINTAH DAN PROGRAM PRIORITAS PEMBANGUNAN	INDIKATOR KINERJA, TUJUAN, SASARAN, PROGRAM, KEGIATAN DAN SUB KEGIATAN	SATUAN TARGET	KONDI SI AWAL	CAPAIAN KINERJA PROGRAM DAN KERANGKA PENDANAAN										KONDISI AKHIR (2030)		PERANGKAT DAERAH PENANGGU NG JAWAB
						2024	2026		2027		2028		2029		2030				
							Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	
		2.07.01.2.01	Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Jumlah dokumen perencanaan dan evaluasi kinerja perangkat daerah yang tersusun	dokumen	52	21	42.000.000	21	43.500.000	21	42.000.000	21	44.000.000	21	45.500.000	105	217.000.000	
		2.07.01.2.01.0001	Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	Jumlah Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	dokumen	29	10	30.000.000	10	30.000.000	10	29.000.000	10	30.000.000	10	29.500.000	60	148.500.000	
		2.07.01.2.01.0002	Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Jumlah Laporan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	laporan	23	11	12.000.000	11	13.500.000	11	13.000.000	11	14.000.000	11	16.000.000	55	68.500.000	
		2.07.01.2.02	Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	Jumlah Bulan Administrtasi Keuangan Perangkat Daerah	bulan	12	12	6.245.756.523	12	6.683.821.060	12	6.941.709.269	12	7.225.246.341	12	7.427.988.142	60	34.524.521.335	
		2.07.01.2.02.0001	Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	Jumlah Orang yang menerima Gaji dan Tunjangan ASN	orang/ bulan	39	48	6.224.756.523	47	6.661.821.060	47	6.920.709.269	47	7.203.246.341	47	7.405.988.142	280	34.416.521.335	

TUJUAN	SASARAN	KODE	BIDANG URUSAN PEMERINTAH DAN PROGRAM PRIORITAS PEMBANGUNAN	INDIKATOR KINERJA, TUJUAN, SASARAN, PROGRAM, KEGIATAN DAN SUB KEGIATAN	SATUAN TARGET	KONDISI AWAL	CAPAIAN KINERJA PROGRAM DAN KERANGKA PENDANAAN										KONDISI AKHIR (2030)		PERANGKAT DAERAH PENANGGUNG JAWAB
						2024	2026		2027		2028		2029		2030				
							Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	
		2.07.01.2.02.0003	Pelaksanaan Penatausahaan dan pengujian/Verifikasi Keuangan SKPD	Jumlah Dokumen Penatausahaa n dan Pengujian/ Verifikasi Keuangan SKPD	dokumen	12	12	21.000.000	12	22.000.000	12	21.000.000	12	22.000.000	12	22.000.000	72	108.000.000	
		2.07.01.2.06	Administrasi Umum Perangkat Daerah	Jumlah bulan penyediaan administrasi umum perangkat daerah	bulan	12	12	63.164.000	12	66.100.000	12	65.100.000	12	67.560.000	12	67.618.000	12	329.542.000	
		2.07.01.2.06.0001	Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor	Jumlah Paket komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor yang disediakan	paket	115	4	7.000.000	4	7.500.000	4	7.500.000	4	7.300.000	4	7.500.000	135	36.800.000	
		2.07.01.2.06.0004	Penyediaan Bahan Logistik Kantor	Jumlah Paket Bahan Logistik Kantor yang Disediakan	paket	12	12	11.264.000	12	12.000.000	12	12.000.000	12	13.000.000	12	11.000.000	72	59.264.000	
		2.07.01.2.06.0005	Penyediaan Barang Cetakan dan Penggandaan	Jumlah Paket Barang Cetakan dan Penggandaan yang Disediakan	paket	4	4	2.600.000	4	2.700.000	2	2.700.000	4	2.760.000	4	2.818.000	24	13.578.000	

TUJUAN	SASARAN	KODE	BIDANG URUSAN PEMERINTAH DAN PROGRAM PRIORITAS PEMBANGUNAN	INDIKATOR KINERJA, TUJUAN, SASARAN, PROGRAM, KEGIATAN DAN SUB KEGIATAN	SATUAN TARGET	KONDISI AWAL	CAPAIAN KINERJA PROGRAM DAN KERANGKA PENDANAAN										KONDISI AKHIR (2030)		PERANGKAT DAERAH PENANGGUNG JAWAB
						2024	2026		2027		2028		2029		2030				
							Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	
		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	2.900.000	12	2.900.000	12	2.900.000	12	2.900.000	12	3.000.000	72	14.600.000	
		2.07.01.2.06.0007	Penyediaan Bahan/Material	Jumlah Paket Bahan/Material yang Disediakan	paket	3	3	8.300.000	3	8.500.000	3	8.500.000	3	8.500.000	3	8.800.000	18	42.600.000	
		2.07.01.2.06.0009	Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	Jumlah Laporan Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	laporan	12	12	27.000.000	12	28.000.000	12	27.000.000	12	28.600.000	12	30.000.000	72	140.600.000	
		2.07.01.2.06.0010	Penatausahaan Arsip Dinamis pada SKPD	Jumlah Dokumen Penatausahaan Arsip Dinamis pada SKPD	dokumen	1	1	4.100.000	1	4.500.000	1	4.500.000	1	4.500.000	1	4.500.000	6	22.100.000	
		2.07.01.2.07	Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	Jumlah unit pengadaan barang Milik Daerah Penunjang urusan Pemerintah Daerah	unit	3	3	73.849.065	3	53.499.922	3	60.600.696	3	48.300.733	3	51.990.600	15	288.241.016	

TUJUAN	SASARAN	KODE	BIDANG URUSAN PEMERINTAH DAN PROGRAM PRIORITAS PEMBANGUNAN	INDIKATOR KINERJA, TUJUAN, SASARAN, PROGRAM, KEGIATAN DAN SUB KEGIATAN	SATUAN TARGET	KONDISI AWAL	CAPAIAN KINERJA PROGRAM DAN KERANGKA PENDANAAN										KONDISI AKHIR (2030)		PERANGKAT DAERAH PENANGGUNG JAWAB
						2024	2026		2027		2028		2029		2030				
							Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	
		2.07.01.2.07.0005	Pengadaan Mebel	Jumlah Paket Mebel yang disediakan	unit	0	7	5.500.000	8	6.500.000	-	-	-	-	-	-	15	12.000.000	
		2.07.01.2.07.0006	Pengadaan Peralatan dan Mesin Lainnya	Jumlah Unit Peralatan dan Mesin Lainnya yang Disediakan	unit	3	5	68.349.065	3	46.999.922	4	60.600.696	3	48.300.733	3	51.990.600	26	276.241.016	
		2.07.01.2.08	Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Jumlah bulan Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintah	bulan	12	12	517.502.000	12	280.239.000	12	278.739.000	12	280.000.000	12	280.500.000	12	1.636.980.000	
		2.07.01.2.08.0001	Penyediaan Jasa Surat Menyurat	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Surat Menyurat	laporan	4	4	1.000.000	4	1.000.000	4	1.000.000	4	1.000.000	4	1.000.000	20	5.000.000	
		2.07.01.2.08.0002	Penyediaan Jasa Komunikasi Sumber Daya Air dan Listrik	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Komunikasi Sumber Daya Air dan Listrik yang disediakan	laporan	12	12	155.000.000	12	155.000.000	12	155.000.000	12	156.000.000	12	156.500.000	72	777.500.000	

TUJUAN	SASARAN	KODE	BIDANG URUSAN PEMERINTAH DAN PROGRAM PRIORITAS PEMBANGUNA N	INDIKATOR KINERJA, TUJUAN, SASARAN, PROGRAM, KEGIATAN DAN SUB KEGIATAN	SATUAN TARGET	KONDI SI AWAL	CAPAIAN KINERJA PROGRAM DAN KERANGKA PENDANAAN										KONDISI AKHIR (2030)		PERANGKAT DAERAH PENANGGU NG JAWAB
							2026		2027		2028		2029		2030				
						2024	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	
		2.07.01.2.08.0004	Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor yang Disediakan	laporan	12	12	361.502.000	12	124.239.000	12	122.739.000	12	123.000.000	12	123.000.000	72	854.480.000	
		2.07.01.2.09	Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Jumlah unit Pemeliharaan barang milik daerah penunjang urusan pemerintah daerah	unit	111	90	209.627.000	155	213.200.000	164	208.008.000	173	213.069.000	90	218.400.000	776	1.062.304.000	
		2.07.01.2.09.0002	Penyediaan Jasa Pemeliharaaa, Biaya Pemeliharaan, Pajak & Perizinan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan	Jumlah unit Jasa kendaraan dinas operasional atau lapangan	unit	31	29	92.487.000	29	94.000.000	29	93.808.000	29	96.000.000	29	100.000.000	174	476.295.000	

TUJUAN	SASARAN	KODE	BIDANG URUSAN PEMERINTAH DAN PROGRAM PRIORITAS PEMBANGUNAN	INDIKATOR KINERJA, TUJUAN, SASARAN, PROGRAM, KEGIATAN DAN SUB KEGIATAN	SATUAN TARGET	KONDI SI AWAL	CAPAIAN KINERJA PROGRAM DAN KERANGKA PENDANAAN										KONDISI AKHIR (2030)		PERANGKAT DAERAH PENANGGU NG JAWAB
						2024	2026		2027		2028		2029		2030				
							Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	
		2.07.01.2.09.0005	Pemeliharaan Mebel	Jumlah mebeleur yang terpelihara	unit	60	55	5.140.000	55	5.200.000	55	5.200.000	55	5.300.000	55	5.400.000	330	26.240.000	
		2.07.01.2.09.0006	Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya	Jumlah peralatan dan mesin lainnya yang terpelihara	unit	18	33	22.000.000	33	22.000.000	30	19.000.000	28	19.769.000	29	20.000.000	186	102.769.000	
		2.07.01.2.09.0009	Pemeliharaan/Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya	Jumlah unit gedung kantor dan bangunan lainnya terpelihara	unit	2	2	90.000.000	2	92.000.000	2	90.000.000	2	92.000.000	2	93.000.000	12	457.000.000	
		2.07.02	PROGRAM PERENCANAAN TENAGA KERJA	Presentase Perusahaan besar yang telah menyusun RTK Mikro	%	12,9	35,48	14.000.000	51,61	15.000.000	67,74	59.000.000	83,87	29.500.000	100	17.000.000	67,74	134.500.000	
		2.07.02.2.01	Penyusunan Rencana Tenaga Kerja (RTK)	Jumlah Dokumen Rencana Tenaga Kerja Makro dan Mikro	dokumen	0	5	14.000.000	5	15.000.000	5	59.000.000	6	29.500.000	6	17.000.000	27	134.500.000	
		2.07.02.2.01.0001	Penyusunan Rencana Tenaga Kerja Makro	Jumlah Dokumen Rencana Tenaga Kerja Makro	dokumen	0	5	-	5	-	5	45.000.000	6	13.500.000	6	-	28	58.500.000	

TUJUAN	SASARAN	KODE	BIDANG URUSAN PEMERINTAH DAN PROGRAM PRIORITAS PEMBANGUNAN	INDIKATOR KINERJA, TUJUAN, SASARAN, PROGRAM, KEGIATAN DAN SUB KEGIATAN	SATUAN TARGET	KONDI SI AWAL	CAPAIAN KINERJA PROGRAM DAN KERANGKA PENDANAAN										KONDISI AKHIR (2030)		PERANGKAT DAERAH PENANGGU NG JAWAB
						2024	2026		2027		2028		2029		2030				
							Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	
		2.07.02.2.01.0003	Fasilitasi Penyusunan Rencana Tenaga Kerja Mikro	Jumlah SDM Perusahaan yang mampu menyusun RTK Mikro	orang	2	7	14.000.000	6	15.000.000	6	14.000.000	6	16.000.000	6	17.000.000	33	76.000.000	
	Meningkatnya kompetensi dan kapasitas tenaga kerja			Presentase Kelulusan Uji Kompetensi Tenaga Kerja	%	100	100		100		100		100		100		100	-	
		2.07.03	PROGRAM PELATIHAN KERJA DAN PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA	Presentase Lembaga Kerja yang berizin	%	96	100	804.806.000	100	789.000.000	100	755.000.000	100	808.000.000	100	816.000.000	100	3.972.806.000	
		2.07.03.2.01	Pelaksanaan Pelatihan berdasarkan Unit Kompetensi	Jumlah Pelatihan berdasarkan unit kompetensi yang terlaksana	pelatihan	12	9	758.806.000	9	735.000.000	9	699.000.000	9	748.000.000	9	754.000.000	57	3.694.806.000	

TUJUAN	SASARAN	KODE	BIDANG URUSAN PEMERINTAH DAN PROGRAM PRIORITAS PEMBANGUNAN	INDIKATOR KINERJA, TUJUAN, SASARAN, PROGRAM, KEGIATAN DAN SUB KEGIATAN	SATUAN TARGET	KONDI SI AWAL	CAPAIAN KINERJA PROGRAM DAN KERANGKA PENDANAAN										KONDISI AKHIR (2030)		PERANGKAT DAERAH PENANGGU NG JAWAB
						2024	2026		2027		2028		2029		2030				
							Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	
		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 n	orang	264	192	692.806.000	192	668.000.000	192	632.000.000	192	679.000.000	192	684.000.000	1.152	3.355.806.000	
		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	Jumlah Kesepakatan/Koordinasi dalam rangka optimalisasi kapasitas instruktur dan peningkatan sarana dan prasarana pelatihan vokasi dan produktivitas pada Tahun n	lembaga	2	2	66.000.000	2	67.000.000	2	67.000.000	2	69.000.000	2	70.000.000	12	339.000.000	
		2.07.03.2.02	Pembinaan Lembaga Pelatihan Kerja Swasta	Jumlah Lembaga Pelatihan Kerja Swasta yang Dibina	LPKS	50	30	11.000.000	30	17.000.000	30	18.000.000	30	20.000.000	30	21.000.000	150	87.000.000	

TUJUAN	SASARAN	KODE	BIDANG URUSAN PEMERINTAH DAN PROGRAM PRIORITAS PEMBANGUNA N	INDIKATOR KINERJA, TUJUAN, SASARAN, PROGRAM, KEGIATAN DAN SUB KEGIATAN	SATUAN TARGET	KONDI SI AWAL	CAPAIAN KINERJA PROGRAM DAN KERANGKA PENDANAAN										KONDISI AKHIR (2030)		PERANGKAT DAERAH PENANGGU NG JAWAB
						2024	2026		2027		2028		2029		2030				
							Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	
		2.07.03.2.02.0001	Pembinaan Lembaga Pelatihan Kerja Swasta	Jumlah Lembaga Pelatihan Kerja Swasta yang Dibina	LPKS	50	30	11.000.000	30	17.000.000	30	18.000.000	30	20.000.000	30	21.000.000	200	87.000.000	
		2.07.03.2.05	Pengukuran Produktivitas Tingkat Daerah Kabupaten/Kota	Jumlah Perusahaan yang telah mengikuti Sosialisasi dan Bimtek Produktivitas	perusahaan	0	70	35.000.000	43	37.000.000	70	38.000.000	43	40.000.000	70	41.000.000	296	191.000.000	
		2.07.03.2.05.0001	Pengukuran Kompetensi dan Produktivitas Tenaga Kerja	Jumlah Dokumen hasil Pengukuran Produktivitas dan Daya Saing Tenaga Kerja di Tingkat Derah	dokumen	0	70	35.000.000	43	37.000.000	1	38.000.000	1	40.000.000	1	41.000.000	5	191.000.000	
		2.07.04	PROGRAM PENEMPATAN TENAGA KERJA	Persentase Penempatan Pencari Kerja Terdaftar	%	26,02	27,02	326.400.000	27,52	349.000.000	28,02	351.000.000	28,52	371.000.000	29,02	377.500.000	29,02	1.774.900.000	
		2.07.04.2.01	Pelayanan Antarkerja di Daerah Kabupaten/Kota	Jumlah tenaga kerja yang terserap	orang	3745	2.798	206.057.000	2.998	223.657.000	3.198	225.657.000	3.398	239.000.000	3.598	243.500.000	3.598	1.137.871.000	

TUJUAN	SASARAN	KODE	BIDANG URUSAN PEMERINTAH DAN PROGRAM PRIORITAS PEMBANGUNAN	INDIKATOR KINERJA, TUJUAN, SASARAN, PROGRAM, KEGIATAN DAN SUB KEGIATAN	SATUAN TARGET	KONDISI AWAL	CAPAIAN KINERJA PROGRAM DAN KERANGKA PENDANAAN										KONDISI AKHIR (2030)		PERANGKAT DAERAH PENANGGUNG JAWAB
						2024	2026		2027		2028		2029		2030				
							Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	
		2.07.04.2.01.0002	Pelayanan antar Kerja	Jumlah Tenaga Kerja yang Ditempatkan Melalui Layanan AKAD dan AKL	orang	3552	2.767	108.420.000	2.967	126.020.000	3.167	128.020.000	3.367	140.000.000	3.567	144.500.000	18.402	646.960.000	
		2.07.04.2.01.0004	Penyelenggaraan Unit Layanan Distabilitas Ketenagakerjaan	Terselenggaranya unit layanan disabilitas	orang	10	30	25.637.000	30	25.637.000	30	25.637.000	30	27.000.000	30	27.000.000	180	130.911.000	
		2.07.04.2.01.0005	Perluasan Kesempatan Kerja	Jumlah tenaga kerja yang terserap	orang	30	30	72.000.000	30	72.000.000	30	72.000.000	30	72.000.000	30	72.000.000	180	360.000.000	
		2.07.04.2.04	Pelindungan PMI (Pra dan Purna Penempatan) di Daerah Kabupaten /Kota	Jumlah CPMI/PMI Yang Terlindungi	orang	1808	1.825	120.343.000	1.875	125.343.000	1.925	125.343.000	1.975	132.000.000	2.025	134.000.000	9.625	637.029.000	
		2.07.04.2.04.0001	Peningkatan Pelindungan dan Kompetensi Calon Pekerja Migran Indonesia (PMI)/Pekerja Migran Indonesia (PMI) yang dilindungi	Jumlah Calon Pekerja Migran Indonesia (PMI)/Pekerja Migran Indonesia (PMI) yang dilindungi	orang	260	300	70.000.000	350	70.000.000	400	70.000.000	500	70.000.000	550	70.000.000	2.300	350.000.000	

TUJUAN	SASARAN	KODE	BIDANG URUSAN PEMERINTAH DAN PROGRAM PRIORITAS PEMBANGUNAN	INDIKATOR KINERJA, TUJUAN, SASARAN, PROGRAM, KEGIATAN DAN SUB KEGIATAN	SATUAN TARGET	KONDI SI AWAL	CAPAIAN KINERJA PROGRAM DAN KERANGKA PENDANAAN										KONDISI AKHIR (2030)		PERANGKAT DAERAH PENANGGU NG JAWAB
						2024	2026		2027		2028		2029		2030				
							Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	
		2.07.04.2.04.0002	Penyediaan Layanan Terpadu pada Calon Pekerja Migran	Jumlah CPMI yang terlayani sesuai prosedur dalam LTSA dan PMI bermasalah yang ditangani	orang	1496	1.400	10.000.000	1.400	15.000.000	1.400	15.000.000	1.400	15.000.000	1.400	15.000.000	8.400	70.000.000	
		2.07.04.2.04.0003	Pemberdayaan Pekerja Migran Indonesia Purna Penempatan	Jumlah PMI Purna yang Diberdayakan	orang	52	125	40.343.000	125	40.343.000	125	40.343.000	125	47.000.000	125	49.000.000	750	217.029.000	
	Meningkatnya pemberdayaan angkatan kerja perempuan			Tingkat Partisipasi angkatan kerja perempuan (%)	%	66,46	67,46		67,96		68,46		68,96		69,46		69,46	-	
		2.07.05	PROGRAM HUBUNGAN INDUSTRIAL	Persentase Cakupan Kepesertaan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan	%	41,21	44,95	422.500.000	47,27	423.500.000	49,72	424.000.000	52,29	429.500.000	54,29	437.700.000	54,29	2.137.200.000	
		2.07.05.2.02	Pencegahan dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja dan Penutupan Perusahaan di Daerah Kabupaten/Kota	Jumlah perselisihan yang terselesaikan	kasus	6	6	422.500.000	6	423.500.000	6	424.000.000	6	429.500.000	6	437.700.000	6	2.137.200.000	

TUJUAN	SASARAN	KODE	BIDANG URUSAN PEMERINTAH DAN PROGRAM PRIORITAS PEMBANGUNAN	INDIKATOR KINERJA, TUJUAN, SASARAN, PROGRAM, KEGIATAN DAN SUB KEGIATAN	SATUAN TARGET	KONDI SI AWAL	CAPAIAN KINERJA PROGRAM DAN KERANGKA PENDANAAN										KONDISI AKHIR (2030)		PERANGKAT DAERAH PENANGGU NG JAWAB
						2024	2026		2027		2028		2029		2030				
							Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	
		2.07.05.2.02.0001	Pencegahan Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja, dan Penutupan Perusahaan yang Berakibat/Berdam pak pada Kepentingan di 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota	Jumlah Perselisihan yang Dicegah	perkara	6	10	112.500.000	10	113.500.000	10	114.000.000	10	119.500.000	10	127.700.000	56	587.200.000	
		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	1500	1.500	310.000.000	1.500	310.000.000	1.500	310.000.000	1.500	310.000.000	1.500	310.000.000	7.500	1.550.000.000	
		3	URUSAN PEMERINTAHAN PILIHAN															-	
		3.29	URUSAN PEMERINTAHAN BIDANG ENERGI DAN SUMBER DAYA MINERAL															-	

TUJUAN	SASARAN	KODE	BIDANG URUSAN PEMERINTAH DAN PROGRAM PRIORITAS PEMBANGUNAN	INDIKATOR KINERJA, TUJUAN, SASARAN, PROGRAM, KEGIATAN DAN SUB KEGIATAN	SATUAN TARGET	KONDI SI AWAL 2024	CAPAIAN KINERJA PROGRAM DAN KERANGKA PENDANAAN										KONDISI AKHIR (2030)		PERANGKAT DAERAH PENANGGU NG JAWAB
							2026		2027		2028		2029		2030				
							Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	
Meningkatkan penyerapan tenaga kerja yang berkualitas, meningkatkan kepuasan transmigran serta meningkatkan peranan EBT dalam Pembangunan berkelanjutan				Tingkat pemanfaatan EBT dalam pembangunan (%)	%	0	50		50		50		50		50		50	-	
	Meningkatnya pemanfaatan EBT			Persentase pemanfaatan EBT (%)	%	0	50		50		50		50		50		50	-	
		3.29.05	PROGRAM PENGELOLAAN ENERGI BARU TERBARUKAN	Prosentase Potensi Pemanfaatan EBT	%	100	100	10.000.000	100	10.000.000	100	10.000.000	100	10.000.000	100	10.000.000	10	50.000.000	
		3.29.05.2.01	Penatausahaan Izin Pemanfaatan langsung Panas Bumi	Jumlah Dokumen penatausahaan izin pemanfaatan langsung panas bumi dalamdaerah kabupate/kota	dokumen	1	1	10.000.000	1	10.000.000	1	10.000.000	1	10.000.000	1	10.000.000	5	50.000.000	

TUJUAN	SASARAN	KODE	BIDANG URUSAN PEMERINTAH DAN PROGRAM PRIORITAS PEMBANGUNAN	INDIKATOR KINERJA, TUJUAN, SASARAN, PROGRAM, KEGIATAN DAN SUB KEGIATAN	SATUAN TARGET	KONDISI AWAL	CAPAIAN KINERJA PROGRAM DAN KERANGKA PENDANAAN										KONDISI AKHIR (2030)		PERANGKAT DAERAH PENANGGUNG JAWAB
							2024	2026		2027		2028		2029		2030			
						Target		Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	
		3.19.05.2.01.0003	Pengendalian dan Pengawasan Pelaksanaan perizinan pemanfaatan langsung panas bumi dalam daerah kabupaten /kota	Jumlah Laporan Hasil Pengendalian dan Pengawasan Pelaksanaan Perizinan Pemanfaatan Langsung Panas Bumi dalam Daerah Kabupaten/ Kota	laporan	1	1	10.000.000	1	10.000.000	1	10.000.000	1	10.000.000	1	10.000.000	6	50.000.000	
Meningkatkan penyerapan tenaga kerja yang berkualitas, meningkatkan kepuasan transmigran serta meningkatkan peranan EBT dalam Pembangunan berkelanjutan				Indeks Kepuasan Transmigran (Nilai)	Indeks	-	83		85		87		89		91		91	-	
	Meningkatnya transmigran yang menetap.			Persentase Kumulatif Transmigran yang Menetap (%)	%	-	100		100		100		100		100		100	-	

TUJUAN	SASARAN	KODE	BIDANG URUSAN PEMERINTAH DAN PROGRAM PRIORITAS PEMBANGUNAN	INDIKATOR KINERJA, TUJUAN, SASARAN, PROGRAM, KEGIATAN DAN SUB KEGIATAN	SATUAN TARGET	KONDI SI AWAL	CAPAIAN KINERJA PROGRAM DAN KERANGKA PENDANAAN										KONDISI AKHIR (2030)		PERANGKAT DAERAH PENANGGU NG JAWAB
						2024	2026		2027		2028		2029		2030				
							Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	
		3.32.	URUSAN PEMERINTAHAN BIDANG TRANSMIGRASI															-	
		3.32.03	PROGRAM PEMBANGUNAN KAWASAN TRANSMIGRASI	Persentase Transmigran yang berhasil/ menetap	%	10	100	62.000.000	100	63.000.000	100	62.000.000	100	63.000.000	100	63.000.000	100	313.000.000	
		3.32.02.2.01	Penataan Persebaran Penduduk yang Berasal dari 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota	Jumlah Keseluruhan KK Transmigrasi yang ditempatkan	Kepala Keluarga	2	5	62.000.000	5	63.000.000	5	62.000.000	5	63.000.000	5	63.000.000	25	313.000.000	
		3.32.02.2.01.0004	Pemindahan dan Penempatan Transmigran yang berasal dari 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota	Jumlah Transmigran yang Dipindahkan dan Ditempatka	Kepala Keluarga	2	1	62.000.000	1	63.000.000	1	62.000.000	1	63.000.000	1	63.000.000	1	313.000.000	

4.6. Daftar Subkegiatan dalam rangka mendukung program prioritas pembangunan daerah

Sub-kegiatan pada Dinas Tenaga Kerja yang mendukung program prioritas pembangunan daerah adalah kegiatan-kegiatan spesifik yang lebih rinci dan dapat diukur untuk mencapai sasaran yang telah ditetapkan dalam program prioritas tersebut. Kegiatan ini merupakan penjabaran dari program prioritas, seperti penyusunan rencana, pelaksanaan, pemantauan, dan evaluasi untuk mencapai target-target pembangunan daerah. Adapun Daftar Subkegiatan Prioritas dalam Mendukung Program Prioritas Pembangunan Daerah dapat dilihat pada Tabel 4.3.

Tabel 4.3. Daftar Subkegiatan Prioritas dalam Mendukung Program Prioritas Pembangunan Daerah

NO	PROGRAM PRIORITAS	OUTCOME	INDIKATOR	KEGIATAN/SUBKEGIATAN	KET.
1	Program Pelatihan Kerja Dan Produktivitas Tenaga Kerja	Meningkatnya kompetensi tenaga kerja	Presentase Kelulusan Uji Kompetensi Tenaga Kerja	Kegiatan Pelaksanaan Pelatihan berdasarkan Unit Kompetensi / Sub Kegiatan Proses Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Keterampilan bagi Pencari Kerja berdasarkan Klaster Kompetensi	
2	Program Penempatan Tenaga Kerja	Meningkatnya penempatan tenaga kerja	Persentase tenaga kerja yang ditempatkan di dalam negeri	Kegiatan Pelayanan antar Kerja di Daerah Kabupaten/Kota / Sub Kegiatan Pelayanan antar Kerja	
3	Program Hubungan Industrial	Meningkatnya pekerja indonesia terlindungi	Persentase pekerja pada perusahaan yang menerapkan	Kegiatan Pencegahan dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja dan Penutupan Perusahaan di Daerah Kabupaten/Kota / Sub	

			perlindungan hak-hak pekerja dialog sosial	Kegiatan Pencegahan Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja, dan Penutupan Perusahaan yang Berakibat/Berdampak pada Kepentingan di 1 (Satu) Daerah Kabupaten/Kota	
4	Program Pengelolaan Energi Baru Terbarukan	Meningkatnya pemanfaatan Energi Baru Terbarukan	Prosentase Potensi Pemanfaatan EBT	Kegiatan Penatausahaan Izin Pemanfaatan langsung Panas Bumi / Sub Kegiatan Pengendalian dan Pengawasan Pelaksanaan perizinan pemanfaatan langsung panas bumi dalam daerah kabupaten /kota	

4.7. Indikator Kinerja Utama Dinas Tenaga Kerja

Indikator Kinerja Utama (IKU) merupakan ukuran keberhasilan untuk mencapai tujuan dan sasaran strategis pada Dinas Tenaga Kerja. IKU digunakan untuk mengukur pencapaian kinerja, baik di tingkat organisasi maupun individu, dan menjadi prioritas utama dalam pelaksanaan program dan kegiatan. Pada Dinas terdapat 3 (tiga) indikator tujuan dan 5 (lima) indikator sasaran yang dapat dilihat pada Tabel 4.4.

Tabel 4.4. Indikator Kinerja Utama Dinas Tenaga Kerja

NO	INDIKATOR TUJUAN/SASARAN	SATUAN	RUMUS PERHITUNGAN	TARGET TAHUN							KONDISI AHIR
				2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030	
	Indikator Kinerja Daerah / RPJMD										
A	Tingkat Pengangguran Terbuka	%	Formulasi Pengukuran : Jumlah pengangguran dibagi jumlah angkatan kerja x 100%	5,07	4,77	4,63	4,50	4,36	4,23	4,10	4,10
	Indikator Tujuan Renstra Disnaker										
1	Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja	%	Formulasi Pengukuran : (Jumlah Angkatan Kerja / Jumlah Penduduk Usia Kerja) x 100%	77,37%	77,81%	78,25%	78,69%	79,12%	79,56%	80,00%	80,00%
	Indikator Sasaran Renstra										
1.1.	Presentase Kelulusan Uji Kompetensi Tenaga Kerja	%	Formulasi : Peserta pelatihan yang lulus uji kompetensi dibagi seluruh peserta dikali 100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

1.2.	Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja Perempuan*	%	Formulasi : (Jumlah Angkatan Kerja Perempuan / Jumlah Penduduk Usia Kerja Perempuan) x 100%	66,46%	66,96%	67,46%	67,96%	68,46%	68,96%	69,46%	69,46%
1.3.	Persentase Keterserapan Tenaga Kerja	%	Formulasi : ((jumlah pencari kerja terdaftar yang ditempatkan pada tahun N dibagi jumlah pencari kerja terdaftar pada tahun N dikali 100%) + (jumlah peserta pelatihan tahun N -1 yang terserap didunia kerja dibagi jumlah peserta pelatihan tahun N -1 dikali 100%)) dibagi dua	37,56%	27,43%	28,53%	29,53%	30,53%	31,53%	32,53%	32,53%
	Indikator Tujuan Renstra Disnaker										
2	Indeks Kepuasan Transmigran		Formulasi : nilai kuisioner kepuasan transmigran (total nilai dibagi jumlah pertanyaan)	-	81	83	85	87	89	91	91

			Keterangan : Indeks kepuasan transmigran 91-100 : Sangat baik 81-90 : Baik 71-80 : sedang 61-70 : kurang baik kurang dari 60 : buruk								
	Indikator Sasaran Renstra										
3	Tingkat pemanfaatan EBT dalam pembangunan	%	Formulasi : (Pemanfaatan EBT sampai tahun ke N dikurangi N-1) / total EBT dikali 100%	-	50%	50%	50%	50%	50%	50%	50%
	Indikator Sasaran Renstra										
3.1.	Persentase pemanfaatan EBT	%	Formulasi : jumlah EBT yang dikelola dibagi jumlah seluruh EBT dikali 100%	100%	50%	50%	50%	50%	50%	50%	50%

4.6. Indikator Kinerja Kunci (IKK)

Indikator Kinerja Kunci merupakan sebagai ukuran keberhasilan pencapaian tujuan dan sasaran strategis dalam RPJMD, yang umumnya diukur dari tiga aspek utama: kesejahteraan masyarakat, pelayanan umum, dan daya saing daerah. IKK RPJMD 2025-2029 yang dilaksanakan oleh Dinas Tenaga Kerja dapat dilihat pada Tabel 4.5. sebagai berikut.

Tabel 4.5. Indikator Kinerja Kunci (IKK)

NO	INDIKATOR TUJUAN/SASARAN	SATUAN	RUMUS	TARGET TAHUN							KONDISI AHIR
				2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030	
	Urusan Tenaga Kerja										
1	Persentase kegiatan yang dilaksanakan yang mengacu ke rencana tenaga kerja	%	$\frac{\text{Jumlah Kabupaten/Kota yang menyusun rencana tenaga kerja}}{\text{Jumlah Kabupaten/Kota}} \times 100\%$	100	100	100	100	100	100	100	100
2	Persentase Tenaga Kerja Bersertifikat Kompetensi.	%	$\frac{\text{Jumlah tenaga kerja yang memiliki sertifikat kompetensi}}{\text{Jumlah tenaga kerja keseluruhan}} \times 100\%$	0	0,5	0,5	0,5	0,75	0,75	1	1
3	Tingkat Produktivitas Tenaga Kerja	Rupiah/ Org	$\frac{\text{PDRB tahun berjalan (atas dasar harga konstan)}}{\text{Jumlah tenaga kerja}} \times 100\%$	NA	29.980.394,50	30.747.632,20	31.743.144,91	32.893.972,39	34.245.954,19	35.786.291,80	35.786.291,80

4	Persentase Perusahaan yang menerapkan tata kelola kerja yang layak (PP/PKB, LKS Bipartit, Struktur Skala Upah, dan terdaftar peserta BPJS Ketenagakerjaan)	%	$\frac{\text{Jumlah Perusahaan yang menerapkan tata kelola kerja yang layak}}{\text{Jumlah Perusahaan}} \times 100\%$	100	100	100	100	100	100	100	100
5	Persentase Tenaga kerja yang ditempatkan (dalam dan luar negeri) melalui mekanisme layanan Antar Kerja dalam wilayah kabupaten / kota	%	$\frac{\text{Jumlah pencaker (pencari kerja) yang ditempatkan}}{\text{Jumlah pencaker yang terdaftar}} \times 100\%$	26,02	26,52	27,02	27.52	28,02	28.52	29,02	29,02
6	Cakupan Kepesertaan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan	%	$\frac{\text{Jumlah peserta BPJS Ketenagakerjaan formal}}{\text{jumlah pekerja formal}} \times 100\%$	41,21	41,44	44,95	47,27	49,72	52,29	54,29	54,29

BAB V PENUTUP

Rencana Strategis (Renstra) Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kebumen Tahun 2025-2029 disusun berdasarkan kebijakan dan visi misi Kepala Daerah terpilih yang direncanakan dalam rangka mendukung pencapaian program Kepala Daerah sebagai panduan kerja bagi Dinas Tenaga Kerja dalam kurun waktu 5 (lima) tahun ke depan.

Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kebumen Tahun 2025-2029 ini merupakan dokumen Perencanaan taktis Strategis yang akan digunakan sebagai pedoman dalam penyusunan Rencana Kerja (Renja) tiap tahun, acuan kerja bagi Aparatur di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kebumen dan sebagai dasar evaluasi dan laporan atas kinerja tahunan (Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah/LAKIP) dan 5 (lima) tahun.

Sasaran program dan kegiatan pembangunan di dalam Renstra Dinas Tenaga Kerja tahun 2025-2029 telah diselaraskan dengan sasaran yang tercantum dalam dokumen Renstra Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Tengah tahun 2025-2029, sehingga sasaran kinerja Bupati Kebumen dan Gubernur Jawa Tengah turut berkontribusi terhadap capaian sasaran pembangunan Nasional. Selain itu komitmen harus dibangun untuk menempatkan Renstra Dinas Tenaga Kerja sebagai acuan penilaian kerja sekaligus menjadi pedoman penyusunan Rencana Kerja dan RKA di lingkungan Dinas Tenaga Kerja serta dipergunakan sebagai bahan penyusunan Rencana Kinerja Perangkat Daerah (RKPD). Renstra Dinas Tenaga Kerja disusun selaras dengan Rencana Panjang Jangka Menengah Nasional (RPJMN) sehingga seluruh kebijakan pembangunan di tingkat nasional hingga daerah dapat berjalan secara terukur untuk mencapai sasaran pembangunan.

Renstra Dinas Tenaga Kerja 2025-2029 telah dilakukan review oleh Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP) dengan hasil pengujian atas keterhubungan kinerja, indikator dan target kinerja rancangan ahir Renstra telah selaras dengan RPJMD tahun 2025-2029, namun masih terdapat beberapa kekurangan. Renstra Dinas Tenaga Kerja telah disesuaikan dengan rekomendasi dari APIP antara lain perbaikan latar belakang BAB 1 agar memuat nilai strategis renstra dan mencantumkan dasar Instruksi Menteri Dalam Negeri nomor 2 tahun 2025, Menyusun Kembali tugas fungsi Dinas

Tenaga Kerja sesuai Perbup. Nomor 117 tahun 2021 tentang SOTK Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kebumen, menyusun kembali isu strategis sesuai lingkungan dinamis serta menyajikan kembali target indeks kinerja kunci (IKK) dan menyelaraskan dengan dokumen RPJMD.

Guna kelancaran pelaksanaan program dan kegiatan yang telah dijabarkan dalam Renstra ini, maka diharapkan Aparatur Sipil Negara Dinas Tenaga Kerja mempunyai komitmen untuk keberhasilan pencapaian target kinerja yang telah ditetapkan sebagaimana yang dirumuskan dalam mendukung misi kedua “Memperkuat Daya Saing Ekonomi Daerah Melalui Sektor Pertanian dalam Arti Luas dan Pengembangan Pariwisata, UMKM Yang Inovatif dan Berkelanjutan dan program unggulan Bupati **Kebumen “SREGEF NGODE BARENG BIYUNGE”** untuk mencapai Visi Bupati Kebumen

**“KEBUMEN BERDAYA: KEBUMEN BERIMAN- MAJU -
SEJAHTERA - BERBUDAYA”**

Dalam rangka menjamin kesinambungan perencanaan pembangunan dan mengisi kekosongan tahun 2025 perencanaan Dinas Tenaga Kerja menggunakan RPJMD tahun 2025-2029 sebagai acuan penyusunan Rencana Kerja tahun 2026. Masa transisi tahun 2025 digunakan sebagai acuan perencanaan renstra tahun 2025-2029, sehingga tahun 2026 memungkinkan ada perubahan indikator, target kinerja dan capaian yang berbeda dari tahun 2025, hal ini disebabkan tahun 2026 menggunakan acuan Visi, Misi dari Bupati terpilih.

Demikian Rencana Strategis (Renstra) Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kebumen Tahun 2025-2029 ini disusun dengan harapan dapat mendukung program pembangunan jangka menengah di Kabupaten Kebumen.

Kebumen, 19 September 2025

TELAH DIVERIFIKASI OLEH TIM BAPPERIDA	
NAMA	TANDA TANGAN
Dyah Muchika P. ST. M. Lg	

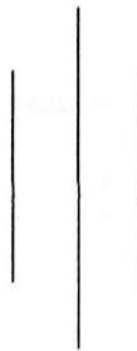


COKRO AMINOTO, S.IP., M.Kes.

PEMERINTAH KABUPATEN KEBUMEN



LAPORAN HASIL FORUM RENSTRA TAHUN 2025 – 2029 DAN RENJA TAHUN 2026



DINAS TENAGA KERJA KABUPATEN KEBUMEN
JL. CENDRAWASIH NO. 28 KEBUMEN



PEMERINTAH KABUPATEN KEBUMEN
DINAS TENAGA KERJA

Jalan Cendrawasih Nomor 28 Kabupaten Kebumen Kode Pos 54313
Telepon (0287) 3883129 Faksimile +62287 381462
Laman : disnaker@kebumenkab.go.id
Pos-el : disnakerkabkebumen@gmail.com

Kebumen, 17 Maret 2025

Nomor : 000.7.2.2 / 111 / 2025
Sifat : Penting
Lampiran : 1 (satu) dokumen
Hal : Ralat Undangan Forum Perangkat Daerah dan Forum Renstra Tahun 2025

Yth. 1. Kepala Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa
2. Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu
3. Terlampir
di
Tempat

Mendasari Surat Nomor 000.7.2.2/109/2025 tanggal 14 Maret 2025 hal Undangan Forum Perangkat Daerah dan Forum Renstra Tahun 2025, bersama ini kami sampaikan ralat undangan Forum Renstra Tahun 2025-2029 dan Renja Tahun 2026 Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kebumen yang semula akan dilaksanakan pada pukul 09.00 WIB s.d selesai menjadi :

hari/tanggal : Selasa / 18 Maret 2025
waktu : Pukul 13.00 WIB s.d selesai
tempat : Aula Patriot Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kebumen
acara : Forum Renstra Tahun 2025 - 2029 dan Renja Tahun 2026 Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kebumen
keterangan : -

Demikian untuk menjadikan maklum, atas kehadirannya diucapkan terimakasih.

Kepala Dinas Tenaga Kerja
Kabupaten Kebumen



Dokumen ini ditandatangani
secara elektronik

Drs. Budhi Suwanto, M.Si
Pembina Utama Muda (IV/c)
NIP. 197403251993021002

TUJUAN SURAT

No.	Tujuan
1.	Kepala Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa
2.	Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu
3.	Kepala BP3MI Provinsi Jawa Tengah
4.	Camat Ambal
5.	Camat Ayah
6.	Camat Gombong
7.	Camat Karanggayam
8.	Camat Poncowarno
9.	Camat Prembun
10.	Camat Sempor
11.	Sekretaris Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kebumen
12.	Kepala Bidang Penempatan Tenaga Kerja dan Transmigrasi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kebumen
13.	Kepala Bidang Pelatihan Produktivitas dan Hubungan Industrial Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kebumen
14.	Kepala UPTD BLK Kabupaten Kebumen
15.	Kasubag Perencanaan dan Keuangan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kebumen
16.	Kasubag Umum dan Kepegawaian Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kebumen
17.	Kasubag TU UPTD BLK Kabupaten Kebumen
18.	Ketua Tim Kerja Penempatan Tenaga Kerja dan Transmigrasi pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kebumen
19.	Ketua Tim Kerja Pelatihan dan Produktivitas pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kebumen
20.	Ketua Tim Kerja Hubungan Industrial pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kebumen
21.	Ketua Forum Anak Kabupaten Kebumen
22.	Ketua Forum Perempuan kabupaten Kebumen
23.	Ketua Forum Disabilitas Kabupaten Kebumen

24.	Ketua Forum Komunikasi Lembaga Pelatihan dengan Industri Kabupaten Kebumen
25.	Rektor Universitas Putra Bangsa Kebumen
26.	Pimpinan PT. Java Indo Corpora
27.	Pimpinan PT. Adil Makmur Oenggul Insani
28.	Pimpinan PUK/SPSP/PT. MPS Sempor
29.	Pimpinan LPKS Ercelia Fujiko Berdikari
30.	Pimpinan LPKS YPKM Marina
31.	Pimpinan LPKS BLKK An Nahdliyah 5 Gombang Kebumen
32.	Ketua ABKK
33.	Ketua DPC Apindo
34.	Ketua LSM Formasi
35.	Ketua LSM Migrant Care
36.	Ketua LSM K3D
37.	
38.	Kepala Desa Kabuaran Kec. Prembun
39.	Kepala Desa Peniron Kec. Pejagoan
40.	Kepala Desa Pandansari Kec. Sruweng
41.	Kepala Desa Karangrejo Kec. Karanggayam
42.	Kepala Desa Soka Kec. Poncowarno
43.	Kepala Desa Banioro Kec. Karangsambung



Kebumen, 17 Maret 2025

Nomor : 000.7.2.2 / 110 / 2025
Sifat : Penting
Lampiran : 1 (satu) dokumen
Hal : Ralat Permohonan Narasumber Forum Perangkat Daerah dan Forum Renstra Tahun 2025

Yth. 1. Asisten Perekonomian dan Pembangunan Sekda Kabupaten Kebumen
2. Inspektur Daerah Kabupaten Kebumen
3. Terlampir
di
Tempat

Mendasari Surat Nomor 000.7.2.2/107/2025 tanggal 14 Maret 2025 hal Permohonan Narasumber Forum Perangkat Daerah dan Forum Renstra Tahun 2025, bersama ini kami sampaikan ralat Permohonan Narasumber Forum Renstra Tahun 2025-2029 dan Renja Tahun 2026 Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kebumen yang semula akan dilaksanakan pada pukul 09.00 WIB s.d selesai menjadi :

Hari/Tanggal : Selasa / 18 Maret 2025

Waktu : Pukul 13.00 WIB s.d selesai

Tempat : Aula Patriot Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kebumen

Acara : Forum Renstra Tahun 2025 - 2029 dan Renja Tahun 2026 Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kebumen

keterangan : -

Demikian untuk menjadikan maklum, atas kehadirannya diucapkan terimakasih.

Kepala Dinas Tenaga Kerja
Kabupaten Kebumen



Dokumen ini ditandatangani
secara elektronik

Drs. Budhi Suwanto, M.Si
Pembina Utama Muda (IV/c)
NIP. 197403251993021002

Tembusan:

1. Sekretaris DPRD Kabupaten Kebumen

TUJUAN SURAT

No.	Tujuan
1.	Asisten Perekonomian dan Pembangunan Sekda Kabupaten Kebumen
2.	Inspektur Daerah Kabupaten Kebumen
3.	Kepala Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah
4.	Kepala Badan Perencanaan, Penelitian dan Pengembangan Daerah
5.	Ketua Komisi A DPRD Kabupaten Kebumen



PEMERINTAH KABUPATEN KEBUMEN
DINAS TENAGA KERJA

Jalan Cendrawasih Nomor 28 Kabupaten Kebumen, Kode Pos 54313
Telepon (0287) 3883129, Faksimile +6287 3883129
Laman : disnaker.kebumenkab.go.id
Pos-el : disnakerkabkebumen@gmail.com

HASIL KESEPAKATAN FORUM PERANGKAT DAERAH
DINAS TENAGA KERJA KABUPATEN KEBUMEN

Pada hari Selasa tanggal delapan belas bulan Maret tahun dua ribu dua puluh lima (18-03-2025) telah diselenggarakan Forum Perangkat Daerah Penyusunan Renstra Perangkat Daerah Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kebumen yang dihadiri oleh para pemangku kepentingan sebagaimana daftar hadir peserta yang tercantum dalam LAMPIRAN I berita acara ini.

Setelah memperhatikan, mendengar dan mempertimbangkan:

- a. Pemaparan materi yang disampaikan oleh Drs. Budhi Suwanto, M.Si selaku Kepala Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kebumen.
- b. Tanggapan dan saran dari seluruh peserta Forum Perangkat Daerah terhadap materi yang dipaparkan oleh narasumber sebagaimana telah dirangkum menjadi hasil keputusan Forum Perangkat Daerah, maka pada:

Hari dan Tanggal : Selasa, 18 Maret 2025
Jam : Pukul 15.30 WIB
Tempat : Aula Patriot Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kebumen

Forum Perangkat Daerah Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kebumen :

MENYEPAKATI

- KESATU** : Isu strategis (pelayanan) Perangkat Daerah, tujuan dan sasaran, strategi dan kebijakan pelayanan rancangan Renstra Perangkat Daerah Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kebumen Tahun 2021-2026 sebagaimana tercantum dalam LAMPIRAN II berita acara ini.
- KEDUA** : Rencana program, kegiatan dan sub-kegiatan prioritas Perangkat Daerah Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kebumen Tahun 2021-2026 yang disertai dengan target dan kebutuhan pendanaan sebagaimana tercantum dalam LAMPIRAN III berita acara ini.
- KETIGA** : Indikator kinerja Perangkat Daerah yang mengacu pada tujuan dan sasaran Rancangan Awal RPJMD Kabupaten Kebumen Tahun 2021-2026 sebagaimana tercantum dalam LAMPIRAN IV berita acara ini.
- KEEMPAT** : Hasil kesepakatan forum Renstra Perangkat Daerah Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kebumen Tahun 2021-2026 sebagaimana tercantum dalam LAMPIRAN V yang merupakan satu kesatuan dan tidak terpisahkan dari berita acara ini.

KELIMA : Berita acara ini beserta lampiran sebagaimana dimaksud pada diktum KEEMPAT dijadikan sebagai bahan penyempurnaan rancangan Renstra Perangkat Daerah Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kebumen Tahun 2021-2026.

Demikian berita acara ini dibuat dan disahkan untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Kebumen, 18 Maret 2025

Kepala Perangkat Daerah

selaku pimpinan sidang

Perangkat Daerah Dinas Tenaga Kerja

Kabupaten Kebumen

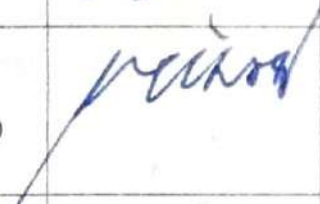


Drs. Budhi Suwanto, M.Si

Pembina Utama Muda

NIP. 19740325 199302 1 002

Mewakili Peserta Forum Perangkat Daerah Penyusunan Renstra Perangkat Daerah
Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kebumen

NO	NAMA	LEMBAGA/ INSTANSI	JABATAN/ ALAMAT	TANDA TANGAN
1	M. FAUHAN FAWAQI, S.I.P, M.M	DPRD	ANGGOTA KOMISI A	
2	DYAH MUSTIKA PRASETYANINGSIH, S.T, M.Ling	BAPPEDA	KETUA TIM KERJA BIDANG PEREKONOMIAN	
3	WIKAN TRIS JUNANTO, S.Sos	KECAMATAN PONCOWARNO	CAMAT PONCOWARNO	
4	MURPIAH	LPK MARINA	PIMPINAN	
5	H. DIRGOYUSWO	APINDO	WAKIL KETUA BIDANG KETENAGAKERJAAN DAN PENGUPAHAN	

DELEGASI PERANGKAT DAERAH DINAS TENAGA KERJA
PADA MUSRENBANG RPJMD
KABUPATEN KEBUMEN TAHUN 2025-2029

NO.	NAMA	INSTANSI	ALAMAT	TANDA TANGAN
1.	H. DIRGOYUSWO	APINDO	KEBUMEN	



PEMERINTAH KABUPATEN KEBUMEN
DINAS TENAGA KERJA

Jalan Cendrawasih Nomor 28 Kabupaten Kebumen, Kode Pos 54313
Telepon (0287) 3883129, Faksimile +6287 3883129
Laman : disnaker.kebumenkab.go.id
Pos-el : disnakerkabkebumen@gmail.com

BERITA ACARA
KESEPAKATAN HASIL FORUM PERANGKAT DAERAH
DINAS TENAGA KERJA
KABUPATEN KEBUMEN

Pada hari Selasa tanggal delapan belas bulan Maret tahun dua ribu dua puluh lima (18-03-2025) telah diselenggarakan Forum Perangkat Daerah Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kebumen yang dihadiri pemangku kepentingan sesuai dengan daftar hadir sebagaimana tercantum dalam Lampiran berita acara ini.

Setelah memperhatikan, mendengar, dan mempertimbangkan:

1. Pemaparan materi yang disampaikan oleh Drs. Budhi Suwanto, M.Si selaku Kepala Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kebumen.
2. Tanggapan dan saran dari seluruh peserta Forum Perangkat Daerah terhadap materi yang dipaparkan sebagaimana telah dirangkum menjadi hasil keputusan Forum Perangkat Daerah, maka pada:

Hari dan Tanggal : Selasa, 18 Maret 2025
Jam : Pukul 15.30 WIB
Tempat : Aula Patriot Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kebumen

Forum Perangkat Daerah Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kebumen Tahun 2025

MENYEPAKATI

- KESATU** : Program dan kegiatan prioritas dan indikator kinerja yang disertai target dan kebutuhan pendanaan yang telah diselaraskan dengan usulan kegiatan prioritas dari Forum Perangkat Daerah Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kebumen;
- KEDUA** : Menyepakati berita acara ini beserta lampirannya, merupakan satu kesatuan dan merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari berita acara hasil kesepakatan Forum Perangkat Daerah Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kebumen
- KETIGA** : Berita acara ini beserta lampirannya dijadikan sebagai bahan penyempurnaan rancangan Renja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kebumen Tahun 2026.

Demikian berita acara ini dibuat dan disahkan untuk digunakan
sebagaimana mestinya.

Kebumen, 18 Maret 2025

Pimpinan sidang

Kepala Dinas Tenaga Kerja

Kabupaten Kebumen



Drs. Budhi Suwanto, M.Si

Pembina Utama Muda

NIP. 19740325 199302 1 002



PEMERINTAH KABUPATEN KEBUMEN
DINAS TENAGA KERJA

Jalan Cendrawasih No 28 Kabupaten Kebumen, Kode Pos 54316

Telepon (0287) 3883129 Faksimile +6287 3883129

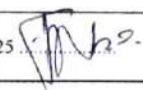
Laman disnaker.kebumenkab.go.id

Pos-el disnakerkabkebumen@gmail.com

DAFTAR HADIR PESERTA
FORUM RENSTRA TAHUN 2025 - 2029 DAN RENCANA KERJA TAHUN 2026
DINAS TENAGA KERJA KABUPATEN KEBUMEN TA 2025

KABUPATEN : KEBUMEN
TANGGAL : 18 MARET 2025
TEMPAT : AULA PATRIOT DINAS TENAGA KERJA KABUPATEN KEBUMEN

NO	NAMA	LEMBAGA/ INSTANSI	ALAMAT DAN NO TELEPON	TANDA TANGAN
1	Drs. Budhi Suwanto, M.Si	Disnaker	081392062450	1
2	Dra. Hj. Farita Listiyati, M.Si	Disnaker	0817269091	2
3	IKa	ASNAREN	087837544534	3
4	PURBO	CTPA		4
5	Abidin	Kec. Prembun	0812323106689	5
6	Nqurman	SEL	081569913612	6
7	Wahyu W	Disnaker	085225544284	7
8	Vradol H	BPKPD	081328951559	8
9	Dyah mustika P.	Bappep	08128585742	9
10	Reza Pangastika	PERAPESP		10
11	Heni Wahyuningsih	P. Disabilitas	0895382737976	11
12	Sri Pudya	Kec. Sopo	0811480046	12
13	Ayuh Cahyo	Kec. Ardal	082326074100	13
14	Saptoro	Kec. Karangrejo	081325652744	14
15	Aider S	Disnaker		15
16	M. Lathip	Kabid Lathas HI	0895323255266	16
17	M. Fauhan. P	Komisi A DPRD	081915020373	17
18	Wilkan Tri	Kec. Ponorogo		18
19	Sri Kurniati	Arizen 2		19
20	Syradal	Disnaker	083126668879	20

21	Dini P	Ker - Ayah	0821 28612561	21	
22	Harby	Disnaker	085 294 358 160	22	
23	Eni Kusum	—	085642892295	23	
24	Heru Setiyanto	Disnaker	02139001 1675	24	
25	Nur Wicaksono	Disnaker	081232364910	25	
26	Wiji Lestari	"	085259553653	26	
27	Sukma Anggrita P.	Disnaker	083840839777	27	
28				28	
29				29	
30				30	

Kebumen, 18 Maret 2025
Kepala Dinas Tenaga Kerja
Kabupaten Kebumen



Drs. Budhi Suwanto, M.Si
NIP. 197403251993021002



PEMERINTAH KABUPATEN KEBUMEN
DINAS TENAGA KERJA
Jalan Cendrawasih No 28 Kabupaten Kebumen, Kode Pos 54316
Telepon (0287) 3883129 Faksimile +6287 3883129
Laman disnaker.kebumenkab.go.id
Pos-el disnakerkabkebumen@gmail.com

DAFTAR HADIR PESERTA
FORUM RENSTRA TAHUN 2025 - 2029 DAN RENCANA KERJA TAHUN 2026
DINAS TENAGA KERJA KABUPATEN KEBUMEN TA 2025

KABUPATEN : KEBUMEN
TANGGAL : 18 MARET 2025
TEMPAT : AULA PATRIOT DINAS TENAGA KERJA KABUPATEN KEBUMEN

NO	NAMA	LEMBAGA/ INSTANSI	ALAMAT DAN NO TELEPON	TANDA TANGAN
1	M. R. P. S. S.	UPB	087880671406	1
2	Dirgoyuswo	Apindo	08522702302	2
3	Sa'adatul Umami	Forum Anak Kebumen	081228216394	3
4	Nabila Sinta Aulia	forum Anak kebumen	085083564498	4
5	Dwiwahyu Suciidiastri	TP PKK KABUPATEN	0895353315475	5
6	Teguh W	Disabilitas	08193207770	6
7	Giti	LPK EFB	081393005156	7
8	Idarotun M	LPK EFB	083897839379	8
9	Murpiah	Lpk MARINA	081804775473	9
10	PURWO HARDJONO	KRSK KBM	08121563527	10
11	Eti Rochana	FORMASI	082138117702	11
12	Wenh Yulionh	Forum Perencanaan Pektan	085158250062	12
13	Ariz Setyawan		085866218955	13
14	MAIPUL ARIZ	Migrant Care	081395272724	14
15	Arden Pradiansya	PT. MPS	08175480110	15
16	Anisa Ulfa Aulia	PT. AMOI	08305391839	16
17	Wahid N.	K312	08216694020	17
18	Rosa Widi	K3D	0859277260	18
19	X OAKI SULTAN	FELPID	087837544577	19
20	SUBIR NOWOP	KADES		20

21	Hangga. f	BP3MI Jember Tengah	085699809596	21	Juliana
22	Beny Aci	Bp3Mi Jember Tengah	081281755944	22	Chelita
23	A. Shobirin	BLKK AN Nuh Hijah 5 Bombong	085643665527	23	St
24				24	
25				25	



Kebumen, 18 Maret 2025
Kepala Dinas Tenaga Kerja
Kabupaten Kebumen

Budi Suwanto, M.Si
NIP. 197403251993021002



PEMERINTAH KABUPATEN KEBUMEN
DINAS TENAGA KERJA

Jalan Cendrawasih Nomor 28 Kabupaten Kebumen Kode Pos 54313

Telepon (0287) 3883129 Faksimile +62287 381462

Laman : disnaker@kebumenkab.go.id

Pos-el : disnakerkabkebumen@gmail.com

Laporan

tentang

Pelaksanaan Forum Renstra Tahun 2025-2029 dan Renja Tahun 2026
Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kebumen

A. Pendahuluan

1. Umum/latar belakang

Perencanaan Perangkat Daerah jangka menengah untuk periode 5 (lima) tahun tergambarkan dalam satu dokumen yaitu dokumen Rencana Strategis Perangkat Daerah yang selanjutnya disingkat dengan Renstra Perangkat Daerah. Renstra Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kebumen memuat: Visi, Misi, Tujuan, Strategi, Kebijakan, Program dan Kegiatan yang akan dijabarkan dalam Rencana Kerja (RENJA) Tahunan. Renstra Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kebumen dirumuskan dalam rangka mewujudkan pencapaian sasaran program yang ditetapkan dalam RPJMD Kabupaten Kebumen.

Proses penyusunan Renstra Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kebumen mendasarkan pada analisis capaian kinerja periode sebelumnya, mengkaji potensi, peluang, dan tantangan yang dihadapi sesuai dengan tugas dan fungsinya. Dokumen Renstra ini dijadikan acuan dan arahan bagi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kebumen dalam merencanakan dan melaksanakan pembangunan selama tahun 2025-2029 secara menyeluruh, terintegrasi, efisien dan efektif. Meskipun demikian, Renstra merupakan *living document*, yang dapat disempurnakan apabila diperlukan, disesuaikan dengan perkembangan lingkungan strategis organisasi yang terjadi.

2. Landasan Hukum

- a. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 104, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4421);
- b. UU Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah
- c. Surat Edaran Nomor 000.7/0180 Tahun 2025 tentang Penyusunan Rencana Kerja (Renja) Perangkat Daerah Tahun Anggaran 2026 tertanggal 7 Februari 2025.

3. Maksud dan Tujuan

Renstra Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kebumen Tahun 2025-2029 disusun dengan maksud menyediakan dokumen perencanaan pembangunan jangka menengah dan menjadi acuan resmi para pemangku kepentingan dalam kurun waktu lima tahun. Adapun tujuannya sebagai berikut:

1. Memberikan arah kebijakan sekaligus acuan kerja bagi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kebumen dalam mendukung terwujudnya visi, misi dan program Bupati Kebumen periode 2025-2029;
2. Memberikan pedoman dalam penyusunan Renja-OPD Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kebumen dalam kurun waktu lima tahun ke depan, terutama dalam menentukan prioritas program dan kegiatan tahunan;
3. Memberikan indikator untuk mengukur dan melakukan evaluasi kinerja pelayanan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kebumen.

B. Kegiatan yang dilaksanakan

1. Penyelenggaraan Forum Renstra Tahun 2025-2029 dan Renja Tahun 2026 Dianaker Kabupaten Kebumen pada :

Hari : Selasa
Tgl : 18 Maret 2025
Tempat : Aula Patriot Disnker Kabupaten Kebumen

2. Narasumber :

- a. Komisi A DPRD Kabupaten Kebumen
- b. Asisten Perekonomian dan Pembangunan Kabupaten Kebumen
- c. BPKAD
- d. Bappeda
- e. Inspektorat

3. Peserta Forum Renstra :

- a. OPD terkait (Dispermades dan DPMPSTSP)
- b. Unsur Kecamatan
- c. Unsur Desa
- d. Kepala Bidang di Disnaker
- e. Forum Anak Kabupaten Kebumen
- f. Forum Perempuan kabupaten Kebumen
- g. Forum Disabilitas Kabupaten Kebumen
- h. Forum Komunikasi Lembaga Pelatihan dengan Industri Kabupaten Kebumen
- i. Akademisi
- j. Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia (P3MI)
- k. Lembaga Pelatihan Kerja (LPK)

4. Susunan Acara :

- a. Pendaftaran peserta.
- b. Pembukaan.
- c. Menyanyikan Lagu Indonesia Raya.
- d. Pembacaan dan penyepakatan tata tertib.
- e. Pemaparan dan atau sambutan:
- f. Pembahasan/ Musyawarah/ Tanya Jawab/ Diskusi:
- g. Memilih dan menetapkan 1 (satu) orang delegasi Forum Perangkat Daerah
- h. Kesepakatan hasil Forum Renstra Perangkat Daerah Tahun 2025-2029 dirumuskan ke dalam Berita Acara Kesepakatan Hasil Forum Renstra Perangkat Daerah Tahun 2025-2029 selanjutnya ditandatangani oleh perwakilan peserta
- i. Kesepakatan hasil Forum Renstra Perangkat Daerah Tahun 2025-2029
- j. Berita Acara Kesepakatan Hasil Forum Renja Perangkat Daerah Tahun 2026

B. Hasil yang dicapai

1. Pagu indikatif Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kebumen tahun 2026 Rp 11.317.572.000
2. Terdapat penambahan program baru yakni PROGRAM PENGELOLAAN ASPEK KEGEOLOGIAN, Kegiatan Inventarisasi Keragaman Geologi (Geodeversity Dan Pemanfaatan Situs Geologi (Geoheritage), Kegiatan Sub kInventarisasi Keragaman Geologi (Geodeversity Dan Pemanfaatan Situs Geologi (Geoheritage).
3. Menyepakati bahwa draf Renstra 2025-2029 dan Renja 2026 Disnaker sebagai acuan pelaksanaan kegiatan 2026-2029.
4. Menentukan delegasi perangkat daerah Disnaker pada Pada Musrenbang RKPD Kabupaten Kebumen Tahun 2026 an. Dirgoyuswo dari APINDO Kebumen.

C. Kesimpulan dan Saran

Renstra 2021-2025 mengacu pada peraturan dan perundang-undangan yang termaktub pada RPJMD Kabupaten Kebumen, adapun saran sebagai berikut :

1. Disnaker harus fokus melaksanakan pada Misi Bupati Kebumen ke 1, 2 dan ke 3, utamanya dalam hal penempatan tenaga kerja dan peningkatan skill bagi pencari kerja.

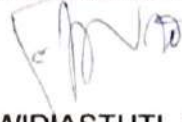
2. Perlu dipersiapkan komponen-komponen yang mendukung penanggulangan program penanggulangan kemiskinan, antara lain: juknis, SOP dan sebagainya.
3. Program skala prioritas perlu dilakukan optimalisasi atau Revitalisasi program yang belum optimal.

D. Penutup

Demikian laporan kami buat untuk menjadikan periksa.

NOTULIS

Plt. Kasubbag Perencanaan dan Keuangan



NUR WIDIASTUTI, S.Kom
NIP. 198502152010012023

DOKUMENTASI KEGIATAN FORUM RENSTRA DAN RENJA
DINAS TENAGA KERJA KABUPATEN KEBUMEN
PADA HARI SELASA TANGGAL 18 MARET 2025
TEMPAT RUANG PATRIOT DINAS TENAGA KERJA KABUPATEN KEBUMEN













PEMERINTAH KABUPATEN KEBUMEN INSPEKTORAT DAERAH

Jalan Arungbinang Nomor 16 Kebumen, Kabupaten Kebumen, Kodepos 54311,
Telepon (0287) 381319 / 381437, Faksimile (0287) 381319,
Laman www.inspektorat.kebumenkab.go.id,
Pos-el inspektoratkabkebumen@gmail.com

CATATAN HASIL REVIU RANCANGAN AKHIR DOKUMEN RENCANA STRATEGIS PADA DINAS TENAGA KERJA KABUPATEN KEBUMEN TAHUN 2025-2029

INSPEKTORAT DAERAH KABUPATEN KEBUMEN	Disusun oleh	: HARI SURYONO, S.T
	Tanggal	: 29/09/2025
	Paraf	:
	Direviu oleh	: DWI ASMORO, S.Sos.,MM.
	Tanggal	: 29/09/2025
	Paraf	:
	Disetujui oleh	: SRI NURNAENI, S.IP
	Tanggal	: 29/09/2025
		Paraf :

Berdasarkan Surat Tugas Inspektur Kabupaten Kebumen Nomor 800.1.11.1/1388 tanggal 15 September 2025 untuk melaksanakan reviu Dokumen Rancangan Akhir Rencana Strategis (Renstra) Perangkat Daerah Kabupaten Kebumen Tahun 2025-2029, bersama ini kami sampaikan Catatan Hasil Reviu sebagai berikut:

- A. Pengujian Atas Kesesuaian Sistematisa Penyusunan Reviu Rancangan Akhir Rencana Strategis Perangkat Daerah Tahun 2025-2029 dengan Instruksi Menteri Dalam Negeri Nomor 2 Tahun 2025.

Berdasarkan hasil reviu, diketahui bahwa sistematisa penyajian Rancangan Akhir Renstra Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kebumen memiliki kelemahan atau catatan yang perlu dilakukan koreksi dan perbaikan yaitu:

1. BAB I Pendahuluan di sub Latar belakang :

Penyusunan Renstra PD Tahun 2025-2029 telah memberikan gambaran kondisi yang mendasari disusunnya Renstra PD Tahun 2025-2029 dan

dilengkapi definisi dan amanat regulasi namun belum menggambarkan nilai strategis Renstra PD.

2. BAB I Pendahuluan di sub Dasar Hukum :

Instruksi Menteri Dalam Negeri Nomor 2 Tahun 2025 belum dituangkan dalam dasar hukum penyusunan Renstra.

3. BAB II Gambaran Pelayanan, Permasalahan dan Isu Strategis Perangkat Daerah, Sub Tugas dan Fungsi Struktur PD:

Terdapat perbedaan Tugas dan Fungsi Perangkat Daerah Fungsi Kepala Dinas dalam Perbup 117 Tahun 2021 dijabarkan sampai huruf h, namun dalam Renstra hanya sampai angka 7

4. BAB II Gambaran Pelayanan, Permasalahan Dan Isu Strategis Perangkat Daerah, Sub Isu Strategis:

Belum dilengkapi tabel penyimpulan Isu strategis

5. BAB IV Program Kegiatan, Sub kegiatan Kinerja dalam rangka mendukung program prioritas daerah :

Belum dilengkapi dengan tabel rencana program / kegiatan / sub kegiatan dan pendanaan .

6. BAB IV Program Kegiatan, pada kegiatan dan Kinerja, Target kinerja penyelenggaraan urusan pemerintahan daerah tahun 2025-2029 melalui Indikator Kinerja Kunci (IKK)

Target kinerja penyelenggaraan urusan pemerintah daerah tahun 2025-2029 melalui Indikator Kinerja Kunci (IKK) berbeda dengan Dokumen Renstra

B. Pengujian Atas Keterhubungan dan Kesesuaian Program, Kegiatan dan Sub Kegiatan dengan Tujuan, dan Sasaran PD dan/atau Pertumbuhan Kinerja Urusan Daerah Yang Menjadi Tanggung Jawab Perangkat Daerah Bersangkutan Dalam Rancangan Akhir Renstra Perangkat Daerah Tahun 2025-2029.

Program, Kegiatan dan Sub Kegiatan telah selaras dengan Tujuan, dan Sasaran PD dan/atau Pertumbuhan Kinerja Urusan Daerah Yang Menjadi Tanggung Jawab Perangkat Daerah Bersangkutan Dalam Rancangan Akhir Renstra Perangkat Daerah Tahun 2025-2029.

C. Pengujian Atas Keterhubungan Kinerja, Indikator, dan Target Kinerja Rancangan Akhir Renstra Perangkat Daerah Tahun 2025-2029 (IKU)

Program, Kegiatan, Sub kegiatan pada Rancangan Akhir Renstra Perangkat Daerah Tahun 2025-2029 selaras dengan Program Perangkat Daerah pada RPJMD Tahun 2025-2029.

D. Pengujian Atas Keterhubungan Kinerja, Indikator, dan Target Kinerja Rancangan Akhir Renstra Perangkat Daerah Tahun 2025-2029 (IKK)

Dalam dokumen Rancangan Akhir Rencana Strategis Perangkat Daerah Tahun 2025-2029 indikator kinerja kunci dalam Rancangan Akhir Renstra selaras dengan Program Perangkat Daerah pada RPJMD Tahun 2025-2029, namun target masih berbeda dengan Dokumen Renstra

E. Rekomendasi

Berdasarkan Catatan Hasil Reviu, disamping terdapat hal-hal yang telah sesuai dengan ketentuan penyusunan Rancangan Akhir Dokumen Renstra Dinas Tenaga Kerja Tahun 2025-2029, masih dijumpai beberapa kelemahan yang harus disempurnakan lebih lanjut. Terhadap beberapa kelemahan/catatan tersebut, direkomendasikan Tim Penyusun Renstra Dinas Tenaga Kerja, Kabupaten Kebumen agar:

1. Melakukan perbaikan latar belakang pada BAB I didalam dokumen Renstra dengan memuat Nilai Strategis Renstra Dinas Tenaga Kerja.
2. Melakukan perbaikan Renstra pada BAB I Pendahuluan Sub Dasar Hukum dengan mencantumkan Instruksi Menteri Dalam Negeri Nomor 2 Tahun 2025.
3. Menyusun kembali tugas fungsi Disnaker sesuai Peraturan Bupati Kebumen Nomor 117 Tahun 2021 tentang SOTK Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kebumen.
4. Menyusun Kembali Isu Strategis sesuai lingkungan dinamis (isu global, nasional, dan regional) dengan mempedomani Instruksi Menteri Dalam Negeri nomor 2 Tahun 2025.
5. Menyajikan Kembali Target kinerja penyelenggaraan urusan pemerintah daerah tahun 2025-2029 melalui Indikator Kinerja Kunci (IKK) dan menyelaraskan dengan dokumen RPJMD.

Kebumen, 29 September 2025

Kepala Dinas Tenaga Kerja
Kabupaten Kebumen



GOKRO AMINOTO, S.IP., M.Kes.
Pembina Utama Muda
NIP.19661129 198702 1 004

Inspektur Pembantu Bidang
Pemerintahan Kesejahteraan dan
Desa



IBNU SAYFUDIN, S.H.
Pembina Tingkat I
NIP.19710604 199803 1 015

Pohon Kinerja
Dinas Tenaga Kerja

Ultimate Outcome
Meningkatkan kesempatan kerja
Indikator:
1. Tingkat partisipasi angkatan kerja
2. Indeks Kepuasan Transmigran

Intermediate Outcome

Meningkatnya transmigran yang menetap
Indikator:
1. Persentase Kumulatif Transmigran yang Menetap
Disnakertrans Prov. Jateng, Kementerian Transmigrasi RI, BBLM DY, BLK Klampok, BLK Cilacap

Immediate Outcome

Meningkatnya Transmigran yang berhasil / menetap
Indikator:
1. Prosentase transmigran yang berhasil / menetap

Output

Jumlah Keseluruhan kepala keluarga transmigran yang ditempatkan
Indikator:

Proses

Jumlah Transmigran yang Dipindahkan dan Ditempatkan
Indikator:

Intermediate Outcome

Meningkatnya ketersediaan tenaga kerja
Indikator:
1. Persentase ketersediaan tenaga kerja
BKK SMA/SMK, Perusahaan, P3MI, BP2MI, Disnakertrans Prov. Jateng, Kemnaker RI

Immediate Outcome

Meningkatnya Perusahaan besar yang telah menyusun RTK Mikro
Indikator:
1. Persentase Perusahaan besar yang telah menyusun RTK Mikro

Output

Penyusunan Rencana Tenaga Kerja (RTK)
Indikator:
1. Jumlah dokumen rencana tenaga kerja makro dan mikro

Proses

Tersusunnya Rencana Tenaga Kerja Makro
Indikator:
1. Jumlah Dokumen Rencana Tenaga Kerja Makro

Proses

Terlaksananya fasilitasi penyusunan Rencana Tenaga Kerja Mikro
Indikator:
1. Jumlah SDM Perusahaan yang mampu menyusun RTK Mikro

Immediate Outcome

Meningkatnya Penempatan Tenaga Kerja
Indikator:
1. Persentase Penempatan Pencari Kerja Terdaftar

Output

Pelayanan antar Kerja di Daerah Kabupaten/Kota
Indikator:
1. Jumlah tenaga kerja yang terserap

Proses

Terwujudnya Pelayanan antar Kerja
Indikator:
1. Jumlah Tenaga Kerja yang Ditempatkan Melalui Layanan AKAD dan AKL

Proses

Terselenggaranya Unit Layanan Disabilitas Ketenagakerjaan
Indikator:
1. Jumlah Tenaga Kerja Disabilitas yang Mendapatkan Fasilitas Layanan ULD

Proses

Terwujudnya Perluasan Kesempatan Kerja
Indikator:
1. Jumlah Tenaga Kerja yang Diberdayakan Melalui program Perluasan Kesempatan Kerja

Intermediate Outcome

Meningkatnya pemberdayaan angkatan kerja perempuan
Indikator:
1. Tingkat Partisipasi angkatan kerja perempuan
BPS Kebumen

Immediate Outcome

Meningkatnya Hubungan Industrial
Indikator:
1. Persentase Cakupan Kepesertaan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan

Output

Pencegahan dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja dan Penutupan Perusahaan di Daerah Kabupaten/Kota
Indikator:
1. Jumlah Perkara Perselisihan yang terselesaikan

Proses

Terlaksananya Peningkatan Pelindungan dan Kompetensi Calon Pekerja Migran Indonesia (CPMI)/Pekerja Migran Indonesia (PMI)
Indikator:
1. Jumlah CPMI/PMI yang Dilindungi dan Ditingkatkan Kompetensinya

Proses

Terlaksananya Pencegahan Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja, dan Penutupan Perusahaan yang Berakibat/Berdampak pada Kepentingan di 1 (Satu) Daerah Kabupaten/Kota
Indikator:
1. Jumlah Perselisihan yang Dicegah

Proses

Terlaksananya Pengembangan Pelaksanaan Jaminan Sosial Tenaga Kerja dan Fasilitas Kesejahteraan Pekerja
Indikator:
1. Terlaksananya Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja dan Fasilitas Kesejahteraan Pekerja

Intermediate Outcome

Meningkatnya kompetensi dan kapasitas tenaga kerja
Indikator:
1. Presentase Kelulusan Uji Kompetensi Tenaga Kerja
Kemnaker RI, BBPVP Kemnaker RI, LPK

Immediate Outcome

Meningkatnya Pelatihan Kerja Dan Produktivitas Tenaga Kerja
Indikator:
1. Persentase lembaga LPK yang berizin

Output

Pelaksanaan Pelatihan berdasarkan Unit Kompetensi
Indikator:
1. Jumlah Pelatihan berdasarkan unit kompetensi

Proses

Terlaksananya Koordinasi Lintas Lembaga dan Kerja Sama dengan Sektor Swasta untuk Penyediaan Instruktur serta Sarana dan Prasarana Lembaga Pelatihan Kerja
Indikator:
1. Jumlah Kesepakatan/Koordinasi dalam rangka Peningkatan Sarana Prasarana Pelatihan Vokasi dan Produktivitas pada Tahun n

Proses

Terlaksananya Proses Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan bagi pencari kerja berdasarkan keterampilan kerja berdasarkan Klaster Kompetensi
Indikator:
1. Jumlah Lembaga Pelatihan Kerja Swasta yang Dibina

Proses

Terlaksananya Pembinaan Lembaga Pelatihan Kerja Swasta
Indikator:
1. Jumlah Lembaga Pelatihan Kerja Swasta yang Ditingkatkan Produktivitas

Output

Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah
Indikator:
1. Jumlah dokumen perencanaan dan evaluasi kinerja perangkat daerah yang tersusun

Proses

Tersusunnya Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah
Indikator:
1. Jumlah Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah

Proses

Terlaksananya Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah
Indikator:
1. Jumlah Laporan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah

Output

Administrasi Keuangan Perangkat Daerah
Indikator:
1. Jumlah bulan administrasi keuangan perangkat daerah

Proses

Tersedianya Gaji dan Tunjangan ASN
Indikator:
1. Jumlah Orang yang Menerima Gaji dan Tunjangan ASN

Proses

Terlaksananya Penatausahaan dan Pengujian/Verifikasi Keuangan SKPD
Indikator:
1. Jumlah Dokumen Penatausahaan dan Pengujian/Verifikasi Keuangan SKPD

Proses

Tersedianya Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor
Indikator:
1. Jumlah Paket Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor yang Disediakan

Proses

Tersedianya Bahan Cetakan dan Penggandaan
Indikator:
1. Jumlah Paket Barang Cetakan dan Penggandaan yang Disediakan

Proses

Tersedianya Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan
Indikator:
1. Jumlah Dokumen Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan yang Disediakan

Proses

Tersedianya Bahan/Material
Indikator:
1. Jumlah Paket Bahan/Material yang Disediakan

Proses

Terlaksananya Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD
Indikator:
1. Jumlah Laporan Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD

Output

Administrasi Umum Perangkat Daerah
Indikator:
1. Jumlah bulan penyediaan administrasi umum

Proses

Tersedianya Peralatan dan Mesin Lainnya
Indikator:
1. Jumlah Unit Peralatan dan Mesin Lainnya yang Disediakan

Proses

Tersedianya Mebel
Indikator:
1. Jumlah Paket Mebel yang Disediakan

Output

Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah
Indikator:
1. Jumlah Unit Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah

Proses

Terlaksananya Penyediaan Jasa Surat Menyurat
Indikator:
1. Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Surat Menyurat

Proses

Tersedianya Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik
Indikator:
1. Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik yang Disediakan

Proses

Tersedianya Jasa Pelayanan Umum Kantor
Indikator:
1. Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor yang Disediakan

Output

Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah
Indikator:
1. Jumlah bulan penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah

Proses

Terlaksananya Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah
Indikator:
1. Jumlah unit pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah

Proses

Tersedianya Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan
Indikator:
1. Jumlah Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan yang Dipelihara dan Dibayarkan Pajak dan Perizinannya

Proses

Terlaksananya Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya
Indikator:
1. Jumlah Peralatan dan Mesin Lainnya yang Dipelihara

Proses

Terlaksananya Pemeliharaan Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya yang Dipelihara/Direhabilitasi
Indikator:
1. Jumlah Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya yang Dipelihara/Direhabilitasi

Output

Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah
Indikator:
1. Jumlah unit pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah

Proses

Tersedianya Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan
Indikator:
1. Jumlah Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan yang Dipelihara dan Dibayarkan Pajak dan Perizinannya

Proses

Terlaksananya Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya
Indikator:
1. Jumlah Peralatan dan Mesin Lainnya yang Dipelihara

Proses

Terlaksananya Pemeliharaan Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya yang Dipelihara/Direhabilitasi
Indikator:
1. Jumlah Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya yang Dipelihara/Direhabilitasi

Proses

Terlaksananya Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah
Indikator:
1. Jumlah unit pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah

Output

Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah
Indikator:
1. Jumlah unit pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah

Proses

Tersedianya Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan
Indikator:
1. Jumlah Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan yang Dipelihara dan Dibayarkan Pajak dan Perizinannya

Proses

Terlaksananya Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya
Indikator:
1. Jumlah Peralatan dan Mesin Lainnya yang Dipelihara

Proses

Terlaksananya Pemeliharaan Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya yang Dipelihara/Direhabilitasi
Indikator:
1. Jumlah Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya yang Dipelihara/Direhabilitasi

Proses

Terlaksananya Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah
Indikator:
1. Jumlah unit pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah

Output

Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah
Indikator:
1. Jumlah unit pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah

Proses

Tersedianya Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan
Indikator:
1. Jumlah Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan yang Dipelihara dan Dibayarkan Pajak dan Perizinannya

Proses

Terlaksananya Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya
Indikator:
1. Jumlah Peralatan dan Mesin Lainnya yang Dipelihara

Proses

Terlaksananya Pemeliharaan Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya yang Dipelihara/Direhabilitasi
Indikator:
1. Jumlah Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya yang Dipelihara/Direhabilitasi

Proses

Terlaksananya Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah
Indikator:
1. Jumlah unit pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah

Ultimate Outcome
Meningkatnya peranan Energi Baru Terbarukan (EBT)
Indikator:
1. Tingkat pemanfaatan EBT dalam pembangunan

Intermediate Outcome

Meningkatnya pemanfaatan Energi Baru Terbarukan (EBT)
Indikator:
1. Persentase pemanfaatan EBT
BRIN KEBUMEN

Immediate Outcome

Meningkatnya Penguasaan Energi Baru Terbarukan
Indikator:
1. Persentase potensi pemanfaatan EBT
BRIN

Output

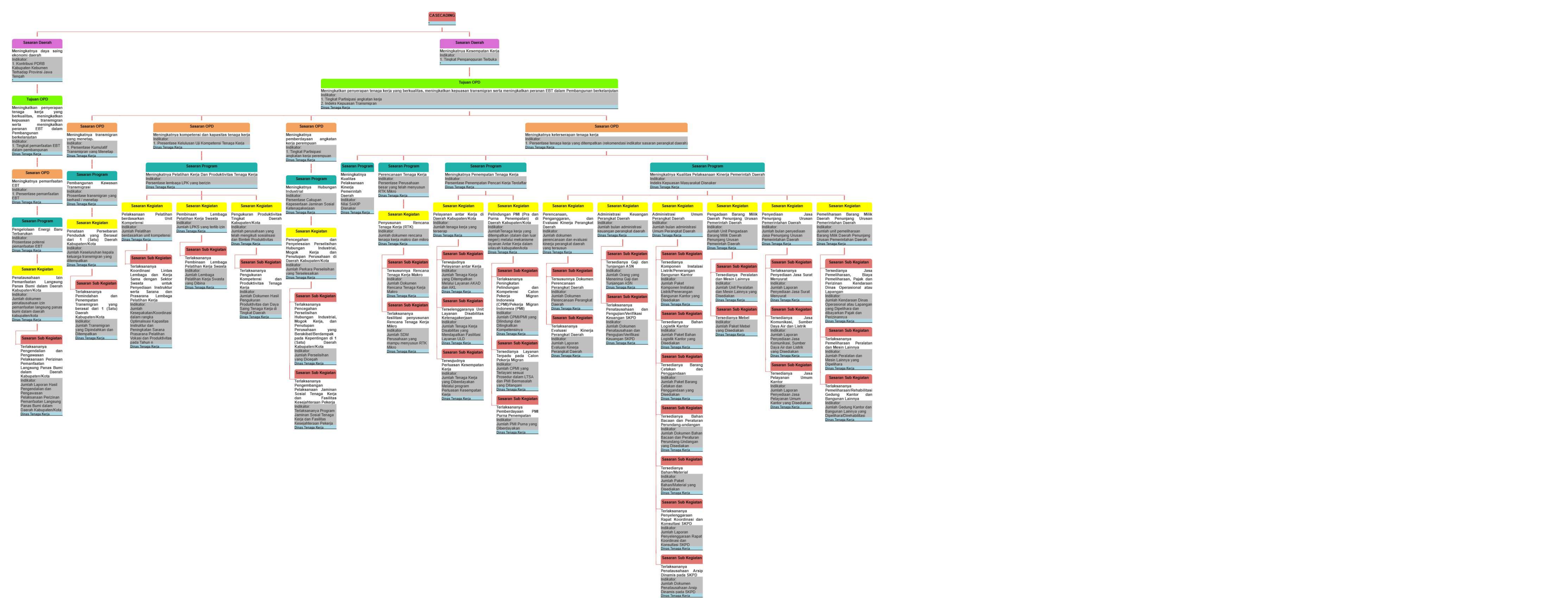
Penatausahaan Izin Pemanfaatan Langsung Panas Bumi dalam daerah Kabupaten/Kota
Indikator:
1. Jumlah dokumen penatausahaan izin pemanfaatan langsung panas bumi dalam daerah kabupaten/kota

Proses

Terlaksananya pengendalian Pelaksanaan Perizinan Pemanfaatan Langsung Panas Bumi dalam daerah Kabupaten/Kota
Indikator:

Proses

Terlaksananya Pengembangan Pelaksanaan Jaminan Sosial Tenaga Kerja dan Fasilitas Kesejahteraan Pekerja
Indikator:
1. Terlaksananya Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja dan Fasilitas Kesejahteraan Pekerja





Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kebumen

Jl. Cendrawasih No.28 Kebumen
Kabupaten Kebumen



Disnaker Kabupaten Kebumen



Disnaker.kebumenkab.go.id

