

Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjiP)

TAHUN 2025

DINAS TENAGA KERJA
KAB. TANJUNGN JABUNG BARAT

BAB I

PENDAHULUAN

A. DASAR PEMBENTUKAN ORGANISASI.

Dasar hukum pembentukan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tanjung Jabung Barat sesuai dengan Peraturan Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Barat Nomor 6 Tahun 2016 tentang Pembentukan Perangkat Daerah. Dalam menjalankan tugas dan fungsinya telah ditetapkan Peraturan Bupati Tanjung Jabung Barat Nomor 25 Tahun 2023 tentang Susunan Organisasi Dan Tata Kerja Perangkat Daerah, serta Peraturan Bupati Tanjung Jabung Barat Nomor 21 Tahun 2018 tentang Pembentukan Unit Pelayanan Teknis Balai Latihan Kerja.

B. ASPEK STRATEGIS ORGANISASI

Aspek strategis organisasi yang akan dicapai oleh Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tanjung Jabung Barat meliputi aspek strategis internal dan eksternal, adalah sebagai berikut:

1. Meningkatnya Pelayanan Pelatihan Dan Penempatan Tenaga Kerja;
2. Meningkatnya Pembinaan Hubungan Industrial;
3. Meningkatnya Kinerja Pelayanan Perangkat Daerah dan Akuntabilitas Kinerja Perangkat Daerah.

C. PERMASALAHAN UTAMA YANG SEDANG DIHADAPI ORGANISASI

Isu- isu strategis dalam melaksanakan tugas-tugas Bidang Ketenagakerjaan yang menimbulkan permasalahan-permasalahan utama yang sedang dihadapi organisasi, khususnya pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tanjung Jabung Barat adalah sebagai berikut:

1. Lebih dominannya jumlah pekerja di sektor informal daripada sektor formal;
2. Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) di dominasi kelompok pendidikan SMP ke bawah;
3. Banyaknya tamatan Sekolah Menengah Atas yang tidak mempunyai keahlian khusus;
4. Baru memiliki 1 (satu) orang Instruktur Pelatihan pada UPTD BLK dengan Kejuruan Komputer;

5. Belum adanya bangunan Workshop pelatihan di UPTD BLK;
6. Kurangnya Sarana dan Prasarana lainnya penunjang Pelatihan Berbasis Kompetensi pada UPTD BLK;
7. Jumlah lapangan kerja yang tersedia tidak sebanding dengan jumlah pencari kerja;
8. Masih terjadi *Mismatch* (kualifikasi tenaga kerja yang tersedia tidak sesuai dengan kebutuhan lapangan kerja);
9. Terbatasnya sumber daya aparatur yang berkualitas dalam menyelenggarakan program-program ketenagakerjaan;
10. Belum optimalnya upaya pengawasan ketenagakerjaan, dikarenakan terbatasnya fungsional pengawas di UPTD Wilayah I Provinsi Jambi, sementara jumlah perusahaan yang harus diawasi cukup banyak meliputi 5 (lima) Kabupaten/Kota;
11. Belum sinkronnya data ketenagakerjaan

D. KEDUDUKAN, TUGAS POKOK DAN FUNGSI.

Sesuai dengan Peraturan Daerah Nomor 6 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah (Lembaran Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Barat Tahun 2016 Nomor 6), dan Peraturan Bupati Tanjung Jabung Barat Nomor 21 Tahun 2018 tentang Pembentukan Unit Pelayanan Teknis Balai Latihan Kerja, menggambarkan tentang pembagian Tugas Pokok dan Fungsi. Sehingga setiap Personil Dinas Tenaga Kerja Kab. Tanjab Barat dapat mengetahui tugas dan tanggung jawab masing-masing. Untuk menyelenggarakan tugas pokok tersebut, Dinas Tenaga Kerja KabupatenTanjung Jabung Barat mempunyai fungsi:

1. Perumusan kebijakan di bidang pelatihan dan penempatan tenaga kerja dan bidang hubungan industrial dan jaminan sosial;
2. Pelaksanaan kebijakan di bidang pelatihan dan penempatan tenaga kerja dan bidang hubungan industrial dan jaminan sosial;
3. Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan di bidang pelatihan dan penempatan tenaga kerja dan bidang hubungan industrial dan jaminan sosial;
4. Pelaksanaan administrasi dinas di bidang pelatihan dan penempatan tenaga kerja dan bidang hubungan industrial dan jaminan sosial; dan
5. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Bupati terkait dengan tugas dan fungsinya.

Pembentukan dan Susunan Organisasi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tanjung Jabung Barat telah diatur di dalam Peraturan Bupati Tanjung Jabung Barat Nomor 25 Tahun 2024 tentang Susunan Organisasi Dan Tata Kerja Perangkat Daerah, dengan susunan organisasi sebagai berikut:

1. KEPALA DINAS

Kepala Dinas mempunyai tugas membantu Bupati dalam merumuskan kebijakan, melaksanakan kebijakan, menyelenggarakan urusan pemerintahan, pembinaan, evaluasi dan pelaporan di bidang tenaga kerja. Dalam melaksanakan tugas pokok, Kepala Dinas mempunyai fungsi:

- a. Perumusan kebijakan dibidang dibidang tenaga kerja;
- b. Pelaksanaan kebijakan dibidang tenaga kerja;
- c. Pelaksanaan evaluaasi dan pelaporan dibidang tenaga kerja;
- d. Pelaksanaan administrasi dinas dibidang tenaga kerja; dan
- e. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Bupati terkait dengan tugas dan fungsinya.

2. SEKRETARIS

Sekretaris mempunyai tugas memberikan pelayanan teknis dan administrasi kepada semua unit kerja di lingkungan Dinas Tenaga Kerja. Dalam melaksanakan tugas pokok, Sekretaris mempunyai fungsi:

- a. Koordinasi penyusunan rencana strategis, rencana kerja, rencana program dan anggaran, pelaporan perencanaan dan akuntabilitas kinerja;
- b. Pembinaan dan penyelenggaraan urusan umum dan kepegawaian meliputi: ketatausahaan, kepegawaian, penatausahaan aset dan perlengkapan, kerja sama, hubungan masyarakat, dan kearsipan;
- c. Pembinaan dan penyelenggaraan urusan keuangan meliputi: perbendaharaan, akuntansi, verifikasi, dan tindak lanjut (LHP);
- d. Koordinasi dan penyusunan peraturan perundang-undangan;
- e. Pengelolaan barang milik/kekayaan negara; dan
- f. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh atasan terkait dengan tugas dan fungsinya.

3. KEPALA SUB BAGIAN PERENCANAAN, EVALUASI DAN PELAPORAN PROGRAM

Kepala Sub Bagian Perencanaan, Evaluasi dan Pelaporan Program mempunyai tugas pokok tugas melaksanakan perencanaan, evaluasi dan pelaporan program. Dalam melaksanakan tugas pokok, Kepala Subbagian Perencanaan mempunyai fungsi:

- a. Melakukan penyiapan bahan perumusan kebijakan lingkup perencanaan, evaluasi dan pelaporan program;
- b. Melakukan penyiapan bahan petunjuk teknis lingkup penyiapan bahan penyusunan rencana anggaran, koordinasi penyusunan program dan anggaran;
- c. Melakukan penyiapan dan pengumpulan bahan dari bidang-bidang untuk bahan rumusan kebijakan teknis dan operasional rencana kerja;
- d. Melakukan penghimpunan, pengolahan dan penyiapan bahan evaluasi dan penilaian kinerja;
- e. Melakukan penyiapan bahan koordinasi perencanaan dan anggaran meliputi anggaran APBD, APBN, PHLN baik kabupaten, provinsi dan pusat secara lintas program;
- f. Melakukan penyusunan Laporan Kinerja (LKj), Rencana Strategis (Renstra), Rencana Kerja (Renja), Perjanjian Kinerja (PK), Indikator Kinerja Utama (IKU) dan Laporan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah (LPPD); dan
- g. Melakukan tugas lain yang diberikan oleh atasan terkait dengan tugasnya.

4. KEPALA SUB BAGIAN UMUM DAN KEUANGAN

Kepala Sub Bagian Umum dan Keuangan mempunyai tugas pokok melakukan urusan rumah tangga, kepegawaian, keuangan, tata usaha, pengelolaan aset, kerjasama, humas, arsip dan dokumentasi serta ketatalaksanaan. Dalam melaksanakan tugas pokok, Kepala Subbagian Umum dan Keuangan mempunyai fungsi:

- a. Melakukan penyusunan rencana dan anggaran sub bagian umum dan keuangan;
- b. Melakukan penyiapan bahan perumusan kebijakan lingkup umum dan keuangan;
- c. Melakukan urusan rencana kebutuhan, usulan pengembangan, tanda jasa, kenaikan pangkat dan gaji berkala, cuti, disiplin, evaluasi kinerja, pemberhentian dan pensiun, serta kesejahteraan pegawai;

- d. Melakukan penyiapan bahan petunjuk teknis pengelolaan administrasi umum yang meliputi pengelolaan administrasi surat menyurat, tata naskah dinas, penataan kearsipan dinas dan pengelolaan perlengkapan;
- e. Melakukan penyiapan bahan petunjuk teknis lingkup administrasi kepegawaian yang meliputi kegiatan penyiapan bahan penyusunan rencana mutasi, promosi, kepangkatan, cuti, disiplin, pengembangan pegawai dan kesejahteraan pegawai;
- f. Melakukan penyiapan bahan petunjuk teknis lingkup administrasi keuangan yang meliputi kegiatan pengelolaan dan pengendalian keuangan, urusan perbendaharaan, akuntansi, verifikasi, ganti rugi, tindak lanjut LHP serta penyusunan laporan keuangan dinas;
- g. Melakukan pengelolaan dan penyusunan laporan administrasi kepegawaian, keuangan, ketatausahaan, peraturan perundang-undangan, tatalaksana, dan hubungan masyarakat;
- h. Melakukan pemeliharaan dan pengelolaan aset, pengelolaan inventaris barang milik negara dan penyusunan laporan aset dinas;
- i. Melakukan penyiapan bahan koordinasi dengan unit kerja/instansi terkait sesuai lingkup tugas; dan
- j. Melakukan tugas lain yang diberikan atasan terkait dengan tugasnya.

5. KEPALA BIDANG PELATIHAN DAN PENEMPATAN TENAGA KERJA

Kepala Bidang Pelatihan dan Penempatan Tenaga Kerja mempunyai tugas melaksanakan perumusan kebijakan dan petunjuk teknis, pelaksanaan kebijakan, pembinaan, pemberian rekomendasi, koordinasi, evaluasi dan pelaporan di bidang Pelatihan dan Penempatan Tenaga Kerja. Dalam melaksanakan tugas pokok, Kepala Bidang Pelatihan dan Penempatan Tenaga Kerja menyelenggarakan fungsi:

- a. penyusunan, pelaksanaan, evaluasi dan pelaporan program dan rencana kerja Pelatihan dan Penempatan Tenaga Kerja;
- b. penyiapan perumusan, petunjuk teknis dan pelaksanaan kebijakan teknis, fasilitasi, koordinasi, pemantauan dan evaluasi penyusunan sistem, pembinaan tenaga kerja, penempatan tenaga kerja, pemberian izin tenaga kerja, pedoman penilaian, pembatasan penggunaan dan perizinan tenaga kerja asing;

- c. penyiapan perumusan dan pelaksanaan kebijakan teknis, fasilitasi, koordinasi, pemantauan dan evaluasi perluasan lapangan kerja dan perluasan kesempatan kerja perkotaan dan pedesaan;
- d. penyiapaan perumusan dan pelaksanaan kebijakan teknis, fasilitasi, koordinasi, pemantauan dan evaluasi inventarisasi kebutuhan latihan, pembinaan pencari kerja, menyiapkan standarisasi dan tes perizinan lembaga latihan serta pemantauan lembaga pelatihan kerja produktifitas, pelaksanaan pelatihan kerja dan penyaluran lulusan ke perusahaan dan organisasi yang membutuhkan;
- e. pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh atasan, terkait dengan tugas dan fungsinya.

6. SUB KOORDINATOR PENEMPATAN TENAGA KERJA

Sub Koordinator Penempatan Tenaga Kerja mempunyai tugas melaksanakan penyusunan sistem dan pedoman pembinaan bursa kerja, pemberian izin, penyebarluasan data dan informasi angkatan kerja dan kesempatan kerja lingkup penempatan tenaga kerja. Sub Koordinator Penempatan Tenaga Kerja mempunyai uraian tugas pekerjaan:

- a. melakukan penyusunan rencana dan anggaran Sub Koordinator Penempatan Tenaga Kerja;
- b. melakukan penyiapaan bahan penyusunan dan pelaksanaan kebijakan teknis sistem dan pedoman pembinaan tenaga kerja, pemberian izin tenaga kerja, pedoman penilaian, pembatasan penggunaan dan perizinan tenaga kerja asing;
- c. melakukan pengumpulan informasi dan mengolah data dalam rangka pemungutan Retribusi Perpanjangan Izin Memperkerjakan Tenaga Kerja Asing (TKA) dan memberikan rekomendasi perizinan bagi perusahaan pengguna tenaga kerja asing yang bekerja di wilayah kabupaten Tanjung Jabung Barat;
- d. melakukan pengumpulan, mengolah, menganalisa, dan menyajikan serta menyebarluaskan data dan informasi jabatan ketenagakerjaan;
- e. melakukan penyiapan penyusunan sistem dan pedoman pembinaan bursa kerja di lembaga pelatihan kerja dan lembaga pendidikan formal, pedoman pengembangan sarana penyuluh dan bimbingan jabatan serta menyelenggarakan pelatihan ketenagakerjaan pada perusahaan – perusahaan dan pencari kerja;

- f. melakukan penyiapan pembinaan pelaksanaan informasi pasar kerja dan bursa kerja serta menyajikan data angkatan kerja, kesempatan kerja dan tingkat pengangguran;
- g. melakukan pembinaan bimbingan analisa jabatan, menyiapkan konsep sistem/metode teknik penggunaan analisis jabatan dibidang ketenagakerjaan; dan
- h. melakukan tugas lain yang diberikan oleh atasan, terkait dengan tugasnya.

7. SUB KOORDINATOR PERLUASAN KESEMPATAN KERJA

Sub Koordinator Perluasan Kesempatan Kerja berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Bidang. Sub Koordinator Perluasan Kesempatan Kerja mempunyai tugas melaksanakan pembinaan, bimbingan, perluasan lapangan kerja dan kesempatan kerja perkotaan dan pedesaan lingkup perluasan kerja. Sub Koordinator Perluasan Kesempatan Kerja mempunyai uraian tugas pekerjaan:

- a. melakukan penyusunan rencana dan anggaran Sub Koordinator Perluasan Kesempatan Kerja;
- b. melakukan penyiapan bahan penyusunan sistem dan bahan pedoman pembinaan teknologi tepat guna di sektor pertanian dan non pertanian serta perluasan lapangan kerja dan perluasan kesempatan kerja perkotaan dan kesempatan kerja pedesaan:
- c. melakukan bimbingan dan bantuan kepada masyarakat, lembaga-lembaga swasta yang akan atau sedang melaksanakan usaha mandiri:
- d. melakukan penyiapan bahan monitoring pelaksanaan teknologi tepat guna dan menyebarluaskan data informasi teknologi tepat guna tenaga kerja mandiri dan perluasan kesempatan kerja;
- e. melakukan pemantaun, evaluasi dan penyusunan laporan kegiatan perluasan kesempatan kerja secara berkala: dan
- f. melakukan tugas lain yang diberikan oleh atasan, terkait dengan tugasnya.

8. SUB KOORDINATOR PELATIHAN DAN PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA

Sub Koordinator Pelatihan dan Produktivitas Tenaga Kerja mempunyai tugas menyiapkan penyuluhan, bimbingan, penyelenggaraan pelatihan dan kebutuhan pelatihan bagi pencari kerja lingkup Pelatihan dan Produktivitas Tenaga Kerja. Sub Koordinator Pelatihan dan Produktivitas Tenaga Kerja mempunyai uraian tugas pekerjaan:

- a. melakukan penyusunan rencana dan anggaran Pelatihan dan Produktivitas Tenaga Kerja;
- b. melakukan penyiapan inventarisasi kebutuhan latihan dan bahan pembinaan pelaksanaan Pencari Kerja terhadap Perusahaan;
- c. melakukan penyuluhan dan bimbingan kepada pengusaha kecil dan menengah dalam rangka meningkatkan produktifitas dan bimbingan dan penyuluhan sertifikasi tenaga kerja;
- d. melakukan pemantauan lembaga pelatihan kerja produktifitas yang mencakup jumlah, kualitas, lokasi dan fasilitas pelatihan yang dimiliki;
- e. melakukan koordinasi pelaksanaan pelatihan yang dilakukan oleh BLK/KLK maupun MTU dalam hal pendaftaran, seleksi, pemanggilan peserta serta menyalurkan lulusan ke perusahaan dan organisasi yang membutuhkan
- f. melakukan penyiapan standarisasi dan pelaksanaan tes dan perizinan lembaga latihan; dan
- g. melakukan tugas lain yang diberikan oleh atasan terkait dengan tugasnya.

9. BIDANG HUBUNGAN INDUSTRIAL DAN JAMINAN SOSIAL

Bidang Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Dinas. Bidang Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial mempunyai tugas penyusunan dan pelaksanaan kebijakan, fasilitasi, koordinasi, pemantauan dan evaluasi di bidang hubungan industrial dan jaminan sosial. Kepala Bidang Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial menyelenggarakan fungsi

- a. penyusunan, pelaksanaan, evaluasi dan pelaporan program dan rencana kerja dibidang hubungan industriaal dan jaminan sosial;

- b. penyiapan perumusan dan pelaksanaan kebijakan, fasilitasi, koordinasi, pemantauan dan evaluasi pelaporan ketenagakerjaan, pendaftaran ijin operasional perusahaan pemberi kerja, penyedia jasa tenaga kerja, verifikasi pencatatan serikat pekerja/serikat buruh, pembinaan peningkatan sarana hubungan industrial dan persyaratan kerja, pembinaan dan verifikasi pengesahan Peraturan Perusahaan (PP) dan pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama (PKB) di perusahaan;
- c. penyiapan perumusan dan pelaksanaan kebijakan, fasilitasi, koordinasi, pemantauan dan evaluasi pengupahan dan jaminan sosial;
- d. penyiapaan perumusan dan pelaksanaan kebijakan, fasilitasi, koordinasi, pemantauan dan evaluasi pembinaan, penerapan kelembagaan dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial;
- e. pelaksanaan pembinaan organisasi pekerja, pengusaha, lembaga kerjasama bipartit dan tripartit, pengupahan dan jaminan sosial;
- f. pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh atasan terkait dengan tugas dan fungsinya.

10. SUB KOORDINATOR HUBUNGAN INDUSTRIAL DAN SYARAT KERJA

Sub Koordinator Hubungan Industrial dan Syarat Kerja berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Bidang. Sub Koordinator Hubungan Industrial dan Syarat Kerja mempunyai tugas melakukan penyusunan rencana, fasilitasi, pembinaan dan verifikasi lingkup Hubungan Industrial dan Syarat Kerja. Sub Koordinator Hubungan Industrial dan Syarat Kerja mempunyai uraian tugas pekerjaan:

- a. melakukan penyusunan rencana dan anggaran Sub Koordinator Hubungan Industrial dan Syarat Kerja;
- b. melakukan fasilitasi pelaporan ketenagakerjaan, pendaftaran ijin operasional perusahaan pemberi kerja, penyedia jasa tenaga kerja dan pembinaan peningkatan sarana hubungan industrial dan persyaratan kerja;
- c. melakukan pembinaan dan verifikasi pengesahan Peraturan Perusahaan (PP), pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama (PKB) di perusahaan, dan verifikasi pencatatan Serikat Pekerja/Serikat Buruh;

- d. melakukan pemantauan, evaluasi dan pelaporan kegiatan Hubungan Industrial dan Syarat Kerja; dan
- e. melakukan tugas lain yang diberikan oleh atasan terkait dengan tugasnya.

11. SUB KOORDINATOR PENGUPAHAN DAN JAMINAN SOSIAL

Sub Koordinator Pengupahan dan Jaminan Sosial berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Bidang. Sub Koordinator Pengupahan dan Jaminan Sosial mempunyai tugas melakukan penyusunan rencana, fasilitasi, pendataan koordinasi, pemantauan, evaluasi dan pelaporan lingkup Pengupahan dan Jaminan Sosial. Sub Koordinator Pengupahan dan Jaminan Sosial mempunyai uraian tugas pekerjaan:

- a. melakukan penyusunan rencana dan anggaran Sub Koordinator Pengupahan dan Jaminan Sosial;
- b. melakukan fasilitasi kebijakan pengupahan dan jaminan sosial;
- c. melakukan pendataan dan memfasilitasi pembinaan pengupahan dan kepesertaan jaminan sosial di perusahaan;
- d. melakukan koordinasi dengan kelembagaan badan penyelenggara jaminan sosial dan pemantauan evaluasi data kecelakaan kerja dan pelaksanaan fisik kecelakaan;
- e. melakukan pemantauan, evaluasi dan pelaporan kegiatan pengupahan dan jaminan sosial; dan
- f. melakukan tugas lain yang diberikan oleh atasan terkait dengan tugasnya.

12. SUB KOORDINATOR KELEMBAGAAN DAN PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL

Sub Koordinator Kelembagaan dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Bidang. Sub Koordinator Kelembagaan dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial mempunyai tugas melakukan penyusunan rencana, fasilitasi kebijakan, pembinaan dan koordinasi lingkup Kelembagaan dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Sub Koordinator Kelembagaan dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial mempunyai uraian tugas pekerjaan:

- a. melakukan penyusunan rencana dan anggaran Sub Koordinator Kelembagaan dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial;

- b. melakukan fasilitasi kebijakan penerapan kelembagaan dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial serta pembinaan kelembagaan perusahaan dan permasalahan hubungan industrial di perusahaan;
- c. melakukan koordinasi dengan pegawai mediator dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial sesuai dengan peraturan yang berlaku;
- d. melakukan koordinasi dengan pelaksana kelembagaan dan para pihak yang terkait permasalahan ketenagakerjaan;
- e. melakukan pemantauan, evaluasi dan pelaporan kegiatan Kelembagaan dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial;
- f. melakukan tugas lain yang diberikan oleh atasan terkait dengan tugasnya.

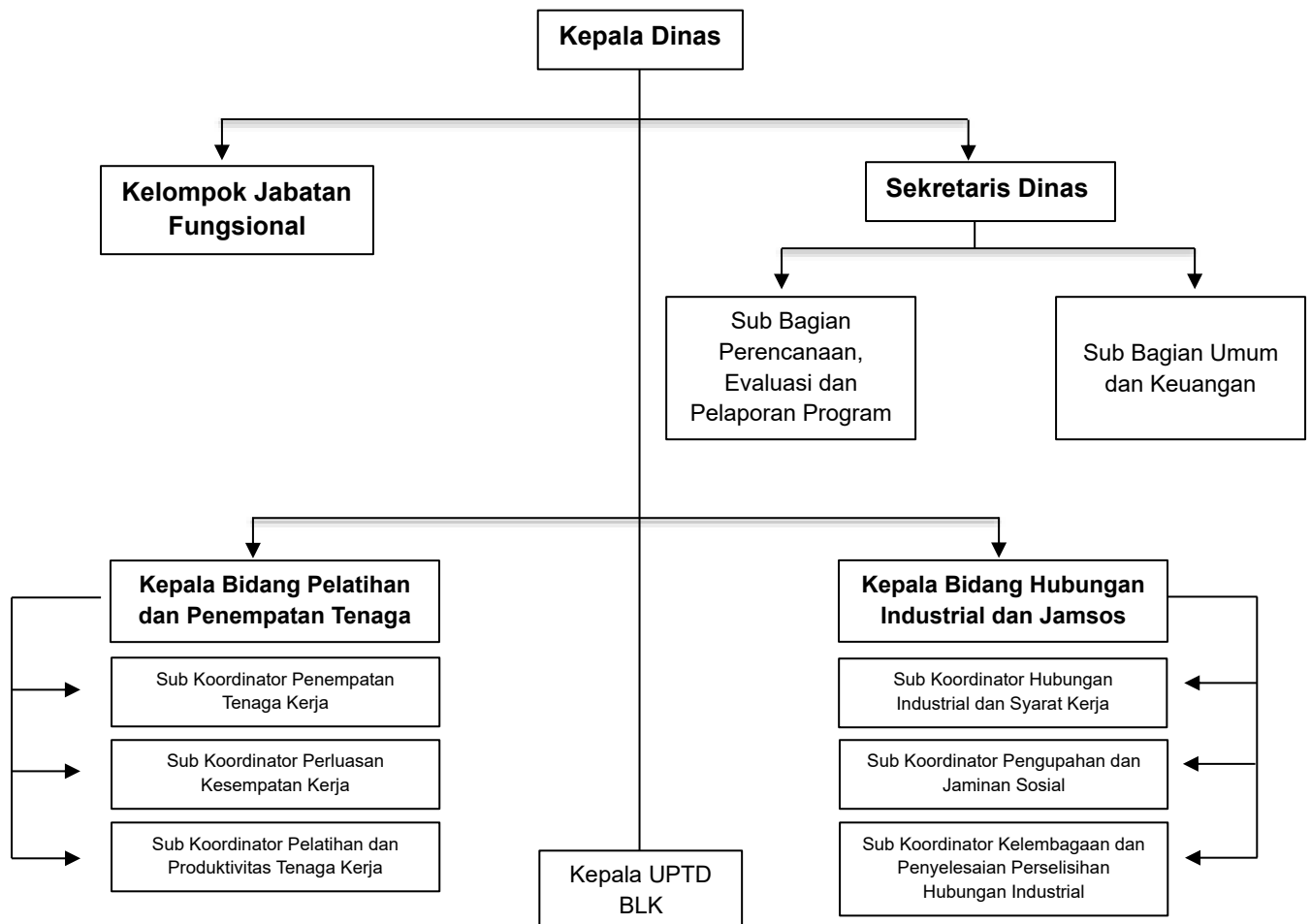
13. KEPALA UPTD BLK

UPTD Balai Latihan Kerja dipimpin oleh Kepala UPTD yang berkedudukan dibawah dan bertanggung Jawab kepada Kepala Dinas. Kepala UPTD mempunyai tugas membantu Kepala Dinas melaksanakan Kegiata Teknis Operasional dan/atau kegiatan teknis penunjang di bidang Pelatihan kerja. Adapun uraian tugas sebagai berikut:

- a. Melaksanakan perencanaan program, kegiatan dan anggaran UPTD Balai Latihan Kerja;
- b. Melaksanakan Perencanaan Kebutuhan Sarana dan Prasarana UPTD Balai Latihan Kerja;
- c. Melaksanakan Pemeliharaan Sarana dan Pasarana;
- d. Melaksanakan pelatihan kerja, uji kompetensi tenaga kerja, sertifikasi dan pelayanan konsultasi di Bidang Pelatihan Kerja serta pemberdayaan instruktur dan tenaga pelatihan;
- e. Melaksanakan Monitoring, evaluasi dan Pelaporan pelatihan kerja, uji kompetensi tenaga kerja dan pelayanan konsultasi di bidang Pelatihan kerja serta pemberdayaan instruktur dan tenaga pelatihan
- g. Melaksanakan tugas dinas lain yang diberikan atasan sesuai lingkup tugas.

E. STRUKTUR ORGANISASI

Untuk melaksanakan tugas Pokok dan Fungsi Dinas, maka telah disusun Struktur Organisasi pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tanjung Jabung Barat yang dapat dilihat pada bagan berikut ini:



F. SUMBER DAYA MANUSIA

Keberhasilan dalam tugas sangat tergantung pada Sumber Daya Manusia Aparatur Sipil Negara. Oleh karena itu, dalam rangka mencapai tujuan tersebut, dan untuk mewujudkan masyarakat madani yang taat hukum, berperadaban modern yang demokratis, makmur, adil dan bermoral tinggi, diperlukan Aparatur Sipil Negara yang mempunyai integritas tinggi sebagai abdi Negara dan Abdi Masyarakat yang dalam menyelenggarakan pelayanan harus adil dan merata kepada seluruh masyarakat yang didasarkan atas kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945, NKRI dan Bhineka Tunggal Ika.

Disamping itu, dalam pelaksanaan desentralisasi kewenangan Pemerintahan Daerah, Aparatur Sipil Negara berkewajiban untuk tetap menjaga persatuan dan kesatuan bangsa dan harus melaksanakan tugasnya secara profesional dan bertanggung jawab dalam tugas pemerintahan, pembangunan dan kemasyarakatan, serta bersih dan bebas dari Korupsi, Kolusi dan Nepotisme. Pernyataan diatas merupakan pernyataan yang tertuang dalam penjelasan atas Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.

Sumber daya manusia merupakan topik yang sangat penting dan harus terus ditingkatkan kemampuannya untuk menunjang kelancaran tugas-tugas pemerintahan, pembangunan dan pelayanan kepada masyarakat khususnya pada bidang ketenagakerjaan.

Oleh karena itu untuk menghadapi perkembangan dan kemajuan zaman yang berbasis IT sekarang ini, perlu didukung dengan etika yang baik serta diimbangi dengan ilmu pengetahuan yang memadai agar mampu menjawab segala perubahan dan tantangan pada masa sekarang dan masa yang akan datang.

Dalam rangka mendukung pelaksanaan tugas dibidang ketenagakerjaan, sampai dengan saat ini jumlah Sumber Daya Manusia Aparatur Sipil Negara yang ada di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tanjung Jabung Barat per 31 Desember 2025

sebanyak 38 orang, dengan klarifikasi berdasarkan golongan, jabatan, serta pendidikan sebagai berikut:

Jumlah

1. Eselon III A (Plt. Kepala Dinas)	: 1 orang
2. Eselon III B (Kepala Bidang)	: 2 orang
3. Eselon IV A (Kasubbag/Ka UPTD BLK)	: 3 orang
4. Pengantar Kerja	: 2 orang
5. Instruktur	: 3 orang
6. Mediator Hubungan Industrial	: 4 orang
7. Fungsional Umum	: 4 orang
8. PPPK	: 19 Orang

BAB II

PERENCANAAN KINERJA

A. RENCANA STRATEGIS.

Dokumen Rencana Strategis (Renstra) Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tanjung Jabung Barat Tahun 2025-2029 ditetapkan dengan Peraturan Bupati Tanjung Jabung Barat Nomor 25 Tahun 2025 Tentang Penetapan Rencana Strategis Perangkat Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Barat Tahun 2025-2029 Visi dan Misi pada Dokumen Rencana Strategis (Renstra) mengacu pada RPJMD Kabupaten Tanjung Jabung Barat Tahun 2025-2029, yaitu :

1. Visi

“Kabupaten Tanjung Jabung Barat BERKAH MADANI”

2. Misi

Dalam mewujudkan Visi dan Misi Kepala Daerah, Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tanjung Jabung Barat termasuk ke dalam Misi ke Satu, yaitu Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia Yang Beriman, Berilmu dan Berahlak, dan Misi ke empat, yaitu Peningkatan Pertumbuhan Ekonomi Daerah dan Pemberdayaan Ekonomi Kerakyatan.

Visi Kabupaten Tanjung Jabung Barat Tahun 2025-2029 menunjukkan arah pembangunan Kabupaten Tanjung Jabung Barat BERKAH MADANI, adalah sebagai berikut:

- a. Kabupaten Tanjung Jabung Barat BERKAH yaitu Kabupaten Tanjung Jabung Barat yang Berkualitas, Ekonomi Maju, Religius, Kompetitif, Aman, Harmonis:
 - 1) Tanjung Jabung Barat sebagai kabupaten yang Berkualitas ditandai dengan kinerja pemerintahan yang baik, pengelolaan sumberdaya alam yang efisiensi dan berkelanjutan, serta mampu mengembangkan sektor ekonomi kreatif
 - 2) Tanjung Jabung Barat sebagai kabupaten yang Ekonomi Maju ditunjukkan dengan pertumbuhan ekonomi yang stabil dan tinggi, pendapatan per kapita yang besar, tingkat pengangguran yang rendah, dan tingkat kemiskinan yang rendah serta berkembangnya diversifikasi ekonomi dengan berbagai sektor
 - 3) Tanjung Jabung Barat sebagai kabupaten yang Religius ditandai dengan meningkatnya pemahaman, pengamalan, dan pemeliharaan kerukunan dalam kehidupan beragama, serta meningkatnya semangat kebersamaan dalam masyarakat yang beriman dan bertaqwa

- 4) Tanjung Jabung Barat sebagai kabupaten yang Kompetitif digambarkan dengan kemampuan untuk bersaing secara efektif dalam berbagai bidang yang didukung dengan keunggulan kompetitif dan kebijakan pembangunan yang berkelanjutan
 - 5) Tanjung Jabung Barat sebagai kabupaten yang Aman ditunjukkan dengan rendahnya tingkat kejahatan, keamanan terhadap bencana alam yang terkendali, dan tingkat keamanan masyarakat umum yang rendah.
 - 6) Tanjung Jabung Barat sebagai kabupaten yang Harmonis ditandai dengan lingkungan masyarakat yang saling menghargai, mendukung, dan bekerja sama dengan baik, tanpa memandang latar belakang suku, agama, atau ras dan terciptanya suasana yang kondusif untuk pembangunan.
- b. Kabupaten Tanjung Jabung Barat MADANI yaitu Kabupaten Tanjung Jabung Barat yang Mandiri dan BerInovasi
- 1) Tanjung Jabung Barat sebagai kabupaten yang Mandiri dicirikan dengan kemampuan untuk mengatur dan mengurus urusan pemerintahan dan kepentingan masyarakat secara mandiri, dan ketergantungan pada pemerintah pusat semakin berkurang.
 - 2) Tanjung Jabung Barat sebagai kabupaten yang BerInovasi ditunjukkan dengan meningkatnya penciptaan dan penerapan ide-ide baru untuk meningkatkan kualitas pelayanan publik, pembangunan daerah, dan kesejahteraan masyarakat.

Misi Kabupaten Tanjung Jabung Barat Tahun 2025-2029

Misi Kabupaten Tanjung Jabung Barat adalah upaya-upaya yang akan dilaksanakan pemerintah daerah Kabupaten Tanjung Jabung Barat untuk mewujudkan Visi Kabupaten Tanjung Jabung Barat sampai dengan tahun 2029. Misi Kabupaten Tanjung Jabung Barat harus memperhatikan Misi (Agenda) pembangunan yang tertuang dalam RPJMN tahun 2025-2029 yang tertuang dalam Asta Cita yaitu :

1. Memperkokoh 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 agro-maritim industri di sentra produksi melalui peran aktif koperasi
4. 4Memperkuat pembangunan 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
8. Memperkuat penyelarasan kehidupan yang harmonis dengan lingkungan, alam dan budaya, serta peningkatan toleransi antar umat beragama untuk mencapai masyarakat yang adil dan makmur

Untuk mencapai visi Kabupaten Tanjung Jabung Barat, Pemerintah Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Barat menetapkan 3 (tiga) Misi pembangunan daerah tahun 2025 – 2029 yaitu:

1. Berkah dalam peningkatan kualitas sumberdaya manusia dan kondisi sosial yang tenteram, tertib, mantap dan inovatif
 2. Berkah dalam peningkatan tata kelola pemerintahan dan pelayanan publik
 3. Berkah dalam upaya peningkatan pertumbuhan ekonomi serta pemerataan pembangunan dari desa ke kota yang berkelanjutan
3. Tujuan

Tujuan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tanjung Jabung Barat adalah Terwujudnya tata kelola Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tanjung Jabung Barat yang efektif, peningkatan kualitas dan daya saing tenaga kerja dan hubungan industrial yang harmonis guna mendukung pertumbuhan ekonomi daerah yang inklusif dan berkelanjutan

4. Sasaran

Berdasarkan tujuan tersebut diatas, maka Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tanjung Jabung Barat telah menetapkan sasaran yang akan dicapai melalui keberhasilan dari indikator-indikator yang telah ditetapkan. Sasaran yang akan dicapai oleh Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tanjung Jabung Barat adalah:

1. Meningkatnya kinerja pelayanan Perangkat Daerah dan Akuntabilitas Kinerja Perangkat Daerah
2. Meningkatnya Pelayanan Pelatihan dan Penempatan Tenaga Kerja
3. Meningkatnya Pembinaan Hubungan Industrial

5. Indikator

Indikator Kinerja Utama (IKU) Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tanjung Jabung Barat Sebagai berikut:

1. Persentase Tenaga Kerja yang dilatih
2. Persentase Pencari Kerja yang terdaftar yang
3. Persentase pencari kerja yang terdaftar yang ditempatkan
4. Persentase perusahaan yang menerapkan tata kelola kerja yang layak (PP/PKB, LKS Bipartit, UMK, Struktur skala upah dan terdaftar peserta BPJS Ketenagakerjaan)
5. Persentase kasus perselisihan
6. Nilai AKIP Dinas Tenaga Kerja
7. Nilai Survey Kepuasan Masyarakat (SKM)

6. Sasaran, Strategis, Kebijakan dan Program

Berdasarkan tujuan dan indikator tujuan tersebut diatas, maka ditetapkan sasaran strategis dan kebijakan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tanjung Jabung Barat yang dituangkan yang dijelaskan dalam tabel berikut ini:

ISU STRATEGIS:			
1. Rendahnya kompetensi angkatan kerja lokal			
2. Belum optimalnya pembinaan hubungan industrial			
VISI : Kabupaten Tanjung Jabung Barat BERKAH MADANI			
MISI II : Berkah dalam peningkatan tata kelola pemerintahan dan pelayanan publik			
Tujuan	Sasaran	Strategi	Kebijakan
Terwujudnya tata kelola Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tanjung Jabung Barat yang efektif, peningkatan kualitas dan daya saing tenaga kerja dan hubungan industrial yang harmonis guna mendukung pertumbuhan ekonomi daerah yang inklusif dan berkelanjutan	1. Meningkatnya kinerja pelayanan Perangkat Daerah dan Akuntabilitas Kinerja Perangkat Daerah	1. Meningkatkan akuntabilitas kinerja perangkat daerah	1. Penguatan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) melalui pelatihan, pendampingan, dan evaluasi berkelanjutan. 2. Penerapan <i>reward and punishment</i> berbasis capaian kinerja perangkat daerah. 3. Pemanfaatan sistem pelaporan kinerja digital terpadu (E-Kinerja) yang dapat diakses secara real-time oleh pimpinan 4. Monitoring dan evaluasi kinerja yang terstandar dan terintegrasi dengan perencanaan dan penganggaran.
		2. Meningkatkan kualitas pelayanan publik kepada masyarakat	1. Implementasi standar pelayanan publik yang terukur, sederhana, dan berbasis kebutuhan masyarakat dalam <i>Standard Operational Procedure</i> (SOP). 2. Digitalisasi layanan publik untuk mempercepat akses, transparansi, dan efisiensi proses pelayanan. 3. Peningkatan kapasitas SDM pelayanan publik melalui pelatihan berkelanjutan dan penilaian kompetensi. 4. Penguatan peran unit pengelola pengaduan masyarakat dan tindak lanjut secara tepat waktu

		3. Meningkatkan kinerja penganggaran dan pengelolaan keuangan;	dan transparan. 1. Penerapan penganggaran berbasis kinerja dengan memperkuat keterkaitan antara perencanaan, penganggaran, pelaksanaan, dan pelaporan. 2. Optimalisasi Sistem Informasi Pemerintahan Daerah (SIPD) untuk perencanaan dan penganggaran yang lebih akurat dan integratif. 3. Peningkatan kapasitas aparatur pengelola keuangan daerah melalui bimbingan teknis, sertifikasi, dan pengawasan. 4. Penegakan disiplin anggaran dan efisiensi belanja daerah dengan pengawasan ketat terhadap deviasi pelaksanaan anggaran.
	2. Meningkatnya Pelayanan Pelatihan dan Penempatan Tenaga Kerja	Meningkatkan jumlah tenaga kerja yang dilatih dan ditempatkan (dalam dan luar negeri) melalui mekanisme layanan Antar Kerja	1. Memberikan pelatihan vokasi berbasis unit/klaster kompetensi sesuai kebutuhan pasar kerja dan potensi lokal 2. Menyediakan Sarana dan Prasarana Pelatihan yang lengkap dan berkualitas 3. Meningkatkan Perluasan Kesempatan Kerja melalui pelatihan berbasis kewirausahaan sesuai potensi lokal dan produk unggulan daerah dengan melibatkan Generasi Millenial dan Generasi Z. 4. Meningkatkan Penempatan Tenaga Kerja yang Berkualitas.

	3. Meningkatnya Pembinaan Hubungan Industrial.	Meningkatkan jumlah perusahaan yang menerapkan tata kelola kerja yang layak (PP, PKB, LKS Bipartit, Struktur skala upah dan terdaftar peserta BPJS Ketenagakerjaan)	1. Meningkatkan pembinaan hubungan industrial melalui dialog sosial. 2. Meningkatkan penyelesaian perselisihan hubungan industrial 3. Meningkatkan dan memperkuat peran Lembaga Kerjasama (LKS) Tripartit 4. Meningkatkan edukasi kepesertaan jaminan sosial tenaga kerja. 5. Memfasilitasi dan mendampingi perusahaan dalam memenuhi syarat-syarat kerja. 6. Meningkatkan koordinasi dengan pegawai pengawas ketenagakerjaan untuk pengawasan dan penegakkan hukum ketenagakerjaan.
--	--	---	---

B. RENCANA KERJA TAHUNAN 2025

Pada tahun anggaran 2025, Rencana Kerja Tahunan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tanjung Jabung Barat telah ditetapkan dalam Penetapan Kinerja Tahun 2025 yang dituangkan dalam bentuk Program, Kegiatan dan Sub kegiatan dalam Daftar Pelaksanaan Anggaran Tahun 2025, sebagaimana telah diselaraskan dengan Perjanjian Kinerja Tahun 2025, dan telah menyesuaikan Indikator Kinerja dengan yang ada di Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 900.1-2850 Tahun 2025 sebagai berikut:

Tabel 2
Rencana Kerja Tahun 2025

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Satuan	Target
1	Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota	Persentase pelayanan administrasi perkantoran	Persen	100
1.1	Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Jumlah Dokumen/Laporan/Berita Acara Perencanaan Perangkat Daerah	Persen	100
a.	Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	Jumlah Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	Dokumen	2

b.	Koordinasi dan Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD	Jumlah Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD	Laporan	4
1.2	Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	Jumlah dokumen administrasi keuangan perangkat daerah	Bulan	12
a.	Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	Jumlah Orang yang Menerima Gaji dan Tunjangan ASN	OB	22
b.	Penyediaan Administrasi Pelaksanaan Tugas ASN	Jumlah Dokumen Hasil Penyediaan Administrasi Pelaksanaan Tugas ASN	Dokumen	12
1.3	Administrasi Barang Milik Daerah pada Perangkat Daerah	Jumlah dokumen/laporan administrasi Barang Milik Daerah pada Perangkat Daerah	Dokumen / Laporan	
a.	Penatausahaan Barang Milik Daerah pada SKPD	Jumlah Laporan Penatausahaan Barang Milik Daerah pada SKPD	Laporan	12
1.4	Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah	Jumlah Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah	Persen	100
a.	Pengadaan Pakaian Dinas Beserta Atribut Kelengkapannya	Jumlah Paket Pakaian Dinas beserta Atribut Kelengkapan	stel	56
1.5	Administrasi Umum Perangkat Daerah	Persentase pelayanan administrasi perkantoran	Persen	100
a.	Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor	Jumlah Paket Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor yang Disediakan	Bulan	12
b.	Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor	Jumlah Paket Peralatan dan Perlengkapan Kantor yang Disediakan	Bulan	12
c.	Penyediaan Bahan Logistik Kantor	Jumlah Paket Bahan Logistik Kantor yang Disediakan	Bulan	12
d.	Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan	Jumlah Paket Barang Cetak dan Penggandaan yang Disediakan	Bulan	12
e.	Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-Undangan	Jumlah Dokumen Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-Undangan yang Disediakan	Bulan	12
f.	Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	Jumlah Laporan Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi	Bulan	12

		SKP		
1.6	Penyediaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	Persentase Penyediaan Barang Milik Daerah	Persen	100
a.	Pengadaan Peralatan dan Mesin Lainnya	Jumlah Unit Peralatan dan Mesin Lainnya yang Disediakan	Unit	7
b.	Pengadaan Sarana dan Prasarana Gedung Kantor	Jumlah Unit Sarana dan Prasarana Gedung Kantor	Unit	12
1.7	Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Persentase pelayanan administrasi perkantoran	Persen	100
a.	Penyediaan Jasa Surat Menyurat	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Surat Menyurat	Bulan	12
b.	Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik yang Disediakan	Bulan	12
c.	Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor yang Disediakan	Bulan	12
1.8	Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Persentase pelayanan sarana dan prasarana aparatur	Persen	100
a.	Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan dan Pajak Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan	Jumlah Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan yang Dipelihara dan dibayarkan Pajaknya	Unit	13
b.	Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan	Jumlah Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan yang Dipelihara dan dibayarkan Pajak dan Perizinannya.	Unit	1
c.	Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya	Jumlah Peralatan dan Mesin Lainnya yang Dipelihara	Unit	48
d.	Pemeliharaan/Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya	jumlah peralatan kantor yang dilakukan pemeliharaan rutin	Unit	1
2.	Program Perencanaan Tenaga Kerja	Jumlah Rencana Tenaga Kerja (RTK)	orang	30
2.1	Kegiatan Penyusunan Rencana Tenaga Kerja (RTK)	Tersedianya 1 Dokumen Makro Perencanaan Tenaga Kerja Kabupaten/Kota, dan Jumlah perusahaan yang memiliki dokumen rencana tenaga kerja	Orang	

		mikro		
a.	Fasilitasi Penyusunan Rencana Tenaga Kerja Mikro	Jumlah SDM Perusahaan yang mampu menyusun RTK Mikro	Orang	30
3	Program Pelatihan Kerja dan Produktivitas Tenaga Kerja	1. Persentase tenaga kerja lulus pelatihan (bersertifikat) 2. Persentase tenaga kerja lulus pelatihan bersertifikat kompetensi	Persen	88,73
3.1	Kegiatan Pelaksanaan Pelatihan berdasarkan Unit Kompetensi	Jumlah pencari kerja yang mendapatkan pelatihan	Orang	315
a.	Proses Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Keterampilan bagi Pencari Kerja berdasarkan Klaster Kompetensi	Jumlah pencari kerja yang mendapatkan pelatihan	Orang	315
.b	Pengadaan Sarana Pelatihan Kerja Kabupaten/Kota	Jumlah Pengadaan dan Pemeliharaan Sarana pelatihan Kerja	Unit	6
4	Program Penempatan Tenaga Kerja	Jumlah tenaga kerja yang terserap melalui mekanisme layanan antar kerja	Persen	60,41
4.1	Kegiatan Pelayanan Antarkerja di Daerah Kabupaten/Kota	Jumlah tenaga kerja yang terdaftar dan ditempatkan	orang	441
a.	Pelayanan antar kerja	Jumlah Tenaga Kerja yang Ditempatkan Melalui Layanan AKAD dan AKL	orang	441
b.	Penyuluhan dan Bimbingan Jabatan bagi Pencari Kerja	Jumlah Pencari Kerja yang Mendapatkan Penyuluhan dan Bimbingan Jabatan	Orang	100
c.	Perluasan Kesempatan Kerja	Jumlah Tenaga Kerja yang Diberdayakan Melalui program Perluasan Kesempatan Kerja	Orang	40
4.2	Kegiatan Pengelolaan Informasi Pasar Kerja	Jumlah pengguna layanan informasi pasar kerja online	orang	730
a.	Pelayanan dan penyediaan informasi pasar kerja Online	Tersedianya Pelayanan Informasi Administrasi Dinas Tenaga Kerja dan Bagi Pencari serta Pengguna Tenaga Kerja	orang	730

b.	Job Fair/Bursa	Jumlah Pencari Kerja yang Mendapatkan Pekerjaan Melalui Job Fair/Bursa Kerja	orang	0
5	Program Hubungan Industrial	Persentase Perusahaan yang memenuhi syarat-syarat kerja	Persen	84,46
5.1	Kegiatan Pengesahan Peraturan Perusahaan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama untuk Perusahaan yang hanya Beroperasi dalam 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota	Jumlah perusahaan yang memiliki Peraturan Perusahaan (PP) dan Perjanjian Kerja Bersama (PKB)	Persen	84,46
a.	Pengesahan Peraturan Perusahaan bagi Perusahaan	Jumlah Perusahaan yang Melaksanakan Pengesahan Peraturan Perusahaan yang Terkait dengan Hubungan Industrial dan Terdaftar di WLKP Online	Perusahaan	20
b.	Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama bagi Perusahaan	Jumlah Perusahaan yang Menyusun Perjanjian Kerja Bersama	Perusahaan	3
c.	Penyelenggaraan pendataan dan informasi sarana hubungan industrial dan jaminan sosial tenaga kerja serta pengupahan	Jumlah Data dan Informasi Sarana HI (PP/PKB, Struktur Skala Upah, dan LKS Bipartit) dan Pekerja yang Terdaftar sebagai Peserta Jamsostek serta Pengupahan	Laporan	12
5.2	Kegiatan Pencegahan dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja dan Penutupan Perusahaan di Daerah Kabupaten/Kota	Jumlah kasus perselisihan hubungan industrial	Persen	46
a.	Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja, dan Penutupan Perusahaan yang Berakibat/Berdampak pada Kepentingan di 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota	Jumlah Perkara Perselisihan yang terselesaikan	Perkara	7
b.	Pengembangan Pelaksanaan Jaminan Sosial Tenaga Kerja dan Fasilitas Kesejahteraan Pekerja	Terlaksananya Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja dan Fasilitas Kesejahteraan Pekerja	Orang	3000

C. PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2025

Berdasarkan Sasaran Strategis yang diterjemahkan dalam Program, Kegiatan dan Sub Kegiatan, berikut Perjanjian Kinerja Tahun 2025 Dinas Tenaga Kerja Kabupaten

Tanjung Jabung Barat:

Tabel 3
Perjanjian Kinerja Tahun 2025

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target	Realisasi
1.	Meningkatnya Pelayanan Pelatihan dan Penempatan Tenaga Kerja	Persentase Tenaga Kerja yang dilatih	87%	88,73%
		Persentase pencari kerja yang terdaftar yang ditempatkan	60%	60,41%
2.	Meningkatnya Pembinaan Hubungan Industrial	Persentase Perusahaan yang menerapkan tata Kelola kerja yang layak (PP/PKB, LKS Bipartit, Struktur Skala Upah dan terdaftar peserta BPJS Ketenagakerjaan)	84%	84,46%
		Persentase kasus hubungan industrial yang diselesaikan	100%	100%
3.	Meningkatnya kinerja pelayanan Perangkat Daerah dan Akuntabilitas Kinerja Perangkat Daerah	Indeks Kepuasan Masyarakat	83	81,24
		Nilai SAKIP Disnaker	81,50	82,68

Catatan : data Per 31 Desember 2025

Perjanjian Kinerja Tahun 2025 pada dasarnya merupakan komitmen Kepala Perangkat Daerah untuk melaksanakan Program dan Kegiatan selama satu tahun anggaran. Keberhasilan dan kegagalan pencapaian target kinerja perangkat daerah menjadi tanggung jawab kepala perangkat daerah.

BAB III

AKUNTABILITAS KINERJA

A. CAPAIAN KINERJA ORGANISASI

Pengukuran capaian kinerja atas Sasaran dan Program dilakukan dengan membandingkan antara Rencana/Target dengan Realisasi dari setiap Indikator Kinerja yang ditetapkan. Pengukuran kinerja diuraikan melalui formulir Pengukuran Kinerja (PK) sebagaimana disajikan pada tabel 4 sebagaimana terlampir.

Indikator Kinerja Sasaran dan Program sebagaimana telah diuraikan dalam Bab II, meliputi:

1. Persentase Tenaga Kerja yang dilatih, Persentase pencari kerja yang terdaftar yang ditempatkan;
2. Persentase pencari kerja yang terdaftar yang ditempatkan;
3. Persentase perusahaan yang menerapkan tata kelola kerja yang layak (PP/PKB, LKS Bipartit, UMK, Struktur skala upah dan terdaftar peserta BPJS Ketenagakerjaan);
4. Persentase kasus hubungan industrial yang diselesaikan dengan perjanjian Bersama;
5. Nilai Evaluasi SAKIP; dan
6. Indeks Kepuasan Masyarakat.

Pengukuran capaian kinerja Tahun 2024 merupakan bagian dari penyelenggaraan Akuntabilitas Kinerja Tahunan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tanjung Jabung Barat. Pengukuran dilakukan terhadap kinerja yang diperjanjikan Tahun 2024 dan membandingkannya dengan target yang diperjanjikan dalam dokumen Perjanjian Kinerja Tahun 2025 antara Kepala Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tanjung Jabung Barat dengan Bupati Tanjung Jabung Barat. Sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan dalam Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014, Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 89 Tahun 2021 tentang Penjenjangan Kinerja Instansi Pemerintah tanggal 31 Desember 2021, dan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 88 Tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah. Capaian kinerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tanjung Jabung Barat sebagaimana tabel sebagai berikut:

Tabel 4
Target dan Realisasi Indikator Kinerja Utama Tahun 2025

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target	Realisasi
1.	Meningkatnya Pelayanan Pelatihan dan Penempatan Tenaga Kerja	Persentase Tenaga Kerja yang dilatih	87%	88,73%
		Persentase pencari kerja yang terdaftar yang ditempatkan	60%	60,41%
2.	Meningkatnya Pembinaan Hubungan Industrial	Persentase Perusahaan yang menerapkan tata Kelola kerja yang layak (PP/PKB, LKS Bipartit, Struktur Skala Upah dan terdaftar peserta BPJS Ketenagakerjaan)	84%	84,46%
		Persentase kasus hubungan industrial yang diselesaikan	100%	100%
3.	Meningkatnya kinerja pelayanan Perangkat Daerah dan Akuntabilitas Kinerja Perangkat Daerah	Indeks Kepuasan Masyarakat	83	81,24
		Nilai SAKIP Disnaker	81,50	82,68

B. ANALISIS CAPAIAN KINERJA.

1. Target dan Realisasi Kinerja Tahun ini.

Berdasarkan pencapaian dari target dan realisasi yang telah ditetapkan pada tabel 4 diatas, maka dapat dijelaskan melalui analisis atas sasaran strategis dan indikator kinerja yang telah dicapai pada Tahun 2025. Adapun hasil penyusunan capaian kinerja sasaran dapat disajikan pada tabel 5 dan 6 dibawah ini:

No	Indikator Kinerja	Kondisi Kinerja awal Renstra	Realisasi				2025			Target Akhir renstra 2026
			2021	2022	2023	2024	Target	Realisasi	% Capaian	
	Persentase Tenaga Kerja yang dilatih	87,86%	79,12%	86,07%	88,88%	87,86%	87%	88,73%	101%	96%
	Persentase pencari kerja yang terdaftar yang ditempatkan	86,74%	35%	50,26%	47,94%	86,74%	60%	60,41%	100,68%	85%
	Persentase perusahaan yang menerapkan tata kelola kerja yang layak (PP/PKB, LKS Bipartit, UMK, Struktur skala upah dan terdaftar peserta BPJS Ketenagakerjaan)	84,93%	75,47%	84,50%	76%	84,93%	84%	84,46%	100,54%	95%
	Persentase kasus hubungan industrial yang diselesaikan dengan perjanjian bersama	100%	84%	87,5%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
	Nilai Evaluasi SAKIP	72	62,10	73,56	75,08	80,49	81,50	82,68	101,44%	88
	Indeks Kepuasan Masyarakat	81,88	Belum masuk dalam IKU Tahun 2021	84,30	-	81,88	83	81,24	97,87%	89,50
Rata-rata Capaian Kinerja									100,25%	

a. Membandingkan antara target dan realisasi kinerja tahun ini;

- Persentase Tenaga Kerja yang dilatih

Target tahun 2025 sebesar 87,00% berhasil dilampaui dengan realisasi 88,73% atau lebih tinggi 1,73 poin persentase. Hal ini menunjukkan efektivitas program pelatihan tenaga kerja yang dilaksanakan serta tingginya partisipasi masyarakat dalam kegiatan peningkatan kompetensi tenaga kerja.

- Persentase Pencari Kerja yang terdaftar yang ditempatkan
Realisasi mencapai 60,41%, sedikit melampaui target 60,00%. Capaian ini menunjukkan bahwa pelayanan penempatan tenaga kerja berjalan cukup baik, meskipun masih perlu ditingkatkan untuk mencapai target akhir Renstra sebesar 85%.
 - Persentase Perusahaan yang Menerapkan Tata Kelola Kerja yang Layak (PP/PKB, LKS Bipartit, UMK, Struktur skala upah dan terdaftar peserta BPJS Ketenagakerjaan)
Realisasi sebesar 84,46% lebih tinggi dibanding target 84,00%. Keberhasilan ini menunjukkan meningkatnya kepatuhan perusahaan terhadap norma ketenagakerjaan, termasuk penerapan PP/PKB, LKS Bipartit, struktur dan skala upah, serta kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan.
 - Persentase Kasus Hubungan Industrial yang Diselesaikan dengan Perjanjian Bersama
Target 100% berhasil dicapai sepenuhnya dengan realisasi 100%. Kondisi ini mencerminkan efektivitas fungsi mediasi dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang dilaksanakan oleh perangkat daerah.
 - Nilai Evaluasi SAKIP
Nilai SAKIP terealisasi sebesar 82,68, melampaui target 81,50. Peningkatan ini menunjukkan semakin baiknya kualitas perencanaan, pengukuran, pelaporan, evaluasi, dan capaian kinerja organisasi.
 - Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM)
Realisasi IKM sebesar 81,24 masih berada di bawah target 83,00 dengan selisih -1,76 poin. Hal ini menunjukkan masih terdapat aspek pelayanan yang perlu ditingkatkan, terutama pada kualitas layanan, kecepatan pelayanan, dan responsivitas terhadap kebutuhan masyarakat.
- b. Membandingkan antara realisasi kinerja serta capaian kinerja tahun ini dengan tahun lalu dan beberapa tahun terakhir;
- Persentase Tenaga Kerja Kerja yang dilatih
Pada tahun 2021, target Persentase Tenaga Kerja yang dilatih sebesar 78%. Realisasi sebesar 79,12%, melebihi target yang telah ditetapkan, dengan persentase capaian kinerja sebesar 101,4%. Pada Tahun 2022, target Persentase Tenaga Kerja yang dilatih sebesar 80%. Realisasi sebesar 86,07%, melebihi target yang telah ditetapkan, dengan persentase capaian kinerja sebesar 107,58%. Pada Tahun 2023, target Persentase Tenaga Kerja yang dilatih sebesar 85%. Realisasi sebesar 100%, melebihi target yang telah ditetapkan, dengan persentase capaian kinerja sebesar 117%. Pada Tahun 2024, target Persentase Tenaga Kerja yang dilatih sebesar 85%. Realisasi sebesar 87,86%, melebihi target yang telah ditetapkan,

dengan persentase capaian kinerja sebesar 103%. Pada tahun 2021, jumlah peserta yang dilatih sebanyak 144 orang dan jumlah peserta mendaftar sebanyak 182 orang. Pelatihan tersebut bersumber dari Dana APBN (BPVP Padang), Kerjasama Pelatihan Migas dengan PPSDM Kementerian ESDM RI, dan APBD Kabupaten Tanjung Jabung Barat.

Pada Tahun 2022, jumlah peserta yang dilatih sebanyak 144 orang dan jumlah peserta mendaftar sebanyak 165 orang. Pelatihan tersebut bersumber dari Dana APBN (BPVP Padang), Kerjasama Pelatihan Migas dengan PPSDM Kementerian ESDM RI, dan APBD Kabupaten Tanjung Jabung Barat.

Pada Tahun 2023, jumlah peserta yang dilatih sebanyak 104 orang. Pelatihan tersebut bersumber dari Dana APBN (BPVP Padang), Kerjasama Pelatihan Migas dengan PPSDM Kementerian ESDM RI, dan APBD Kabupaten Tanjung Jabung Barat.

Pada Tahun 2024, Jumlah Peserta yang dilatih sebanyak 152 orang. Pelatihan tersebut bersumber dari Dana APBN (BPVP Padang), Kerjasama Pelatihan Migas dengan PPSDM Kementerian ESDM RI, dan APBD Kabupaten Tanjung Jabung Barat.

Pada Tahun 2025, jumlah Peserta yang dilatih sebanyak 315 orang, Kerjasama Pelatihan Migas dengan PPSDM Kementerian ESDM RI, dan APBD Kabupaten Tanjung Jabung Barat.

Tahun	Jumlah yang dilatih	Jumlah yang Mendaftar	Persentase
2021	144 orang	182 orang	79,12%
2022	144 orang	165 orang	86,07%
2023	80 orang	104 orang	130%
2024	152 orang	173 orang	103 %
2025	315 orang	355 Orang	104,38%

- Persentase pencari kerja yang terdaftar yang ditempatkan

Pada Tahun 2021, jumlah tenaga kerja lokal yang ditempatkan sebanyak 350 orang dari target sebanyak 342 orang. Tahun 2022, jumlah tenaga kerja yang ditempatkan sebanyak 561 orang dari target sebanyak 350 orang. Tahun 2023, jumlah tenaga kerja yang ditempatkan sebanyak 1005 orang dari target sebanyak 400 orang. Tahun 2024, jumlah tenaga kerja yang ditempatkan sebanyak 916 orang dari target sebanyak 410 orang. Tahun 2025 Jumlah Tenaga Kerja yang ditempatkan berjumlah 441 orang dengan target 600 orang.

Tahun	Jumlah Penempatan Tenaga Kerja	Target	Persentase
2021	350 orang	342 orang	102,3%
2022	561 orang	350 orang	160%
2023	1005 orang	400 orang	251,25%
2024	916 orang	410 orang	223%
2025	441 orang	600 orang	73,5%

- Persentase perusahaan yang menerapkan tata kelola kerja yang layak (PP/PKB, LKS Bipartit, UMK, Struktur skala upah dan terdaftar peserta BPJS Ketenagakerjaan)

Pada Tahun 2021, jumlah perusahaan yang menerapkan tata kelola kerja yang layak sebanyak 80 perusahaan dari total 106 perusahaan. Tahun 2022, jumlah perusahaan yang menerapkan tata kelola kerja yang layak sebanyak 121 perusahaan dari total 144 perusahaan. Tahun 2023, jumlah perusahaan yang menerapkan tata kelola kerja yang layak sebanyak 111 perusahaan dari total 163 Perusahaan. Tahun 2024 jumlah perusahaan yang menerapkan tata kelola kerja yang layak sebanyak 127 perusahaan dari total 163 Perusahaan. Tahun 2025 Jumlah Perusahaan yang menerapkan Tata Kelola Kerja yang layak sebanyak sebanyak 160 perusahaan dari total 184 Perusahaan. Tenaga Kerja yang menjadi peserta program BP Jamsostek Pada Tahun 2021, jumlah tenaga kerja yang menjadi peserta program BP Jamsostek sebanyak 9.238 pekerja dari total 10.280 pekerja. Tahun 2022, jumlah tenaga kerja yang menjadi peserta program BP Jamsostek sebanyak 13.974 pekerja dari total 15.506 pekerja. .Tahun 2023, jumlah tenaga kerja yang menjadi peserta program BP Jamsostek sebanyak 15.621 pekerja dari total 16.193 pekerja. . Tahun 2024, jumlah tenaga kerja yang menjadi peserta program BP Jamsostek sebanyak 14.379 pekerja dari total 14.651 pekerja. Tahun 2025 jumlah tenaga kerja yang menjadi peserta program BP Jamsostek sebanyak 15.333 pekerja dari total 15.576 pekerja.

Tahun	Jumlah Perusahaan yang Menerapkan Tata Kelola Kerja yang Layak	Jumlah seluruh Perusahaan	Persentase
2021	80 Perusahaan	106 Perusahaan	75,47%
2022	121 Perusahaan	144 Perusahaan	84,50%
2023	111 Perusahaan	163 Perusahaan	68,09%
2024	127 Perusahaan	169 Perusahaan	75%
2025	160 Perusahaan	184 Perusahaan	86,95%

Tahun	Jumlah Pekerja yang menjadi Peserta BP Jamsostek	Jumlah seluruh Pekerja	Persentase
2021	9.238 Pekerja	10.280 Pekerja	89,86%
2022	13.974 Pekerja	15.506 Pekerja	90,11%
2023	15.621 pekerja	16.193 pekerja	96,46%
2024	14.379 pekerja	14.651 pekerja	98,14%
2025	15.333 pekerja	15.576 pekerja	98,43%

- Persentase kasus hubungan industrial yang diselesaikan dengan Perjanjian Bersama

Pada Tahun 2021, jumlah Perselisihan Hubungan Industrial yang diselesaikan dengan Perjanjian Bersama sebanyak 21 Perkara/Kasus dari Total 25 Perkara/Kasus yang dilaporkan. 4 Perkara/Kasus diselesaikan dengan Anjuran dari Mediator Hubungan Industrial. Tahun 2022, jumlah Perselisihan Hubungan Industrial yang diselesaikan dengan Perjanjian Bersama sebanyak 7 Perkara/Kasus dari Total 8 Perkara/Kasus yang dilaporkan. 1 Perkara/Kasus diselesaikan dengan Anjuran dari Mediator Hubungan Industrial. Tahun 2023, jumlah Perselisihan Hubungan Industrial yang diselesaikan dengan Perjanjian Bersama sebanyak 7 Perkara/Kasus dari Total 13 Perkara/Kasus yang dilaporkan. 5 Perkara/Kasus diselesaikan dengan Anjuran dari Mediator Hubungan Industrial. 1 Perkara/Kasus Batal Aksi-Rekonsiliasi.

Tahun 2024, jumlah Perselisihan Hubungan Industrial yang diselesaikan dengan Perjanjian Bersama sebanyak 7 Perkara/Kasus dari Total 9 Perkara/Kasus yang dilaporkan. 2 Perkara/Kasus diselesaikan dengan Anjuran dari Mediator Hubungan Industrial. Tahun 2025, Total jumlah Perselisihan Hubungan Industrial yang diselesaikan Total 7 Perkara/Kasus

- Nilai Evaluasi SAKIP

Tahun 2021, nilai evaluasi SAKIP Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tanjung Jabung Barat sebesar 62,10 dengan Kategori B. Pada Tahun 2022, nilai evaluasi SAKIP Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tanjung Jabung meningkat menjadi 73,56 dengan Kategori BB. Tahun 2023, nilai evaluasi SAKIP Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tanjung Jabung meningkat menjadi 75,08 dengan Kategori BB. Tahun 2024, nilai evaluasi SAKIP Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tanjung Jabung meningkat menjadi 80,49 dengan Kategori A. Tahun 2024, nilai evaluasi SAKIP Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tanjung Jabung meningkat menjadi 82,68 dengan Kategori A

- Indeks Kepuasan Masyarakat

Nilai IKM Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tanjung Jabung Barat Tahun 2022 sebesar 84,30 dengan kategori Baik. IKM merupakan Indikator Kinerja tambahan pada saat dilakukan Pendampingan SAKIP bersama Asisten Deputi Kemenpan RB pada tanggal 29 s/d 30 Juli 2022 di Jakarta. Survey IKM menggunakan link Google Form yang dikoordinir oleh Bagian Organisasi Sekretariat Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Barat. Pada Tahun 2024 Nilai IKM Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tanjung Jabung Barat sebesar 81,88 dengan kategori Baik. Pada Tahun 2025 Nilai IKM Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tanjung Jabung Barat sebesar 81,24 dengan kategori Baik.

c. Membandingkan realisasi kinerja sampai dengan tahun ini dengan target akhir renstra;

- Persentase Tenaga Kerja yang Dilatih

Realisasi tahun 2025 sebesar 88,73% telah mencapai 92,43% dari target akhir Renstra sebesar 96%. Dengan selisih yang relatif kecil yaitu 7,27 poin persentase, indikator ini berada pada jalur yang baik untuk mencapai target akhir Renstra pada tahun 2026 melalui optimalisasi program pelatihan berbasis kompetensi dan peningkatan akses masyarakat terhadap pelatihan kerja.

- Persentase Pencari Kerja yang Terdaftar yang Ditempatkan

Realisasi sebesar 60,41% baru mencapai 71,07% dari target akhir Renstra sebesar 85%. Indikator ini menunjukkan kesenjangan terbesar dibanding indikator lainnya, dengan selisih 24,59 poin persentase. Kondisi ini mengindikasikan perlunya penguatan pelayanan penempatan tenaga kerja, perluasan kerja sama dengan dunia usaha dan industri, serta peningkatan kualitas dan kesesuaian kompetensi pencari kerja dengan kebutuhan pasar kerja.

- Persentase Perusahaan yang Menerapkan Tata Kelola Kerja yang Layak (PP/PKB, LKS Bipartit, UMK, Struktur skala upah dan terdaftar peserta BPJS Ketenagakerjaan)

Realisasi tahun 2025 sebesar 84,46% telah mencapai 88,91% dari target akhir Renstra sebesar 95%. Masih terdapat selisih 10,54 poin persentase yang perlu dicapai melalui peningkatan pembinaan, pengawasan norma ketenagakerjaan, dan sosialisasi kepatuhan perusahaan terhadap regulasi ketenagakerjaan.

- Persentase Kasus Hubungan Industrial yang Diselesaikan dengan Perjanjian Bersama

Indikator ini telah mencapai target akhir Renstra secara penuh dengan realisasi 100%. Capaian tersebut menunjukkan efektivitas mekanisme mediasi dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah berjalan dengan baik.

- Nilai Evaluasi SAKIP

Nilai SAKIP tahun 2025 mencapai 82,68 atau 93,95% dari target akhir Renstra sebesar 88. Selisih yang tersisa sebesar 5,32 poin menunjukkan bahwa kualitas akuntabilitas kinerja organisasi telah berada pada kategori yang baik dan berpeluang besar mencapai target akhir Renstra apabila konsistensi perbaikan tata kelola kinerja tetap dipertahankan.

- Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM)

Realisasi IKM sebesar 81,24 telah mencapai 90,77% dari target akhir Renstra sebesar 89,50. Meskipun masih terdapat selisih 8,26 poin, capaian ini menunjukkan tingkat kepuasan masyarakat yang relatif baik. Upaya peningkatan kualitas layanan publik, percepatan pelayanan, dan penguatan respons terhadap kebutuhan masyarakat perlu terus dilakukan untuk mencapai target akhir Renstra.

Berdasarkan perbandingan realisasi tahun 2025 dengan target akhir Renstra tahun 2026, terdapat satu indikator yang telah mencapai target akhir Renstra, yaitu Persentase Kasus Hubungan Industrial yang Diselesaikan dengan Perjanjian Bersama (100%).

Sementara itu, empat indikator telah mencapai lebih dari 88% dari target akhir Renstra, yaitu:

- Persentase Tenaga Kerja yang Dilatih (92,43%);
- Persentase Perusahaan yang Menerapkan Tata Kelola Kerja yang Layak (88,91%);
- Nilai Evaluasi SAKIP (93,95%);
- Indeks Kepuasan Masyarakat (90,77%).

Adapun indikator yang masih memerlukan perhatian khusus adalah Persentase Pencari Kerja yang Terdaftar yang Ditempatkan, karena baru mencapai 71,07% dari target akhir Renstra. Oleh karena itu, pada tahun terakhir pelaksanaan Renstra diperlukan langkah-langkah akseleratif untuk meningkatkan efektivitas penempatan tenaga kerja agar target Renstra dapat tercapai secara optimal.

Secara keseluruhan, rata-rata tingkat pencapaian terhadap target akhir Renstra telah mencapai sekitar 89,52%, yang menunjukkan bahwa kinerja organisasi berada pada jalur yang positif menuju pencapaian sasaran strategis tahun 2026.

d. Membandingkan realisasi kinerja tahun ini dengan standar nasional

INDIKATOR KINERJA	STANDAR NASIONAL	CAPAIAN DISNAKER
Persentase Tenaga Kerja yang dilatih	60%	87%
Persentase pencari kerja yang terdaftar yang ditempatkan	40%	60%
Persentase perusahaan yang menerapkan tata kelola kerja yang layak (PP/PKB, LKS Bipartit, UMK, Struktur skala upah dan terdaftar peserta BPJS Ketenagakerjaan)	50%	84%
Persentase kasus hubungan industrial yang diselesaikan dengan perjanjian bersama	50%	100%
Nilai SAKIP	70	81,50
Indeks Kepuasan Masyarakat	76,61	83

Sumber : Permenakertrans No 2 Tahun 2014 Tentang Standar Pelayanan Minimal Bidang Ketenagakerjaan

Berdasarkan hasil pengukuran kinerja tahun ini, seluruh indikator kinerja Dinas Tenaga Kerja telah melampaui Standar Nasional yang menjadi tolok ukur keberhasilan penyelenggaraan urusan ketenagakerjaan. Kondisi ini menunjukkan bahwa pelaksanaan program dan kegiatan telah berjalan secara efektif serta mampu menghasilkan kinerja yang berada di atas target minimal yang ditetapkan secara nasional. Tidak terdapat indikator yang memiliki capaian di bawah standar nasional, sehingga secara umum kinerja perangkat daerah dapat dikategorikan sangat baik.

Pada indikator Persentase Tenaga Kerja yang Dilatih, realisasi mencapai 87%, sedangkan Standar Nasional sebesar 60%. Dengan demikian terdapat kelebihan capaian sebesar 27 poin persentase atau sekitar 145% dari standar nasional. Hasil tersebut menunjukkan bahwa penyelenggaraan pelatihan kerja telah mampu menjangkau masyarakat secara optimal serta didukung oleh pelaksanaan pelatihan berbasis kompetensi yang sesuai dengan kebutuhan dunia usaha dan dunia industri. Tingginya capaian ini diharapkan mampu meningkatkan daya saing tenaga kerja daerah serta memperbesar peluang memperoleh pekerjaan.

Pada indikator Persentase Pencari Kerja Terdaftar yang Ditempatkan, realisasi sebesar 60% juga berada di atas Standar Nasional sebesar 40%, dengan selisih 20 poin persentase atau setara 150% dari standar nasional. Capaian tersebut mengindikasikan bahwa pelayanan penempatan tenaga kerja telah berlangsung secara efektif melalui optimalisasi pelayanan antar kerja, penyediaan informasi pasar kerja, pelaksanaan kegiatan job fair, serta penguatan

kemitraan dengan dunia usaha. Meskipun demikian, masih terdapat sekitar 40% pencari kerja yang belum berhasil ditempatkan, sehingga peningkatan perlu diarahkan pada perluasan jaringan kerja sama dengan perusahaan dan peningkatan kompetensi pencari kerja agar sesuai dengan kebutuhan pasar tenaga kerja.

Pada indikator Persentase Perusahaan yang Menerapkan Tata Kelola Kerja yang Layak, realisasi mencapai 84%, lebih tinggi dibandingkan Standar Nasional sebesar 50%, atau melampaui standar sebesar 34 poin persentase. Capaian tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar perusahaan telah menerapkan norma ketenagakerjaan sesuai ketentuan, seperti penyusunan Peraturan Perusahaan (PP) atau Perjanjian Kerja Bersama (PKB), pembentukan LKS Bipartit, penerapan struktur dan skala upah, pembayaran upah sesuai UMK, serta kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan. Namun demikian, masih terdapat sekitar 16% perusahaan yang belum memenuhi seluruh aspek tata kelola ketenagakerjaan, sehingga pembinaan dan pengawasan perlu terus diperkuat agar kepatuhan perusahaan semakin meningkat.

Indikator Persentase Kasus Hubungan Industrial yang Diselesaikan dengan Perjanjian Bersama menunjukkan capaian terbaik, yaitu 100%, sedangkan Standar Nasional sebesar 50%. Dengan demikian, realisasi mencapai dua kali lipat dari standar nasional. Seluruh kasus perselisihan yang ditangani berhasil diselesaikan melalui mekanisme mediasi dan perjanjian bersama tanpa berlanjut menjadi konflik berkepanjangan. Capaian ini mencerminkan efektivitas peran mediator hubungan industrial, tingginya komitmen para pihak dalam menyelesaikan perselisihan secara musyawarah, serta terciptanya hubungan industrial yang kondusif di daerah.

Pada aspek tata kelola pemerintahan, Nilai SAKIP mencapai 81,50, lebih tinggi dibandingkan Standar Nasional sebesar 70. Selisih sebesar 11,50 poin menunjukkan bahwa penerapan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah telah berjalan dengan baik. Kondisi ini mencerminkan adanya keterkaitan yang kuat antara perencanaan, penganggaran, pelaksanaan program, pengukuran kinerja, hingga evaluasi dan pelaporan, sehingga pelaksanaan pembangunan menjadi lebih efektif, efisien, dan akuntabel.

Sementara itu, Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) memperoleh nilai 83, lebih tinggi dibandingkan Standar Nasional sebesar 76,61. Selisih sebesar 6,39 poin menunjukkan bahwa kualitas pelayanan publik yang diberikan Dinas Tenaga Kerja telah memenuhi bahkan

melampaui standar pelayanan nasional. Nilai tersebut mengindikasikan bahwa masyarakat memberikan penilaian positif terhadap kemudahan prosedur, kecepatan pelayanan, kompetensi petugas, serta kualitas pelayanan secara keseluruhan. Meskipun demikian, peningkatan kualitas pelayanan melalui digitalisasi layanan, penyederhanaan prosedur, dan percepatan waktu pelayanan tetap perlu dilakukan agar tingkat kepuasan masyarakat dapat terus meningkat.

Secara keseluruhan, realisasi kinerja Dinas Tenaga Kerja tahun ini menunjukkan hasil yang sangat baik dibandingkan dengan Standar Nasional. Seluruh indikator berhasil melampaui target nasional dengan selisih capaian yang cukup signifikan, yaitu sebesar 27 poin pada indikator pelatihan tenaga kerja, 20 poin pada penempatan tenaga kerja, 34 poin pada penerapan tata kelola ketenagakerjaan, 50 poin pada penyelesaian perselisihan hubungan industrial, 11,50 poin pada Nilai SAKIP, dan 6,39 poin pada Indeks Kepuasan Masyarakat.

Hasil tersebut menunjukkan bahwa strategi pelaksanaan program, efektivitas penggunaan sumber daya, pembinaan kepada perusahaan, pelayanan kepada pencari kerja, serta penguatan tata kelola organisasi telah memberikan kontribusi nyata terhadap peningkatan kinerja urusan ketenagakerjaan. Ke depan, fokus peningkatan kinerja perlu diarahkan pada peningkatan outcome, yaitu memperluas kesempatan kerja yang berkelanjutan, meningkatkan kualitas tenaga kerja yang terserap oleh pasar kerja, mendorong kepatuhan seluruh perusahaan terhadap norma ketenagakerjaan, serta mempertahankan kualitas pelayanan publik melalui inovasi dan transformasi digital sehingga capaian yang telah melampaui Standar Nasional dapat dipertahankan dan ditingkatkan secara berkelanjutan.

- e. Menyajikan analisis capaian kinerja program dari setiap program yang mendukung pencapaian Indikator Sasaran Strategis.

- Program Pelatihan Kerja dan Produktivitas Tenaga Kerja

Capaian Outcome, program diukur melalui indikator Persentase Tenaga Kerja yang Dilatih yang pada tahun 2025 terealisasi sebesar 88,73%, melampaui target tahun 2025 sebesar 87%.

Capaian Output, program berupa Pelaksanaan pelatihan berbasis kompetensi, Pelatihan kewirausahaan, Sertifikasi kompetensi tenaga kerja, Pembinaan dan peningkatan produktivitas tenaga kerja.

Capaian outcome yang melampaui target menunjukkan bahwa pelaksanaan pelatihan kerja telah berjalan efektif dalam meningkatkan kompetensi tenaga kerja. Keberhasilan ini didukung oleh optimalisasi pelaksanaan pelatihan berbasis kebutuhan pasar kerja serta meningkatnya partisipasi masyarakat dalam kegiatan pelatihan kerja. Capaian tersebut berkontribusi terhadap peningkatan kualitas sumber daya manusia dan daya saing tenaga kerja daerah.

- Program Penempatan Tenaga Kerja

Capaian Outcome, program diukur melalui indikator Persentase Pencari Kerja yang Terdaftar yang Ditempatkan, dengan realisasi tahun 2025 sebesar 60,41% atau sedikit di atas target sebesar 60%.

Capaian Output, program meliputi Pelayanan antar kerja, Bursa kerja (Job Fair), Informasi pasar kerja, Fasilitasi penempatan tenaga kerja.

Program penempatan tenaga kerja mampu mencapai target yang ditetapkan meskipun masih terdapat ruang peningkatan untuk mencapai target akhir Renstra. Keberhasilan tersebut didukung oleh penyediaan informasi pasar kerja dan fasilitasi penempatan tenaga kerja melalui kerja sama dengan dunia usaha dan industri. Namun demikian, masih diperlukan penguatan link and match antara kompetensi pencari kerja dengan kebutuhan pasar kerja.

- Program Hubungan

Capaian Outcome Outcome program tercermin pada Persentase Perusahaan yang Menerapkan Tata Kelola Kerja yang Layak sebesar 84,46% dan Persentase Kasus Hubungan Industrial yang Diselesaikan dengan Perjanjian Bersama sebesar 100%.

Capaian Output program meliputi: Pembinaan perusahaan terkait norma ketenagakerjaan, Fasilitasi pembentukan LKS Bipartit, Pembinaan penyusunan PP dan PKB, Mediasi perselisihan hubungan industrial, Sosialisasi kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan.

Program berhasil meningkatkan kepatuhan perusahaan terhadap norma ketenagakerjaan serta menciptakan hubungan industrial yang harmonis. Tingkat penyelesaian kasus hubungan industrial yang mencapai 100% menunjukkan efektivitas fungsi mediasi dan pembinaan yang dilakukan. Tingginya kepesertaan tenaga kerja dalam program BP Jamsostek juga menunjukkan meningkatnya perlindungan sosial bagi pekerja.

- Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota

Capaian Outcome, Outcome program tercermin pada Nilai SAKIP Disnaker sebesar 82,68 dan Indeks Kepuasan Masyarakat sebesar 81,24.

Capaian Output, output program meliputi: Penyusunan dokumen perencanaan dan pelaporan, Pengelolaan keuangan dan asset, Pengembangan sistem akuntabilitas kinerja, Peningkatan kualitas pelayanan public dan Penguatan administrasi perkantoran.

Program penunjang berhasil meningkatkan akuntabilitas kinerja organisasi yang tercermin dari meningkatnya nilai SAKIP. Selain itu, kualitas pelayanan publik tetap berada pada kategori baik sebagaimana tercermin dari nilai Indeks Kepuasan Masyarakat. Kondisi ini menunjukkan bahwa tata kelola pemerintahan dan pelayanan kepada masyarakat terus mengalami perbaikan.

Secara keseluruhan, pelaksanaan program pada tahun 2025 telah memberikan kontribusi positif terhadap pencapaian sasaran strategis. Hampir seluruh indikator outcome mencapai atau melampaui target yang ditetapkan, terutama pada aspek peningkatan kompetensi tenaga kerja, penyelesaian hubungan industrial, penerapan tata kelola ketenagakerjaan yang layak, serta penguatan akuntabilitas kinerja perangkat daerah. Capaian tersebut menunjukkan bahwa program-program yang dilaksanakan telah efektif dalam mendukung pencapaian tujuan pembangunan bidang ketenagakerjaan.

C. Analisis terhadap Faktor Hambatan, faktor keberhasilan dan Solusi

1) Faktor Hambatan

- Terbatasnya jumlah lowongan pekerjaan yang tersedia dibandingkan jumlah pencari kerja.
- Masih terdapat perusahaan yang belum memiliki PP/PKB, belum menerapkan struktur dan skala upah, serta belum optimal dalam kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan.

2) Faktor keberhasilan

- Persentase Tenaga Kerja Kerja yang Dilatih

Selain pelatihan yang bersumber dari dana APBD Kabupaten Tanjung Jabung Barat, Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tanjung Jabung Barat juga melaksanakan pelatihan yang bersumber dari Dana APBN Kerjasama Pelatihan Migas dengan PPSPDM Migas, Kementerian ESDM di Blora Cepu.

Sehingga total peserta/masyarakat Kabupaten Tanjung Jabung Barat yang mendapat pelatihan di Tahun 2025 mencapai 315 orang.

- Persentase pencari kerja yang terdaftar yang ditempatkan

Jumlah Tenaga Kerja Lokal yang ditempatkan pada Tahun 2025 berjumlah 441 orang. Pemerintah Kabupaten Tanjung Jabung Barat, melalui Dinas Tenaga Kerja telah memiliki dan menjalankan Peraturan Daerah Kab. Tanjung Jabung Barat Nomor 5 Tahun 2018 Tentang Pemberdayaan dan Penempatan Tenaga Kerja Lokal. Yang kemudian diatur lebih lanjut dalam Peraturan Bupati Tanjung Jabung Barat Nomor 50 Tahun 2018 Tentang Tata Cara Pemberian Sanksi Administratif Pelanggaran Peraturan Daerah Nomor 5 Tahun 2018 Tentang Pemberdayaan dan Penempatan Tenaga Kerja Lokal dan Peraturan Bupati Tanjung Jabung Barat Nomor 63 Tahun 2018 Tentang Peran Serta Perusahaan dalam Pemberdayaan dan Penempatan Tenaga Kerja Lokal.

- Persentase perusahaan yang menerapkan tata kelola kerja yang layak (PP/PKB, LKS Bipartit, UMK, Struktur skala upah dan terdaftar peserta BPJS Ketenagakerjaan)

Jumlah perusahaan yang menerapkan tata Kelola kerja yang layak di Kabupaten Tanjung Jabung Barat semakin meningkat. Dari 80 perusahaan di Tahun 2021, menjadi 121 Perusahaan di Tahun 2022. Hal ini disebabkan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tanjung Jabung Barat lebih banyak melaksanakan kegiatan Pembinaan Hubungan Industrial melalui kegiatan-kegiatan Inovasi berupa Dialog Sosial. Diantaranya Kegiatan *Two Days Coffee* dan *Famnight Coffee* di Tahun 2022. Dari 121 perusahaan di Tahun 2022, menjadi 163 Perusahaan di Tahun 2023 Selain itu, Dinas Tenaga Kerja juga melaksanakan kegiatan Sosialisasi. Seperti Bimbingan Penyusunan Peraturan Perusahaan (PP), Perjanjian Kerja Bersama (PKB) dan Verifikasi Kepesertaan Serikat Pekerja/Serikat Buruh (SP/SB). Persentase Perusahaan yang menerapkan Struktur skala upah sebesar 48,47% (79/163 Perusahaan), Persentase Perusahaan yang menerapkan UMK sebesar 90,18% dan Peserta BPJS Ketenagakerjaan sebesar 96,46%. Tahun 2024 Persentase Perusahaan yang menerapkan Struktur skala upah sebesar 67,70%, dan Peserta BPJS Ketenagakerjaan sebesar 98,14%. Tahun 2025 Persentase Perusahaan yang menerapkan Struktur skala upah sebesar 54,08%, dan Peserta BPJS Ketenagakerjaan sebesar 98,43%.

Persentase Tenaga Kerja yang menjadi peserta program BP Jamsostek

Jumlah kepesertaan tenaga kerja dalam program BP Jamsostek semakin meningkat. Dari 9.238 Pekerja di Tahun 2021 menjadi 13.974 Pekerja di Tahun 2022, dari 13.974 Pekerja Tahun 2022 menjadi 15.621 Pekerja di Tahun 2023, Tahun 2025 menjadi 15.333 pekerja. Peningkatan ini dikarenakan semakin intensifnya Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tanjung Jabung Barat dalam melakukan pendataan. Disamping itu, Pemerintah Kabupaten Tanjung Jabung Barat melalui Dinas

Tenaga Kerja, telah ada Peraturan Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Barat Nomor 2 Tahun 2025 Tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah Nomor 7 Tahun 2023 Tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan.

- Persentase Kasus Hubungan Industrial Yang Diselesaikan

Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tanjung Jabung Barat secara aktif melakukan kegiatan-kegiatan Pembinaan Hubungan Industrial melalui Dialog Sosial. Sehingga jumlah kasus Perselisihan Hubungan Industrial dapat ditekan, dan di sisi lain penyelesaian

- Nilai Evaluasi SAKIP

Nilai Evaluasi SAKIP Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tanjung Jabung Tahun 2025 sebesar 82,68 dengan Kategori A Nilai Evaluasi SAKIP Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tanjung Jabung Tahun 2024 sebesar 80,49 dengan Kategori A. Nilai Evaluasi SAKIP Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tanjung Jabung Tahun 2023 sebesar 75,08 dengan Kategori BB, Nilai Evaluasi SAKIP Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tanjung Jabung Tahun 2022 sebesar 73,56 dengan Kategori BB. Nilai ini meningkat jika dibandingkan nilai Tahun 2021 sebesar 62,10 dengan Kategori B. Hal ini dikarenakan Dinas Tenaga Kerja telah melakukan perbaikan dan peningkatan kinerja Aparatur untuk meningkatkan kinerja Organisasi.

- Indeks Kepuasan Masyarakat

Nilai IKM Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tanjung Jabung Barat Tahun 2022 sebesar 84,30 dengan kategori Baik. IKM merupakan Indikator Kinerja tambahan pada saat dilakukan Pendampingan SAKIP bersama Asisten Deputi Kemenpan RB pada tanggal 29 s/d 30 Juli 2022 di Jakarta. Survey IKM menggunakan link Google Form yang dikoordinir oleh Bagian Organisasi Sekretariat Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Barat. Capaian nilai IKM Tahun 2022 ini sedikit dibawah target sebesar 85,50. Pada Tahun 2021, nilai IKM belum masuk dalam Indikator Kinerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tanjung Jabung Barat.

Data hasil survei IKM yang kami dapatkan dari Bagian Organisasi Sekretariat Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Barat, sebanyak 61 responden yang mengisi formulir survei Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) terhadap pelayanan publik di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tanjung Jabung Barat.

Setelah data tersebut kami telaah kembali, terdapat 5 responden yang tidak menyatakan secara spesifik jenis layanan yang diterima dan 3 responden yang menuliskan layanan yang tidak relevan dengan layanan pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tanjung Jabung Barat, yaitu Pembuatan Kartu KIA dan Konsultasi Non Stop BPJS Kesehatan.

Kami usulkan untuk 8 responden yang tidak menyatakan secara spesifik jenis layanan yang diterima dan tidak relevan dengan layanan pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tanjung Jabung Barat, untuk tidak dimasukkan dalam perhitungan nilai IKM Tahun 2023.

Pada Tahun 2025 Formulir survei kepuasan masyarakat terhadap pelayanan publik di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tanjung Jabung Barat yang disebarakan terutama dalam format daring (google form), telah di isi oleh 59 responden. Berdasarkan jenis kelamin responden, terlihat laki-laki lebih mendominasi dibanding responden perempuan, yakni 34 orang Perempuan dan 25 orang laki. Selanjutnya dilihat dari latar belakang pendidikan 49 responden, diantaranya terhadap 2 orang berpendidikan tamatan Sekolah Dasar (SD), 9 orang sekolah menengah Pertama (SMP), 30 orang Sekolah Menengah Atas (SMA), 18 orang berpendidikan tamatan strata satu (S-1) Hasil pengisian formulir survei kepuasan masyarakat (SKM) terhadap pelayanan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tanjung Jabung Barat. Dinas Tenaga Kerja perlu meningkatkan tujuh unsur di antaranya Persyaratan, Sistem, mekanisme dan prosedur, Waktu penyelesaian, Produk spesifikasi jenis pelayanan Kompetensi pelaksana, Perilaku pelaksana dan Sarana dan prasarana dari baik menjadi sangat baik. Sementara itu, dua unsur lainnya yang berhubungan Biaya/tarif dan Pengaduan, saran dan masukan perlu dipertahankan karena mendapat respon sangat baik dari masyarakat atau publik.

Disamping itu, untuk pelaksanaan Survei IKM berikutnya, kami harap surveyor dapat melibatkan OPD-OPD terkait secara aktif untuk mengolah data hasil survei tersebut dan juga melibatkan responden yang lebih banyak lagi.

3) Solusi

- Meningkatkan sosialisasi dan pembinaan kepada perusahaan, melakukan pendampingan penyusunan PP/PKB, memperkuat koordinasi dengan BPJS Ketenagakerjaan, serta meningkatkan pengawasan terhadap kepatuhan norma ketenagakerjaan.
- Mempertahankan efektivitas mediasi, meningkatkan kapasitas mediator hubungan industrial, memperkuat forum komunikasi bipartit dan tripartit, serta meningkatkan pembinaan hubungan industrial yang harmonis.
- Meningkatkan kualitas penyusunan perencanaan berbasis kinerja, memperkuat monitoring dan evaluasi berkala, mengoptimalkan penggunaan aplikasi pengukuran kinerja, serta meningkatkan kapasitas SDM pengelola SAKIP
- Meningkatkan kualitas pelayanan publik, mempercepat proses layanan, mengembangkan layanan berbasis digital, menindaklanjuti hasil survei kepuasan masyarakat, serta meningkatkan kompetensi petugas pelayanan

D. Analisis Efisiensi Penggunaan Anggaran Terhadap Indikator Sasaran Strategis

NO	PROGRAM/KEGIATAN PENUNJANG INDIKATOR	TARGET (RP)	REALISASI (RP)	EFISIENSI (RP)	(%)
	Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota	5.462.943.987	5.061.383.503	401.560.484	7,35
	Kegiatan Perencanaan. Penganggaran. dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	86.451.200	74.406.400	12.044.800	13,93
	Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	14.000.000	10.600.000	3.400.000	24,29
	Koordinasi dan Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD	72.451.200	63.806.400	8.644.800	11,93
	Kegiatan Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	3.424.937.397	3.114.514.009	310.423.388	9,06
	Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	3.274.697.397	2.972.044.009	302.653.388	9,24
	Penyediaan Administrasi Pelaksanaan Tugas ASN	150.240.000	142.470.000	7.770.000	5,17
	Administrasi Barang Milik Daerah pada Perangkat Daerah	9.000.000	6.900.000	2.100.000	23,33
	Penatausahaan Barang Milik Daerah pada SKPD	9.000.000	6.900.000	2.100.000	23,33
	Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah	59.050.000	59.050.000	0	0,00
	Pengadaan Pakaian Dinas Beserta Atribut Kelengkapannya	59.050.000	59.050.000	0	0,00
	Kegiatan Administrasi Umum Perangkat Daerah	587.882.690	549.889.001	37.993.689	6,46
	Penyedia Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor	15.962.000	14.100.849	1.861.151	11,66
	Penyedia Peralatan dan Perlengkapan Kantor	87.680.890	87.225.441	455.449	0,52
	Penyedia Bahan Logistik Kantor	35.180.000	21.225.000	13.955.000	39,67
	Penyedia Barang cetakan dan penggandaan	25.224.000	20.912.000	4.312.000	17,09
	Penyedia Bahan Bacaan dan PeraturanPerundang -Undangan	5.400.000	4.560.000	840.000	15,56
	Fasilitasi Kunjungan Tamu	8.365.000	4.542.000	3.823.000	45,70
	Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	410.070.800	397.323.711	12.747.089	3,11
	Kegiatan Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	99.981.200	97.657.000	2.324.200	2,32
	Pengadaan Peralatan dan mesin lainnya	48.500.000	46.557.000	1.943.000	4,01

	Pengadaan Sarana dan Prasarana Gedung Kantor	51.481.200	51.100.000	381.200	0,74
	Kegiatan Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	678.560.000	657.397.443	21.162.557	3,12
	Penyediaan jasa komunikasi.sumber daya air dan listrik	91.200.000	86.452.451	4.747.549	5,21
	Penyediaan jasa pelayanan umum kantor	587.360.000	570.944.992	16.415.008	2,79
	Kegiatan Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	517.081.500	501.569.650	15.511.850	3,00
	Penyediaan Jasa Pemeliharaan. Biaya Pemeliharaan dan Pajak Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan	54.775.000	53.475.350	1.299.650	2,37
	Penyediaan Jasa Pemeliharaan. Biaya Pemeliharaan. Pajak. dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan	82.174.000	68.211.150	13.962.850	16,99
	Pemeliharaan peralatan dan mesin lainnya	32.310.000	32.265.990	44.010	0,14
	Pemeliharaan/Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya	347.822.500	347.617.160	205.340	0,06
	Program Perencanaan Tenaga Kerja	98.700.000	74.037.800	24.662.200	24,99
	Kegiatan Penyusunan Rencana Tenaga Kerja (RTK)	98.700.000	74.037.800	24.662.200	24,99
	Fasilitasi Penyusunan Rencana Tenaga Kerja Mikro	98.700.000	74.037.800	24.662.200	24,99
	Program Pelatihan Kerja dan Produktivitas Tenaga Kerja	1.800.469.000	1.518.464.300	282.004.700	15,66
	Kegiatan Pelaksanaan Pelatihan berdsarkan Unit Kompetensi	1.800.469.000	1.518.464.300	282.004.700	15,66
	Proses Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Keterampilan bagi Pencari Kerja berdasarkan Klaster Kompetensi	1.694.269.000	1.419.729.800	274.539.200	16,20
	Pengadaan Sarana Pelatihan Kerja Kabupaten/Kota	106.200.000	98.734.500	7.465.500	7,03
	Program Penempatan Tenaga Kerja	574.118.000	487.677.000	86.441.000	15,06
	Kegiatan Pelayanan Antarkerja di Daerah Kabupaten/Kota	454.418.000	430.327.000	24.091.000	5,30
	pelayanan antar kerja	131.100.000	122.200.000	8.900.000	6,79
	Penyuluhan dan Bimbingan Jabatan bagi Pencari Kerja	75.400.000	60.272.000	15.128.000	20,06
	Perluasan Kesempatan Kerja	247.918.000	247.855.000	63.000	0,03
	Kegiatan Pengelolaan Informasi Pasar Kerja	119.700.000	57.350.000	62.350.000	52,09

	Pelayanan dan penyediaan informasi pasar kerja Online	66.700.000	52.850.000	13.850.000	20,76
	Job Fair/Bursa Kerja	53.000.000	4.500.000	48.500.000	91,51
	Program Hubungan Industrial	801.926.000	786.206.000	15.720.000	1,96
	Kegiatan Pengesahan Peraturan Perusahaan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama untuk Perusahaan yang hanya Beroperasi dalam 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota	145.140.000	138.870.000	6.270.000	4,32
	Pengesahan Peraturan Perusahaan bagi Perusahaan	46.240.000	45.440.000	800.000	1,73
	Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama bagi Perusahaan	70.895.000	67.475.000	3.420.000	4,82
	Penyelenggaraan pendataan dan informasi sarana hubungan industrial dan jaminan sosial tenaga kerja serta pengupahan	28.005.000	25.955.000	2.050.000	7,32
	Kegiatan Pencegahan dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Mogok Kerja dan Penutupan Perusahaan di Daerah Kabupaten/Kota	656.786.000	647.336.000	9.450.000	1,44
	Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Mogok Kerja. dan Penutupan Perusahaan yang Berakibat/Berdampak pada Kepentingan di 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota	51.986.000	42.536.000	9.450.000	18,18
	Pengembangan Pelaksanaan Jaminan Sosial Tenaga Kerja dan Fasilitas Kesejahteraan Pekerja	604.800.000	604.800.000	0	0,00
		8.738.156.987	7.927.768.603	810.388.384	9,27

Efisiensi Penggunaan Sumber Daya dan Program/Kegiatan yang Menunjang Keberhasilan ataupun Kegagalan Pencapaian Perjanjian Kinerja

Sumber Daya Manusia, Sarana dan Prasarana dan Program Kerja adalah komponen yang menunjang terlaksananya pencapaian perjanjian kerja yang telah ditetapkan oleh Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tanjung Jabung Barat pada Tahun 2025.

Jumlah Sumber Daya Aparatur yang ada di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tanjung Jabung Barat sebanyak 23 Orang. Dari segi efisiensi Sumber Daya yang ada, rasanya tidak ada yang perlu diefisiensikan, karena dukungan Sumber Daya yang ada masih dirasakan kurang. Program dan kegiatan yang menunjang keberhasilan ataupun kegagalan terhadap pencapaian Perjanjian Kinerja

Tahun 2025 dibagi dalam program dan kegiatan, yaitu yang bersifat prioritas dan penunjang. Program dan Kegiatan prioritas inilah yang mendukung pencapaian Perjanjian Kinerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tanjung Jabung Barat Tahun 2025. Program dan Kegiatan prioritas tersebut yaitu:

- 1) Program Perencanaan Tenaga Kerja
 - a. Kegiatan Penyusunan Rencana Tenaga Kerja (RTK)
 - Fasilitasi Penyusunan Rencana Tenaga Kerja Mikro
- 2) Program Pelatihan Kerja dan Produktivitas Tenaga Kerja
 - b. Pelaksanaan Pelatihan berdasarkan Unit Kompetensi
 - Proses Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Keterampilan bagi Pencari Kerja berdasarkan Klaster Kompetensi Konsultasi Produktivitas pada Perusahaan Kecil
 - Pengadaan Sarana Pelatihan Kerja Kabupaten/Kota
- 3) Program Penempatan Tenaga Kerja
 - a. Pelayanan Antarkerja di Daerah Kabupaten/Kota
 - pelayanan antar kerja
 - Penyuluhan dan Bimbingan Jabatan bagi Pencari Kerja
 - Perluasan Kesempatan Kerja
 - b. Pengelolaan Informasi Pasar Kerja
 - Pelayanan dan penyediaan informasi pasar kerja Online
 - Job Fair/Bursa Kerja
- 4) Program Hubungan Industrial
 - a. Kegiatan Pengesahan Peraturan Perusahaan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama untuk Perusahaan yang hanya Beroperasi dalam 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota
 - Pengesahan Peraturan Perusahaan bagi Perusahaan
 - Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama bagi Perusahaan
 - Penyelenggaraan pendataan dan informasi sarana hubungan industrial dan jaminan sosial tenaga kerja serta pengupahan
 - b. Kegiatan Pencegahan dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja dan Penutupan Perusahaan di Daerah Kabupaten/Kota

- Pencegahan Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja, dan Penutupan Perusahaan yang Berakibat/Berdampak pada Kepentingan di 1 (Satu) Daerah Kabupaten/Kota
- Pengembangan Pelaksanaan Jaminan Sosial Tenaga Kerja dan Fasilitas Kesejahteraan Pekerja Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota

Berdasarkan data pagu dan realisasi anggaran Tahun 2025, Dinas Tenaga Kerja mengelola total anggaran sebesar Rp8.738.156.987 dengan realisasi sebesar Rp7.927.768.603, sehingga terdapat efisiensi anggaran sebesar Rp810.388.384 atau 9,27%.

Meskipun terdapat efisiensi anggaran, sebagian besar indikator sasaran strategis tetap mencapai bahkan melampaui target yang ditetapkan, yang menunjukkan bahwa penggunaan anggaran telah dilakukan secara efektif dan efisien.

- Program Pelatihan Kerja dan Produktivitas Tenaga Kerja

Program ini didukung anggaran sebesar Rp1.800.469.000 dengan realisasi Rp1.518.464.300 atau efisiensi sebesar Rp282.004.700 (15,66%).

Efisiensi tersebut mampu menghasilkan capaian indikator Persentase Tenaga Kerja yang Dilatih sebesar 88,73%, melampaui target tahun 2025 sebesar 87%.

Efisiensi anggaran tidak mengurangi kualitas pelaksanaan pelatihan kerja. Optimalisasi pelaksanaan pelatihan dan pengelolaan sumber daya menunjukkan bahwa outcome yang dicapai tetap tinggi meskipun terdapat penghematan anggaran yang cukup signifikan.

- Program Penempatan Tenaga Kerja

Program Penempatan Tenaga Kerja memperoleh alokasi anggaran sebesar Rp574.118.000 dengan realisasi Rp487.677.000, menghasilkan efisiensi sebesar Rp86.441.000 (15,06%). Program ini mendukung indikator Persentase Pencari Kerja yang Terdaftar yang Ditempatkan dengan realisasi sebesar 60,41%.

Walaupun target tahunan tercapai, capaian masih jauh dari target akhir Renstra. Efisiensi anggaran yang cukup besar mengindikasikan bahwa masih diperlukan optimalisasi kegiatan

pelayanan antar kerja, job fair, dan perluasan kesempatan kerja agar dampak program terhadap penempatan tenaga kerja semakin meningkat.

- Program Hubungan Industrial

Program Hubungan Industrial dialokasikan anggaran sebesar Rp801.926.000 dengan realisasi Rp786.206.000, sehingga efisiensi hanya sebesar Rp15.720.000 (1,96%). Program ini mendukung indikator Persentase Perusahaan yang Menerapkan Tata Kelola Kerja yang Layak sebesar 84,46%. Persentase Kasus Hubungan Industrial yang Diselesaikan dengan Perjanjian Bersama sebesar 100%.

Tingkat serapan anggaran yang tinggi menunjukkan bahwa sebagian besar kegiatan dilaksanakan sesuai rencana. Hasilnya terlihat pada capaian penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang mencapai 100% serta meningkatnya kepatuhan perusahaan terhadap norma ketenagakerjaan.

- Program Perencanaan Tenaga Kerja

Program ini memiliki pagu Rp98.700.000 dengan realisasi Rp74.037.800, sehingga terdapat efisiensi sebesar Rp24.662.200 (24,99%). Efisiensi yang cukup tinggi menunjukkan pelaksanaan penyusunan Rencana Tenaga Kerja dapat dilakukan secara optimal dengan biaya yang lebih rendah tanpa mengurangi kualitas dokumen perencanaan yang dihasilkan.

- Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah

Program Penunjang memperoleh alokasi anggaran sebesar Rp5.462.943.987 dengan realisasi Rp5.061.383.503, sehingga terjadi efisiensi sebesar Rp401.560.484 (7,35%). Program ini mendukung Nilai SAKIP sebesar 82,68. Indeks Kepuasan Masyarakat sebesar 81,24. Efisiensi anggaran berhasil dilakukan tanpa menghambat pencapaian indikator tata kelola pemerintahan dan pelayanan publik. Nilai SAKIP mengalami peningkatan dibanding tahun sebelumnya, menunjukkan efektivitas penggunaan sumber daya organisasi.

Secara keseluruhan, penggunaan anggaran Tahun 2025 menunjukkan tingkat efisiensi sebesar 9,27%, dengan sebagian besar indikator sasaran strategis mencapai atau melampaui target yang ditetapkan. Kondisi ini menunjukkan bahwa pelaksanaan program dan kegiatan telah dilakukan secara ekonomis, efisien, dan efektif, sehingga anggaran yang tersedia mampu menghasilkan kinerja yang optimal. Efisiensi terbesar terjadi pada Program Perencanaan Tenaga Kerja (24,99%)

dan Program Pelatihan Kerja dan Produktivitas Tenaga Kerja (15,66%), sementara capaian outcome tetap berada pada kategori baik. Dengan demikian, terdapat hubungan yang positif antara efisiensi penggunaan anggaran dan pencapaian sasaran strategis Dinas Tenaga Kerja Tahun 2025.

BAB IV

PENUTUP

Selama tahun 2025, Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tanjung Jabung Barat telah melaksanakan tugas dan fungsinya semaksimal mungkin, terutama dalam merel merealisasikan target yang telah ditetapkan dengan didukung anggaran atau pembiayaan yang cukup.

Ketercapaian target yang terealisasi tidak terlepas dari adanya dukungan manajemen Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tanjung Jabung Barat yang selalu melaksanakan seluruh tugas dan fungsi yang diembannya dengan penuh tanggung jawab.

Demikian Laporan Kinerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tanjung Jabung Barat Tahun 2024 ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya. sebagai bahan evaluasi akuntabilitas kinerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tanjung Jabung Barat Tahun 2025.

**KEPALA DINAS TENAGA KERJA
KABUPATEN TANJUNG JABUNG BARAT.**

The image shows a circular official stamp of the Labor Office of Tanjung Jabung Barat Regency. The stamp contains the text 'PEMERINTAH KABUPATEN TANJUNG JABUNG BARAT' around the top and 'DINAS TENAGA KERJA TANJUNG JABUNG BARAT' around the bottom. In the center is a shield emblem. Overlaid on the stamp is a handwritten signature in blue ink.

DEDY ARDIANSYAH, SE., MM

Pembina TK. I(IV/b)

NIP. 19771230 200212 1 007