






LAPORAN KINERJA TAHUN 2025

DINAS TENAGA KERJA KABUPATEN JOMBANG

 Jl. K.H. Wahid Hasyim 175 Jombang

 (0321) 861459

 disnaker.jombangkab.go.id

 [disnaker_kabjombang](https://www.instagram.com/disnaker_kabjombang)





**PEMERINTAH KABUPATEN JOMBANG
DINAS TENAGA KERJA**

Jl. K.H. Wahid Hasyim No. 175 Jombang 61411

Telepon (0321) 861459, Faksimile –

Laman disnaker.jombangkab.go.id, Pos-el disnaker@jombangkab.go.id

**KEPUTUSAN
KEPALA DINAS TENAGA KERJA KABUPATEN JOMBANG
NOMOR : 000.8.6.3/221/415.21/2026**

**TENTANG
PENETAPAN LAPORAN KINERJA INSTANSI PEMERINTAH (LKjIP)
DINAS TENAGA KERJA KABUPATEN JOMBANG
TAHUN 2025**

KEPALA DINAS TENAGA KERJA KABUPATEN JOMBANG,

Menimbang: bahwa dalam rangka peningkatan kinerja serta pertanggungjawaban terhadap masyarakat, dipandang perlu menetapkan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Jombang Tahun 2025 dan menetapkan ketentuannya dalam Keputusan Kepala Dinas;

Mengingat :

1. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara;
2. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 194, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4421);
3. Undang-Undang Nomor 33 Tahun 2004 tentang Perimbangan Keuangan Antara Pemerintah Pusat dan Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 126, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4438);
4. Peraturan Pemerintah Nomor 39 Tahun 2006 tentang Tata Cara Pengendalian dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2006 Nomor 96, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4663);

5. Peraturan Pemerintah Nomor 38 Tahun 2007 tentang Pembagian Urusan Pemerintahan antara Pemerintah, Pemerintah Daerah Provinsi, dan Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 82, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4737);
6. Peraturan Pemerintah Nomor 39 Tahun 2007 tentang Pengelolaan Uang Negara/Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 83, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4738);
7. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2008 tentang Tahapan, Tata Cara Penyusunan, Pengendalian dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 21, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4817);
8. Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2017 tentang Pembinaan dan Pengawasan Penyelenggaraan Pemerintah Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 73, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6041);
9. Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
10. Instruksi Presiden RI Nomor 7 Tahun 1999 tentang Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah
11. Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 29 Tahun 2010 tentang Pedoman Penyusunan Penetapan Kinerja dan Pelaporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;

12. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 18 Tahun 2017 Permendagri No. 86 Tahun 2017 Tentang Tata cara Perencanaan, Pengendalian dan Evaluasi Pembangunan Daerah, Tata cara Evaluasi Rancangan Pembangunan Jangka Panjang Daerah dan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah serta Tata cara Perubahan Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah, Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah dan Rencana Kerja Pemerintah Daerah.
13. Peraturan Daerah Kabupaten Jombang Nomor 15 Tahun 2006 tentang Pokok-Pokok Pengelolaan Keuangan Daerah;
14. Peraturan Daerah Kabupaten Jombang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Jombang (Lembaran Daerah Kabupaten Jombang Tahun 2016 Nomor 8/D, Tambahan Lembaran Daerah Kabupaten Jombang Tahun 2016 Nomor 8/D) sebagaimana telah diubah beberapa kali, terakhir dengan dengan Peraturan Daerah Kabupaten Jombang Nomor 3 Tahun 2021;
15. Peraturan Bupati Jombang Nomor 80 Tahun 2021 tentang kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas Pokok dan Fungsi serta Tata kerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Jombang;

MEMUTUSKAN:

- Menetapkan : Laporan Kinerja Instansi pemerintah (LKjIP) Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Jombang Tahun 2025.
- KESATU : Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Jombang Tahun 2025 sebagaimana dalam lampiran Surat Keputusan ini.
- KEDUA : Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) Tahun 2025 agar dijadikan pertanggungjawaban dalam melaksanakan

tugas pokok dan fungsi pegawai Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Jombang.

KETIGA : Keputusan ini berlaku sejak tanggal ditetapkan.

Ditetapkan di : Jombang

Pada tanggal : 17 Maret 2026

**KEPALA DINAS TENAGA KERJA
KABUPATEN JOMBANG**



ISAWAN NANANG RISDIYANTO

LAMPIRAN : Keputusan Kepala Dinas Tenaga Kerja
Kabupaten Jombang
Tanggal : 17 Maret 2026
Nomor : 000.8.6.3/221/415.21/2026

**LAPORAN KINERJA INSTANSI PEMERINTAH (LKjIP)
DINAS TENAGA KERJA KABUPATEN JOMBANG TAHUN 2025**

KATA PENGANTAR

Puji syukur kami panjatkan ke hadirat Allah SWT karena atas berkat rahmat dan karunia-Nya, sehingga Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Jombang Tahun 2025 dapat terselesaikan. Dalam upaya peningkatan pelayanan publik dan peningkatan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP), Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Jombang terus berupaya melakukan pembenahan, perubahan, dan penyempurnaan dalam segala bidang untuk mewujudkan visi dan misi sebagaimana telah ditetapkan dalam Rencana Strategis (Renstra) Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Jombang Tahun 2025-2029.

Laporan Kinerja Instansi Pemerintah ini disusun dengan menggunakan alat ukur yang terdapat dalam Indikator Kinerja Utama (IKU) dan Perjanjian Kinerja (PK) Tahun 2025. Dokumen LKjIP ini menggambarkan capaian kinerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Jombang selama tahun 2025, yang sekaligus merupakan cerminan keberhasilan/kegagalan pelaksanaan misi instansi dalam rangka mencapai visi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Jombang Tahun 2025-2029.

Jombang, 17 Maret 2026

**KEPALA DINAS TENAGA KERJA
KABUPATEN JOMBANG**



ISAWAN NANANG RISDIYANTO, S.Hut, M.Si
Pembina Tingkat I
NIP. 19740524 200003 1 005

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI	iii
DAFTAR TABEL.....	iv
DAFTAR GAMBAR.....	v
BAB I PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Tugas, Fungsi, dan Struktur Organisasi.....	3
1.3. Mandat dan Peran Strategis.....	12
1.4. Isu Strategis.....	13
BAB II PERENCANAAN KINERJA	
2.1. Perencanaan Strategis	20
2.2. Penyusunan Perjanjian Kinerja Tahun n.....	24
2.3. Penyusunan Perjanjian Kinerja Tahun n+1.....	27
BAB III AKUNTABILITAS KINERJA	
3.1. Capaian Kinerja Organisasi	31
3.1.1. Capaian Kinerja Organisasi dari Tahun ke Tahun.....	32
3.1.2. Perbandingan antara Target dan Realisasi Kinerja Tahun Ini.....	36
3.1.3. Perbandingan antara Realisasi Kinerja Tahun Ini dengan 2 (dua) Tahun Terakhir.....	55
3.1.4. Perbandingan antara Realisasi Kinerja Tahun ini dengan Target Jangka Menengah.....	61
3.1.5. Perbandingan antara Realisasi Kinerja Tahun Ini dengan Realisasi Kinerja di Level Provinsi dan Nasional.....	67
3.1.6. Efisiensi Penggunaan Sumber Daya.....	73
3.2. Realisasi Anggaran.....	81
BAB IV PENUTUP	
4.1. Kesimpulan.....	85
4.2. Inovasi dan Penghargaan.....	86
4.3. Upaya Perbaikan.....	87
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	: Komposisi SDM Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Jombang Tahun 2025
Tabel 1.2	: Isu-Isu Strategis Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Jombang Tahun 2025-2029
Tabel 2.1	: Perbandingan Renstra Tahun 2024-2026 dan Tahun 2025-2029
Tabel 2.2	: Penyandingan Renstra Dinas Tenaga Kerja Tahun 2024-2026 dan Tahun 2025-2029 dengan RPD Kabupaten Jombang Tahun 2024-2026 dan RPJMD Kabupaten Jombang Tahun 2025-2029
Tabel 2.3	: Perjanjian Kinerja Tahun 2025
Tabel 2.4	: Perjanjian Kinerja Perubahan Tahun 2025
Tabel 2.5	: Perjanjian Kinerja Tahun 2026
Tabel 3.1	: Skala Pengukuran Kinerja
Tabel 3.2	: Penduduk Berumur 15 Tahun ke Atas Menurut Jenis Kegiatan Utama Selama Seminggu yang Lalu dan Jenis Kelamin di Kabupaten Jombang Tahun 2025
Tabel 3.3	: Perbandingan antara Target dan Realisasi Kinerja Berdasarkan Penilaian Kinerja Organisasi (PKO) Tahun 2025
Tabel 3.4	: Perbandingan antara Realisasi Kinerja Tahun 2025 dengan Beberapa Tahun Terakhir
Tabel 3.5	: Perbandingan antara Realisasi Kinerja Tahun 2025 dengan Target Renstra Tahun 2025-2029
Tabel 3.6	: Perbandingan antara Realisasi Kinerja Tahun 2025 dengan Realisasi Provinsi dan Nasional
Tabel 3.7	: Efisiensi Penggunaan Sumber Daya Anggaran Tahun 2025
Tabel 3.8	: Efisiensi Penggunaan Sumber Daya Manusia (SDM) Tahun 2025
Tabel 3.9	: Efisiensi Penggunaan Sumber Daya Aset Berdasarkan Dokumen P-RKBMD Tahun 2025
Tabel 3.10	: Realisasi Anggaran Tahun 2025

DAFTAR GAMBAR

- Gambar 1 : Struktur Organisasi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Jombang
Gambar 2 : Capaian Kinerja Tahun 2021-2025

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sebagaimana diamanatkan dalam Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP), setiap instansi pemerintah diwajibkan untuk melaksanakan akuntabilitas kinerja instansi sebagai wujud pertanggungjawaban instansi dalam mencapai misi dan tujuan organisasi. Dalam rangka penerapan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP), maka pelaksanaannya ditindaklanjuti dengan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Review Atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah.

Dalam melaksanakan tugas dan fungsinya, setiap perangkat daerah dituntut untuk melaksanakannya secara transparan, akuntabel, efektif, dan efisien sesuai dengan prinsip-prinsip *good governance*. Salah satu azas penyelenggaraan *good governance* adalah azas akuntabilitas yang menentukan bahwa setiap kegiatan dan hasil akhir dari kegiatan penyelenggara negara harus dapat dipertanggungjawabkan kepada masyarakat atau rakyat sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Akuntabilitas tersebut salah satunya diwujudkan dalam bentuk penyusunan Laporan Kinerja (LKJ). Laporan Kinerja disusun sebagai salah satu bentuk pertanggungjawaban perangkat daerah dalam melaksanakan tugas dan fungsi serta sebagai alat kendali dan pemacu peningkatan kinerja melalui kegiatan evaluasi tahunan demi perbaikan kinerja ke depannya.

Untuk dapat mewujudkan penyelenggaraan otonomi daerah yang benar-benar sehat atau untuk mewujudkan kesesuaian antara prinsip dan praktik penyelenggaraan Otonomi Daerah, maka Pemerintah Kabupaten Jombang melalui Peraturan Bupati Jombang Nomor 80 Tahun 2021 tentang Tugas Pokok dan Fungsi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Jombang, telah menentukan Dinas Tenaga Kerja sebagai salah satu perangkat daerah untuk melaksanakan fungsi ketenagakerjaan dan transmigrasi dalam penyelenggaraan otonomi daerah yang nyata, dinamis, dan bertanggung jawab. Strategi pembangunan daerah yang ditetapkan oleh Dinas Tenaga Kerja dalam rangka mencapai tujuan dan sasaran diwujudkan dalam bentuk kebijakan-kebijakan, yaitu ketentuan yang

ditetapkan oleh instansi pemerintah sebagai dasar untuk dijadikan pedoman, pegangan, atau petunjuk dalam melaksanakan program/kegiatan guna tercapainya kelancaran dan keterpaduan dalam mewujudkan tujuan dan sasaran. Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Jombang mempunyai peran strategis dalam upaya melaksanakan program dan kegiatan di bidang tenaga kerja dan transmigrasi sebagai upaya melaksanakan visi dan misi pembangunan daerah tahun 2025-2029 Pemerintah Kabupaten Jombang.

Maksud dan Tujuan

LKjIP Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Jombang merupakan salah satu bentuk pertanggungjawaban pelaksanaan tugas pokok dan fungsi OPD selama kurun waktu satu tahun anggaran dalam mencapai tujuan/sasaran strategis instansi, lebih lanjut dimaksudkan untuk :

1. Memberikan informasi perkembangan pelaksanaan tugas dan fungsi, realisasi kinerja dan anggaran Dinas Tenaga Kerja;
2. Memberikan informasi kendala dan permasalahan yang dihadapi dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsi;
3. Menemukan alternatif pemecahan permasalahan dalam rangka mencapai tujuan dan sasaran.

Sedangkan tujuan penyusunan Laporan Kinerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Jombang Tahun 2025, antara lain :

1. Sebagai sarana laporan pelaksanaan tugas dan fungsi Dinas Tenaga Kerja;
2. Sebagai salah satu bahan informasi dalam proses pengambilan kebijakan penyelenggaraan kegiatan Dinas Tenaga Kerja;
3. Sebagai bahan peningkatan koordinasi, integrasi, dan sinkronisasi dalam penyelenggaraan kegiatan di bidang tenaga kerja dan transmigrasi.

Landasan Hukum

1. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional;
2. Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2025 tentang Perubahan Kedua atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2024 tentang Pemerintahan Daerah;
3. Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah;
4. Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
5. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan RB No 53 Tahun

- 2014 tentang Juknis Penyusunan Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Reviu Atas Laporan Kinerja;
6. Peraturan Daerah Kabupaten Jombang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Jombang sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Peraturan Daerah Kabupaten Jombang Nomor 3 Tahun 2021 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Jombang;
 7. Peraturan Bupati Nomor 80 Tahun 2021 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas Pokok dan Fungsi Serta Tata Kerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Jombang.
 8. Peraturan Bupati Nomor 37 Tahun 2025 tentang Perubahan atas Peraturan Bupati Nomor 47 Tahun 2022 tentang Pedoman Penyelenggaraan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah dan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Jombang.

1.2. Tugas, Fungsi, dan Struktur Organisasi

Dalam Peraturan Bupati Jombang Nomor 80 Tahun 2021 disebutkan bahwa tugas pokok Dinas Tenaga Kerja adalah membantu Bupati melaksanakan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan Pemerintah Daerah di bidang tenaga kerja dan bidang transmigrasi, dengan susunan organisasi sebagai berikut:

- a. Kepala Dinas
- b. Sekretariat, membawahi :
 1. Sub Bagian Umum, Kepegawaian, Keuangan dan Aset
 2. Kelompok Jabatan Fungsional
- c. Bidang Pelatihan dan Produktivitas Kerja, membawahi :
 1. Kelompok Jabatan Fungsional
- d. Bidang Penempatan, Perluasan Kerja dan Transmigrasi, membawahi :
 1. Kelompok Jabatan Fungsional
- e. Bidang Hubungan Industrial dan Persyaratan Kerja, membawahi :
 1. Kelompok Jabatan Fungsional

Selanjutnya pada Bab III Pasal 4 Ayat (2) disebutkan bahwa Dinas Tenaga Kerja menyelenggarakan fungsi:

- a. Perumusan kebijakan di bidang tenaga kerja dan bidang transmigrasi;
- b. Pelaksanaan kebijakan di bidang tenaga kerja dan bidang transmigrasi;
- c. Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan di bidang tenaga kerja dan bidang transmigrasi;

- d. Pelaksanaan administrasi Dinas Tenaga Kerja;
- e. Penyelenggaraan fungsi-fungsi pelaksana urusan pemerintahan daerah sesuai dengan lingkup tugasnya;
- f. Penyelenggaraan fungsi-fungsi pelaksana urusan pemerintahan daerah sesuai dengan lingkup tugasnya
- g. Penyelenggaraan fungsi-fungsi pelaksana urusan pemerintahan daerah sesuai dengan lingkup tugasnya.

Tugas pokok masing-masing unit kerja pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Jombang adalah sebagai berikut:

1. Sekretariat

Sekretariat mempunyai tugas pokok melaksanakan sebagian tugas Dinas Tenaga Kerja dalam merencanakan, melaksanakan, mengkoordinasikan dan mengendalikan kegiatan administrasi umum, kepegawaian, keuangan dan aset, penyusunan program dan evaluasi. Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud, Sekretariat, mempunyai fungsi:

- a. Perumusan dan penyusunan kebijakan serta pedoman operasional pelaksanaan dan evaluasi kegiatan administrasi umum dan ketatausahaan, administrasi dan pengembangan pegawai, penyusunan rencana dan evaluasi program dan anggaran rumah tangga, serta penatakelolaan keuangan;
- b. Pelaksanaan koordinasi penyusunan program, kegiatan, anggaran dan perundang-undangan;
- c. Pelaksanaan koordinasi penyelenggaraan tugas-tugas bidang;
- d. Pengelolaan dan pelayanan administrasi umum;
- e. Pengelolaan administrasi kepegawaian, keuangan, perlengkapan dan urusan rumah tangga;
- f. Pelaksanaan koordinasi dan pembinaan aparatur sipil negara;
- g. Pelaksanaan monitoring dan evaluasi organisasi dan tata laksana serta pelayanan publik;
- h. Pengelolaan aset;
- i. Pengelolaan kearsipan;
- j. Pelaksanaan koordinasi pengelolaan data dan sistem informasi;
- k. Pelaksanaan monitoring dan evaluasi terhadap pelaksanaan kebijakan strategis dan pelaksanaan program, kegiatan dan realisasi anggaran secara terukur dan berkelanjutan;
- l. Penyelenggaraan pengkajian bahan fasilitasi dan koordinasi penyusunan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah

- (RPJMD), Rencana Strategis (Renstra), Rencana Kerja (Renja), Rencana Kerja dan Anggaran, Dokumen Pelaksanaan Anggaran, Perjanjian Kinerja (RKA), Indikator Kinerja Utama (IKU), Laporan Keuangan (LK), Laporan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah (LPPD) dan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) di lingkup Dinas;
- m. Penyelenggaraan pengkajian bahan kebijakan teknis penyusunan rencana operasional berupa petunjuk teknis dan Standar Operasional Prosedur (SOP) serta Standar Pelayanan Publik (SPP);
 - n. Pelaksanaan koordinasi implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah dan Reformasi Birokrasi; dan
 - o. Melaksanakan fungsi lain yang diberikan oleh Kepala Dinas.

1.1. Sub Bagian Umum, Kepegawaian, Keuangan, dan Aset

Sub Bagian Umum, Kepegawaian, Keuangan, dan Aset mempunyai tugas:

- a. Menyiapkan data dan informasi guna penyusunan kebijakan teknis dan operasional;
- b. Melaksanakan administrasi kepegawaian, melaksanakan pembinaan, peningkatan disiplin dan pengembangan karier pegawai;
- c. Melaksanakan urusan administrasi umum, rumah tangga, perjalanan dinas dan perlengkapannya, ketatalaksanaan (surat menyurat) dan kearsipan;
- d. Menyusun rencana dan melaksanakan keindahan, kebersihan dan keamanan serta pemeliharaan kantor;
- e. Melaksanakan kegiatan pengawasan melekat dalam lingkup Dinas Tenaga Kerja;
- f. Melaksanakan kegiatan kehumasan dan kepastakaan Dinas Tenaga Kerja;
- g. Mengkoordinir dan evaluasi pelaksanaan Standar Pelayanan Minimal, Standar Operasioanal Prosedur, Standar Pelayanan Publik dan inovasi pendukung kebijakan daerah;
- h. Menangani pengaduan masyarakat terkait dengan pelaksanaan tugas;
- i. Membantu Sekretaris dalam melaksanakan koordinasi terkait dengan pelaksanaan tugas-tugas organisasi dan tata laksana aparatur;

- j. Melaksanakan penatausahaan keuangan, meliputi pengelolaan anggaran, penyusunan neraca, pelaksanaan akuntansi/pembukuan, pertanggung jawaban dan verifikasi serta penyusunan perhitungan anggaran;
- k. Melaksanakan pengurusan gaji pegawai dan pembayaran hak-hak keuangan lainnya;
- l. Menyusun, melaksanakan dan mempertanggung jawabkan anggaran;
- m. Menyusun rencana kebutuhan barang, mengatur dan mengelola barang-barang inventaris kantor;
- n. Melaksanakan upaya peningkatan kesejahteraan pegawai; dan
- o. Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh Sekretaris.

2. Bidang Pelatihan dan Produktivitas Kerja

Bidang Pelatihan dan Produktivitas Kerja melaksanakan sebagian tugas Dinas Tenaga Kerja dalam hal pelayanan di bidang pelatihan dan produktivitas tenaga kerja. Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud, Bidang Pelatihan dan Produktivitas Kerja mempunyai fungsi:

- a. Pengkoordinasian penyelenggaraan Pelatihan Berbasis Kompetensi;
- b. Pengkoordinasian penyelenggaraan pemagangan dalam negeri;
- c. Pelaksanaan Pelatihan kerja penyiapan tenaga kerja pemula berbasis kompetensi;
- d. Pelaksanaan verifikasi informasi regulasi bidang pelatihan kerja yang akan disebarluaskan kepada Lembaga Pelatihan Kerja Swasta;
- e. Pelaksanaan sosialisasi regulasi pelatihan kerja;
- f. Pelaksanaan peningkatan kompetensi sumber daya manusia Lembaga Pelatihan Kerja;
- g. Pelaksanaan pemberian rekomendasi izin kepada Lembaga Pelatihan Kerja Swasta;
- h. Penyebarluasan informasi produktivitas kepada perusahaan kecil;
- i. Pengkoordinasian pemberian konsultasi produktivitas kepada perusahaan kecil;
- j. Pengkoordinasian pemantauan (surveillance) tingkat produktivitas;
- k. Pembinaan, pelatihan, pengukuran, peningkatan produktivitas kerja bagi masyarakat, perusahaan dan tenaga kerja;
- l. Pelaksanaan kebijakan di bidang standarisasi kompetensi dan program pelatihan, pembinaan instruktur dan tenaga kepelatihan, lembaga dan sarana pelatihan kerja, pemagangan serta produktivitas;

- m. Pelaksanaan standar, norma, pedoman, kriteria dan prosedur di bidang standarisasi kompetensi dan program pelatihan, pembinaan instruktur dan tenaga kepelatihan, lembaga dan sarana pelatihan kerja, pemagangan serta produktivitas;
- n. Pemberian bimbingan teknis dan evaluasi di bidang standarisasi kompetensi dan program pelatihan, pembinaan instruktur dan tenaga kepelatihan, lembaga dan sarana pelatihan kerja, pemagangan serta produktivitas;
- o. Pelaksanaan kebijakan Pemerintah Pusat dan Pemerintah Provinsi di bidang pembinaan pelatihan produktivitas tenaga kerja; dan
- p. Pelaksanakan tugas yang diperintahkan oleh Kepala Dinas.

3. Bidang Penempatan, Perluasan Kerja, dan Transmigrasi

Bidang Penempatan Perluasan Kerja dan Transmigrasi melaksanakan sebagian tugas Dinas Tenaga Kerja dalam hal pelayanan di bidang penempatan kerja, perluasan kesempatan kerja, dan transmigrasi. Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud, Penempatan, Perluasan Kerja, dan Transmigrasi mempunyai fungsi:

- a. Pengkoordinasian pemberian dan penyebarluasan informasi pasar kerja dalam pelayanan antar kerja kepada pencari kerja dan pemberi kerja serta perluasan kesempatan kerja dan transmigrasi kepada masyarakat;
- b. Pengkoordinasian penyuluhan dan bimbingan jabatan dalam pelayanan antar kerja serta perluasan kesempatan kerja dan transmigrasi kepada masyarakat;
- c. Pengkoordinasian perantara kerja dalam pelayanan antar kerja serta perluasan kesempatan kerja dan transmigrasi kepada masyarakat;
- d. Pengkoordinasian pemberian dan penyebarluasan informasi kepada masyarakat Calon Transmigran serta penetapan status calon transmigran berdasarkan kriteria pemerintah;
- e. Pelaksanaan pembinaan angkatan kerja melalui kegiatan perluasan kesempatan kerja mandiri melalui pelatihan sektor informal;
- f. Pelaksanaan promosi dan penyebarluasan informasi syarat-syarat dan mekanisme bekerja ke luar negeri dan transmigrasi kepada masyarakat;
- g. Pengkoordinasian pendaftaran, perekrutan dan seleksi;
- h. Pengkoordinasian pelayanan dan verifikasi kelengkapan dokumen ketenagakerjaan ke luar negeri;

- i. Pengkoordinasian pelayanan penandatanganan perjanjian kerja bagi Calon Pekerja Migran Indonesia;
- j. Pengkoordinasian penyelesaian permasalahan Pekerja Migran Indonesia pra, selama dan purna penempatan;
- k. Pengkoordinasian pelayanan pemulangan dan kepulangan Pekerja Migran Indonesia;
- l. Pelaksanaan pemberdayaan Pekerja Migran Indonesia purna penempatan;
- m. Pelaksanaan penerbitan Pengesahan Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing perpanjangan bagi Tenaga Kerja Asing yang lokasi kerja dalam 1 (satu) Kabupaten/Kota;
- n. Pelaksanaan Pengesahan Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing Perpanjangan bagi Tenaga Kerja Asing yang bekerja di lokasi dalam 1 (satu) Kabupaten/Kota, untuk retribusi daerah Kabupaten yang berasal dari pembayaran Dana Kompensasi Tenaga Kerja Asing;
- o. Pengkoordinasian kegiatan penempatan kerja dengan pengawas ketenagakerjaan; dan
- p. Melaksanakan tugas lain yang diberikan Kepala Dinas.

4. Bidang Hubungan Industrial dan Persyaratan Kerja

Bidang Hubungan Industrial dan Persyaratan Kerja melaksanakan sebagian tugas Dinas Tenaga Kerja dalam hal pelayanan di bidang hubungan industrial dan persyaratan kerja. Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud, Bidang Hubungan Industrial dan Persyaratan Kerja mempunyai fungsi:

- a. Pelaksanaan pelayanan pencatatan perjanjian Kerja;
- b. Pelaksanaan pelayanan penelitian dan Pengesahan peraturan perusahaan dengan lingkup operasi di Daerah;
- c. Pelaksanaan pelayanan pendaftaran perjanjian kerja bersama perusahaan dan Serikat Pekerja/Buruh dengan lingkup operasi di Daerah;
- d. Pelaksanaan pelayanan Pendaftaran Jenis Pekerjaan Penunjang/Perjanjian Penyedia Jasa Pekerja;
- e. Pelaksanaan pelayanan pendaftaran Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja/alih daya;
- f. Pelaksanaan pembinaan syarat Kerja, Jaminan Sosial Tenaga Kerja dan Pengupahan;
- g. Pelaksanaan pelayanan pencatatan dan verifikasi Serikat

- Pekerja/Serikat Buruh;
- h. Pelaksanaan pelayanan pencatatan dan fasilitasi pembentukan Lembaga Kerja Sama Bipartit di perusahaan;
 - i. Pembinaan dan pengkoordinasian kegiatan Lembaga Kerja Sama Bipartit dan Serikat Pekerja/ Serikat Buruh lingkup Daerah;
 - j. Pelaksanaan Koordinasi dengan Pegawai Pengawas ketenagakerjaan dalam rangka penegakan hukum bidang ketenagakerjaan;
 - k. Pelaksanaan fasilitasi perselisihan penyelesaian hubungan industrial;
 - l. Pelaksanaan deteksi dini Perusahaan rawan di lingkup Daerah;
 - m. Pelaksanaan mediasi terhadap perselisihan hubungan industrial, mogok kerja dan penutupan perusahaan; dan
 - n. Pelaksanaan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Kepala Dinas.

5. Kelompok Jabatan Fungsional

Kelompok Jabatan Fungsional mempunyai tugas melakukan kegiatan sesuai dengan bidang tenaga fungsional masing-masing berdasarkan ketentuan peraturan perundang – undangan:

- a. Kelompok Jabatan Fungsional terdiri atas sejumlah tenaga fungsional yang terbagi dalam kelompok jabatan fungsional sesuai dengan bidang keahliannya;
- b. Kelompok Jabatan Fungsional dipimpin oleh sub koordinator sesuai dengan ruang lingkup bidang tugas dan fungsi jabatan pimpinan tinggi pratama;
- c. Sub Koordinator melaksanakan tugas membantu Pejabat Administrator dalam penyusunan rencana, pelaksanaan dan pengendalian, pemantauan dan evaluasi, serta pelaporan;
- d. Sub koordinator ditetapkan oleh pejabat pembina kepegawaian atas usulan pejabat yang berwenang;
- e. Ketentuan mengenai pembagian tugas sub koordinator ditetapkan oleh Bupati.

Struktur Organisasi

Berdasarkan Peraturan Daerah Nomor 3 Tahun 2021 tentang Perubahan atas Peraturan Daerah Kabupaten Jombang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Jombang, bahwa Dinas Tenaga Kerja adalah Dinas dengan tipe B, yang menyelenggarakan

urusan pemerintahan bidang tenaga kerja dan bidang transmigrasi. Lebih lanjut dalam Peraturan Bupati Jombang Nomor 80 Tahun 2021 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas Pokok dan Fungsi serta Tata Kerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Jombang, disebutkan pada Bab II Pasal 3 Ayat (1) bahwa susunan organisasi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Jombang terdiri dari 1 unit Eselon II, 4 unit Eselon III yang terdiri dari 1 Sekretariat dan 3 Bidang, serta Kelompok Jabatan Fungsional sebagaimana Gambar 1.1 sebagai berikut:

Gambar 1
Struktur Organisasi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Jombang



Sumber Data: Dinas Tenaga Kerja Kab. Jombang (2025)

Sumber Daya Manusia (SDM)

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu unsur terpenting dalam keberlangsungan dan keberhasilan sebuah organisasi. SDM berperan sebagai penggerak utama dalam pelaksanaan seluruh aktivitas organisasi, mulai dari perencanaan, pelaksanaan program dan kegiatan, hingga evaluasi terhadap pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Tanpa adanya SDM yang kompeten, organisasi akan mengalami kesulitan dalam mengoptimalkan pemanfaatan sumber daya lainnya seperti anggaran, sarana prasarana, maupun teknologi. Keberadaan SDM yang berkualitas sangat menentukan tingkat efektivitas dan efisiensi penyelenggaraan organisasi. SDM yang memiliki kompetensi, keterampilan, serta integritas yang baik akan mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara profesional sehingga mendukung tercapainya target kinerja organisasi. Sebaliknya, keterbatasan kualitas maupun kuantitas SDM dapat menjadi kendala yang berpengaruh terhadap optimalisasi pelaksanaan program dan kegiatan.

Selain itu, SDM juga memiliki peran strategis dalam mendorong inovasi, peningkatan kualitas pelayanan, serta pengembangan organisasi secara berkelanjutan. Melalui pengelolaan SDM yang baik, organisasi dapat

meningkatkan produktivitas kerja, memperkuat koordinasi antar unit kerja, serta menciptakan budaya kerja yang profesional, akuntabel, dan berorientasi pada hasil. Bagi Dinas Tenaga Kerja, penguatan kapasitas SDM menjadi salah satu faktor kunci dalam mewujudkan tata kelola pemerintahan yang efektif dan responsif terhadap kebutuhan masyarakat. Oleh karena itu, upaya pengembangan kompetensi, peningkatan kapasitas, serta penataan SDM secara berkelanjutan perlu dilakukan agar organisasi mampu menghadapi berbagai tantangan dan dinamika lingkungan strategis di masa mendatang. Dengan demikian, SDM tidak hanya dipandang sebagai pelaksana kegiatan organisasi, tetapi juga sebagai aset strategis yang menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai visi, misi, dan tujuan yang telah ditetapkan.

Demi mewujudkan administrasi pemerintahan yang mampu mendukung kelancaran dan keterpaduan pelaksanaan tugas dan fungsinya, Dinas Tenaga Kerja sampai dengan akhir Bulan Desember 2025 didukung oleh 23 orang, yang terdiri dari 17 orang berstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS), 2 orang PPPK Penuh Waktu, serta 5 orang PPPK Paruh Waktu. Komposisi kepegawaian pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Jombang tersaji pada tabel berikut :

Tabel 1.1
Komposisi SDM Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Jombang
Tahun 2025

NO	URAIAN	JUMLAH
Berdasarkan Jabatan		
1	Kepala Dinas	1
2	Sekretaris	1
3	Kepala Bidang	2
4	Kepala Sub Bagian	1
5	Jabatan Fungsional	5
6	Pelaksana	13
JUMLAH		23
Berdasarkan Golongan		
1	Golongan IV	4
2	Golongan III	9
3	Golongan II	3
4	PPPK Penuh Waktu	2
5	PPPK Paruh Waktu	5
JUMLAH		23

Berdasarkan Pendidikan		
1	S3/S2	7
2	S1/D-3	11
3	SLTA	5
JUMLAH		23

Sumber Data: Dinas Tenaga Kerja Kab. Jombang, diolah (2025)

1.3. Mandat dan Peran Strategis

Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah mengamanatkan bahwa urusan ketenagakerjaan termasuk urusan pemerintahan wajib non-pelayanan dasar yang sebagian kewenangannya diserahkan kepada daerah. Dalam hal ini, peran Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Jombang adalah melaksanakan urusan pemerintahan bidang ketenagakerjaan yang menjadi kewenangan kabupaten. Urusan ketenagakerjaan telah diatur di dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana telah diubah oleh Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja. Kedua peraturan perundangan ini yang menjadi landasan substansi kebijakan ketenagakerjaan di Indonesia.

Peran strategis Dinas Tenaga Kerja sebagaimana diatur dan dijelaskan di dalam peraturan perundangan meliputi perencanaan tenaga kerja, pelatihan kerja dalam rangka meningkatkan kompetensi dan daya saing tenaga kerja, penyediaan data dan informasi pasar kerja, fasilitasi penempatan tenaga kerja, perluasan kesempatan kerja melalui pengembangan kewirausahaan dan tenaga kerja mandiri, pembinaan hubungan industrial dan persyaratan kerja, serta perlindungan dan jaminan sosial ketenagakerjaan.

Sesuai dengan dokumen RPJMD Kabupaten Jombang Tahun 2025-2029 bahwa di dalam mendukung tercapainya visi dan misi kepala daerah terpilih, Dinas Tenaga Kerja memiliki peran untuk melaksanakan Asta Cita kedua yaitu Mewujudkan Sumber Daya Manusia Unggul dan Berdaya Saing serta Asta Cita ketiga yaitu Mengentaskan Pengangguran. Beberapa Program Prioritas yang dilaksanakan oleh Dinas Tenaga Kerja guna mendukung tercapainya kedua Asta Cita tersebut di antaranya (1) peningkatan kualitas dan kompetensi angkatan kerja melalui pelatihan, workshop dan balai latihan terkoneksi dengan perusahaan/unit usaha, (2) Balai Latihan Kerja yang terkoneksi dengan kebutuhan swasta, (3) program Job Market Fair (Festival Tenaga Kerja) , serta (4) program “Jemput Kerja” bagi keluarga tidak mampu

usia produktif untuk disalurkan ke lapangan pekerjaan

1.4. Isu Strategis

Isu strategis adalah permasalahan utama yang disepakati untuk dijadikan prioritas penanganan selama kurun waktu 5 (lima) tahun mendatang. Suatu permasalahan dapat diangkat sebagai isu strategis jika memiliki kriteria di antaranya (1) cakupan masalah yang luas, (2) suatu isu atau masalah cenderung membesar di masa datang dan berdampak negatif, serta (3) memerlukan upaya penanganan yang konsisten dari waktu ke waktu. Isu strategis diidentifikasi dari berbagai sumber, di antaranya:

1. Isu strategis yang bersumber dari dinamika internasional, nasional, dan regional yang mempengaruhi Kabupaten Jombang;
2. Isu strategis yang bersumber dari kebijakan pembangunan daerah lainnya yang mempengaruhi Kabupaten Jombang;
3. Isu strategis yang bersumber dari kebijakan pembangunan daerah yang terdiri dari :
 - Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah (RPJPD);
 - Isu strategis yang diangkat dari analisis situasi dan kondisi kependudukan, ekonomi, sosial budaya, sarana prasarana dan pemerintahan umum saat ini, serta kemungkinan kondisinya di masa datang;
 - Sasaran-sasaran pembangunan yang belum dapat dipenuhi pada masa RPJMD sebelumnya.

Selanjutnya untuk mewujudkan pencapaian tujuan dan sasaran pembangunan daerah sebagaimana yang tertuang di dalam RPJMD Kabupaten Jombang Tahun 2025-2029, maka Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Jombang menetapkan isu strategis sebagai berikut:

Tabel 1.2
Isu-Isu Strategis Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Jombang
Tahun 2025-2029

No	Isu Strategis	Permasalahan
1.	Peningkatan kualitas dan kompetensi tenaga kerja	Masih rendahnya kualitas dan tingkat kompetensi angkatan kerja lokal
2.	Peningkatan kesesuaian keterampilan tenaga kerja lokal dengan kebutuhan industri	Kualifikasi kebutuhan tenaga kerja industri belum mampu disediakan oleh pasokan tenaga kerja lokal
3.	Penguatan ekosistem kewirausahaan di era digitalisasi industri 4.0 untuk menciptakan tenaga kerja mandiri guna memperluas kesempatan kerja maupun kewirausahaan	Kesempatan kerja tinggi namun kurang sesuai dengan tenaga kerja lokal
4.	Penguatan informasi ketenagakerjaan untuk mempertemukan permintaan dan penawaran pasar tenaga kerja terutama secara online	Masih rendahnya informasi pasar tenaga kerja
5.	Peningkatan iklim kenyamanan dan keamanan investasi	Masih diperlukan penguatan keamanan dan kenyamanan investasi untuk mendorong potensi sektor unggulan
6.	Peningkatan realisasi investasi berbasis sektor unggulan dan potensial	

Sumber Data: Dinas Tenaga Kerja Kab. Jombang, diolah (2025)

Penjelasan secara lebih detail mengenai isu strategis tersebut di atas adalah sebagai berikut:

- a. Permasalahan saat ini adalah **Masih Rendahnya Kualitas dan Tingkat Kompetensi Angkatan Kerja Lokal**, sehingga isu strategisnya adalah **Peningkatan Kualitas dan Kompetensi Tenaga Kerja**. Permasalahan dan isu strategis ini didasarkan pada beberapa fakta, yaitu:
 - Masih rendahnya lulusan pendidikan yang ditamatkan oleh rata-rata tenaga kerja di Kabupaten Jombang. Selama periode tahun 2019-2023, angkatan kerja yang tinggi terdapat pada tingkat pendidikan \leq SD, yakni rata-rata per tahun jumlahnya mencapai 220.846 penduduk. Berada di urutan kedua dengan angkatan kerja yang tinggi adalah tingkat pendidikan SMP, dimana rata-rata jumlahnya per tahun sebanyak 171.838 penduduk. Berdasarkan kondisi tersebut, diperlukan intensitas terhadap pengembangan program pelatihan kerja, misalnya seperti: (i)

kerjasama dengan dunia usaha untuk mengembangkan program pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan industri; (ii) optimalisasi Balai Latihan Kerja (BLK) dan Lembaga Pelatihan Kerja (LPK) dengan memperluas jangkauannya untuk menyediakan pelatihan yang berkualitas; dan (iii) program magang dengan memberikan kesempatan bagi peserta didik untuk magang di perusahaan sehingga dapat memperoleh pengalaman kerja yang nyata.

- Ketidakesesuaian antara kurikulum dan kebutuhan industri, yaitu: (i) kurikulum SMK seringkali tidak cukup responsif terhadap perkembangan teknologi dan kebutuhan industri yang terus berubah; dan (ii) praktik kerja yang kurang efektif, sehingga mengurangi relevansi keterampilan yang dimiliki lulusan dengan tuntutan dunia kerja.
 - Kurangnya keterampilan *soft skills*, yaitu SMK cenderung lebih fokus pada pengembangan keterampilan teknis, sementara keterampilan *soft skills* seperti komunikasi, kerja sama tim, dan *problem-solving* kurang diperhatikan.
 - Kurangnya kesempatan tenaga kerja untuk mengikuti pelatihan yang relevan dan berkelanjutan, terutama dengan unit kompetensi. Beberapa faktor yang menyebabkan terbatasnya akses terhadap pelatihan bagi tenaga kerja di Kabupaten Jombang antara lain: (i) biaya pelatihan yang tinggi seringkali menjadi kendala bagi perusahaan maupun individu untuk mengikuti pelatihan; (ii) keterbatasan waktu merupakan kendala bagi karyawan yang memiliki beban kerja tinggi; (iii) banyak tenaga kerja belum menyadari pentingnya pelatihan untuk meningkatkan kompetensi mereka; (iv) terbatasnya fasilitas pelatihan yang memadai; dan (v) kurangnya dukungan dari perusahaan, karena tidak semua perusahaan memberikan dukungan yang cukup bagi karyawan untuk mengikuti pelatihan.
 - Kurangnya cakupan tenaga kerja di Kabupaten Jombang yang mempunyai sertifikasi kompetensi. Kurangnya tenaga kerja bersertifikat merupakan permasalahan yang kompleks dan berdampak luas pada berbagai sektor industri. Sertifikasi menjadi bukti formal bahwa seseorang memiliki kompetensi yang dibutuhkan dalam suatu bidang pekerjaan
- b. Permasalahan saat ini adalah **Kesempatan Kerja Tinggi Namun Kurang Sesuai dengan Tenaga Kerja Lokal**, sehingga isu strategisnya adalah **Penguatan Ekosistem Kewirausahaan di Era Digitalisasi Industri 4.0**

untuk Menciptakan Tenaga Kerja Mandiri Guna Memperluas Kesempatan Kerja Maupun Kewirausahaan. Permasalahan dan isu strategis ini didasarkan pada beberapa fakta, yaitu:

- Kompetensi yang dibutuhkan pada tahun-tahun mendatang dan kurang dikuasai oleh tenaga kerja di Kabupaten Jombang saat ini adalah penguasaan teknologi informasi. Pada periode tahun 2024-2029, kesempatan kerja paling banyak diperkirakan terdapat pada lapangan usaha industri pengolahan, yakni rata-rata per tahun jumlahnya mencapai 17.196 penduduk atau diperkirakan rata-rata kontribusinya sebesar 24,48 persen per tahun dari total kesempatan kerja yang tersedia. Kebutuhan tersebut mayoritas membutuhkan tenaga kerja berketerampilan tinggi dan menengah, sementara rata-rata tenaga kerja di Jombang masih berketerampilan rendah.
- Berdasarkan hasil survei, kebutuhan para pelaku industri di tahun-tahun mendatang di Kabupaten Jombang adalah tenaga kerja yang mempunyai kompetensi digitalisasi. Pengertian kompetensi digitalisasi adalah kemampuan seseorang dalam menggunakan, mengelola, dan menciptakan teknologi digital untuk menyelesaikan masalah, meningkatkan produktivitas, dan beradaptasi dengan perubahan yang cepat di era digital. Hal ini bukan hanya tentang kemampuan teknis, tetapi juga mencakup sikap, pengetahuan, dan keterampilan yang diperlukan untuk berinteraksi secara efektif dengan teknologi.
- Pada tahun 2019, jumlah tenaga kerja yang mendapatkan pelatihan kewirausahaan di Kabupaten Jombang sebanyak 100 tenaga kerja, kemudian tahun 2020 turun akibat pandemi menjadi 40, kemudian tahun 2021 naik menjadi 115, tahun 2022 naik signifikan menjadi 180, tahun 2023 turun menjadi 140, dan tahun 2024 kembali menurun menjadi 120 tenaga kerja. Secara umum, perkembangan jumlah pelatihan berbasis kewirausahaan masih perlu optimalisasi.
- Disnaker Kabupaten Jombang pada dasarnya sudah mempunyai program pelatihan kewirausahaan, sehingga di tahun-tahun mendatang masih sangat diperlukan dan harus terus ditingkatkan. Pelatihan kewirausahaan diperlukan untuk optimalisasi perluasan kesempatan kerja guna menciptakan Wira Usaha Baru (WUB). Pelatihan kewirausahaan ke depan harus menitikberatkan kepada jenis pelatihan yang mampu menjawab tantangan di era digitalisasi 4.0, contohnya

seperti pelatihan Digital Marketing dan perangkat administrasi serta akuntansi dengan menggunakan platform.

- c. Permasalahan saat ini adalah **Kualifikasi Kebutuhan Tenaga Kerja Industri belum Mampu Disediakan oleh Pasokan Tenaga Kerja Lokal**, sehingga isu strategisnya adalah **Peningkatan Kesesuaian Keterampilan Tenaga Kerja Lokal dengan Kebutuhan Industri**. Permasalahan dan isu strategis ini didasarkan pada beberapa fakta, yaitu:
- Kurangnya sinkronisasi antara pendidikan dan industri. Kurikulum pendidikan seringkali tidak cukup responsif terhadap perubahan di dunia kerja. Akibatnya, lulusan seringkali tidak memiliki keterampilan praktis yang dibutuhkan oleh industri.
 - Penyebab kurangnya sinkronisasi antara lain: (i) Kurikulum pendidikan seringkali kurang menekankan pada keterampilan praktis yang dibutuhkan di dunia kerja; (ii) Lambatnya respon terhadap perubahan industri, karena dunia industri terus berubah dengan cepat, sementara kurikulum pendidikan seringkali membutuhkan waktu yang lama untuk disesuaikan; dan (iii) Kurangnya komunikasi dan kolaborasi antara lembaga pendidikan dan dunia usaha menyebabkan kesenjangan informasi mengenai kebutuhan keterampilan.
 - Kurangnya pelatihan dan pengembangan keterampilan. Banyak pekerja tidak memiliki kesempatan untuk meningkatkan keterampilan mereka melalui pelatihan atau pengembangan profesional.
- d. Permasalahan saat ini adalah **Masih Rendahnya Informasi Pasar Tenaga Kerja**, sehingga isu strategisnya adalah **Penguatan Informasi Ketenagakerjaan untuk Mempertemukan Permintaan dan Penawaran Pasar Tenaga Kerja**. Permasalahan dan isu strategis ini didasarkan pada beberapa fakta, yaitu:
- Persoalan *mismatch* antara penawaran dan permintaan tenaga kerja disebabkan oleh beberapa persoalan, antara lain: (i) data tentang lowongan pekerjaan dan profil pencari kerja seringkali tidak lengkap atau tidak akurat; dan (ii) kurangnya integrasi antara berbagai platform, karena informasi tentang lowongan pekerjaan tersebar di berbagai platform yang berbeda.
 - Persoalan berikutnya adalah terkait keterbatasan data dan informasi yang disebabkan oleh: (i) data yang tidak terintegrasi, yaitu data dari berbagai sumber (pemerintah, perusahaan, lembaga pelatihan) seringkali tidak terintegrasi dalam satu sistem yang komprehensif; (ii)

data yang ada seringkali tidak diperbarui secara berkala, sehingga tidak mencerminkan kondisi pasar tenaga kerja terkini; dan (iii) kualitas data yang kurang baik karena akurasi dan relevansi data yang dikumpulkan seringkali dipertanyakan

- e. Permasalahan saat ini adalah **Masih Diperlukan Penguatan Keamanan dan Kenyamanan Investasi untuk Mendorong Potensi Sektor Unggulan**, sehingga isu strategisnya adalah: **(i) Peningkatan Iklim Kenyamanan dan Keamanan Investasi; dan (ii) Peningkatan Realisasi Investasi Berbasis Sektor Unggulan dan Potensial**. Permasalahan dan isu strategis ini didasarkan pada beberapa fakta, yaitu:

- Sumbangan industrialisasi Kabupaten Jombang terhadap Jawa Timur masih relatif rendah. Hasil perhitungan menemukan bahwa di tahun 2010, Kabupaten Jombang memberikan kontribusi hanya sebesar 1,28 persen terhadap PDRB industri pengolahan Jawa Timur. Angka ini setiap tahun relatif stagnan dan justru menurun di tahun 2023 yang hanya sebesar 1,21 persen. Kontribusi yang rendah mencerminkan belum optimalnya arus investasi akibat beragam faktor, termasuk isu terkait keamanan dan kenyamanan investasi.
- Peranan industrialisasi Kabupaten Jombang masih relatif tertinggal dibanding daerah lain yang notabene kapasitas ekonominya tidak berbeda jauh, misalnya dengan Kabupaten Tuban, Kabupaten Kediri, dan kabupaten Tulungagung. Ketiga daerah tersebut mempunyai kontribusi nilai tambah industri yang lebih besar terhadap PDRB industri di Jawa Timur. Padahal, Kabupaten Jombang mempunyai kedekatan strategis misalnya dengan Kabupaten Mojokerto yang sumbangan industrinya juga jauh lebih besar terhadap PDRB sektor industri di Jawa Timur.
- Hasil survei lapang menemukan bahwa saat ini masih banyak persoalan oknum-oknum tertentu yang selalu mencari celah untuk menarik pungutan secara formal maupun informal kepada para pelaku usaha (investor) di Kabupaten Jombang. Dikatakan secara formal karena oknum yang bersangkutan membawa surat tugas. Harus diakui, persoalan adanya oknum-oknum (termasuk aparat) yang melakukan pungutan memang menjadi salah satu faktor utama yang menghambat iklim investasi di Kabupaten Jombang.
- Pungutan menjadi masalah serius bagi investasi di Kabupaten Jombang karena: (i) pungutan menciptakan ketidakpastian biaya bagi para

investor, karena investor tidak dapat memprediksi dengan pasti berapa total biaya yang harus dikeluarkan, sehingga membuat perencanaan bisnis menjadi sulit; (ii) banyaknya praktik pungutan akan dianggap kurang menarik bagi investor dibandingkan daerah lain yang lebih bersih, sehingga akan menurunkan daya saing daerah dalam menarik investasi; dan (iii) investasi yang terhambat akan berdampak kurang optimalnya potensi kesempatan kerja bagi masyarakat.

- Bentuk-bentuk pungutan yang sering dialami para pelaku usaha di Kabupaten Jombang antara lain: (i) pengusaha sering diminta sejumlah uang untuk mengganti jika persoalan perizinan tertentu tidak diteruskan ke ranah pidana; (ii) petugas (aparatur) sering melakukan pemeriksaan yang kurang jelas dan meminta sejumlah uang untuk "melepas" terhadap pengusaha; dan (iii) pungutan perlindungan, yaitu pengusaha dipaksa membayar sejumlah uang untuk mendapatkan "perlindungan" dari potensi-potensi tindakan yang merugikan pengusaha di kemudian hari.
- Saat ini Kabupaten Jombang mempunyai ragam Produk Unggulan daerah (PUD) baik dari sektor pertanian maupun industri pengolahan. Sayangnya, daya saing dalam jangka panjang masih riskan sehingga dibutuhkan peningkatan realisasi investasi di masing-masing PUD.
- Penguatan penanaman modal berbasis sektor unggulan, potensial, dan PUD bertujuan untuk meningkatkan kinerja sektoral atau lapangan usaha, yang berperan dalam menampung tingginya potensi peningkatan Penduduk Usia Kerja (PUK) dan angkatan kerja di Kabupaten Jombang. Penguatan penanaman modal juga bertujuan untuk menyerap potensi tingginya jumlah penganggur terbuka yang diperkirakan pada tahun 2025-2029 setiap tahunnya selalu mengalami peningkatan yang relatif cukup tinggi.

BAB II PERENCANAAN KINERJA

2.1. Perencanaan Strategis

Rencana Strategis (Renstra) memiliki peran yang sangat penting karena menjadi dasar perencanaan dan pengukuran kinerja dalam jangka menengah. Di dalamnya termuat visi, misi, tujuan, sasaran, strategi, kebijakan, program, serta indikator kinerja yang akan dicapai oleh organisasi sesuai dengan tugas dan fungsinya. Di samping itu, Renstra juga berfungsi sebagai acuan utama dalam menetapkan indikator dan target kinerja tahunan yang selanjutnya dituangkan di dalam Perjanjian Kinerja. Seluruh capaian kinerja yang dilaporkan di dalam LKjIP merupakan hasil pengukuran terhadap target yang telah ditetapkan di dalam Renstra dan diturunkan ke dalam dokumen perencanaan tahunan yaitu Rencana Kerja dan Perjanjian Kinerja.

Pada tahun 2025, Dinas Tenaga Kerja memiliki 2 (dua) periode Renstra, yaitu Renstra yang mendasar pada Rencana Pembangunan Daerah (RPD) Tahun 2024-2025 dan Renstra yang mendasar pada RPJMD Tahun 2025-2029. Dari 2 dokumen tersebut, terdapat perubahan pada sasaran maupun indikator kinerjanya sebagaimana tercantum pada tabel berikut:

Tabel 2.1
Perbandingan Renstra Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Jombang
Tahun 2024-2026 dan Tahun 2025-2029

No	Renstra Tahun 2024-2026		No	Renstra Tahun 2025-2029	
	Tujuan/Sasaran	Indikator		Tujuan/Sasaran	Indikator
1.	Meningkatnya Partisipasi Angkatan Kerja	Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK)	1.	Meningkatnya Partisipasi Angkatan Kerja	Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK)
1.	Meningkatnya Kesempatan Kerja	Tingkat Kesempatan Kerja (TKK)	1.	Meningkatnya Penduduk yang Bekerja	Tingkat Kesempatan Kerja (TKK)
2.	Terciptanya Hubungan Industrial yang Harmonis dan Iklim Usaha yang Kondusif	Persentase Perselisihan Hubungan Industrial yang terselesaikan	2.	Terciptanya Hubungan Industrial yang Harmonis dan Iklim Usaha yang Kondusif	Persentase Penurunan Perselisihan Hubungan Industrial

3.	Meningkatnya Akuntabilitas dan Kinerja Perangkat Daerah	Nilai Evaluasi AKIP Perangkat Daerah	3.	Terwujudnya Tata Kelola Birokrasi yang Bersih dan Efektif	Indeks Reformasi Birokrasi Perangkat Daerah
----	---	--------------------------------------	----	---	---

Sumber Data: Dinas Tenaga Kerja Kab. Jombang, diolah (2025)

Pada periode Renstra 2024-2026, Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) mendukung Tujuan Keempat yaitu Meningkatkan Daya Saing dan Pemerataan Ekonomi melalui Pemantapan Kualitas Infrastruktur Berkelanjutan yang Mendorong Pengembangan Agrobisnis dan Sektor Unggul Lainnya (**TPT sebagai Indikator Tujuan Daerah**). Sementara itu pada periode Renstra Tahun 2025-2029, Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) mendukung Tujuan Kedua yaitu Terwujudnya Pertumbuhan Ekonomi yang Berkualitas dan Sasaran Kelima yaitu Meningkatkan Pemerataan Pendapatan Kelompok Masyarakat Menengah dan Perdesaan (**TPT sebagai Indikator Sasaran Daerah**). Dalam hal definisi, formulasi perhitungan, dan sumber data indikator tersebut masih tetap, yang mengalami penyesuaian adalah penetapan target kinerja. Pada periode awal, target TPT masih mendasar Dokumen RPD Tahun 2024-2026, sedangkan pada periode perubahan, target TPT sudah disesuaikan pada saat penyusunan RPJMD Tahun 2025-2029.

Pada periode Renstra 2024-2026, Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) merupakan Indikator Sasaran dari Meningkatkan Partisipasi Angkatan Kerja yang mendukung Tujuan Keempat yaitu Meningkatkan Daya Saing dan Pemerataan Ekonomi melalui Pemantapan Kualitas Infrastruktur Berkelanjutan yang Mendorong Pengembangan Agrobisnis dan Sektor Unggul Lainnya (**TPAK sebagai Indikator Sasaran Daerah**). Sementara itu pada periode Renstra Tahun 2025-2029, indikator sasaran daerah digantikan oleh Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) yang mendukung Tujuan Kedua yaitu Terwujudnya Pertumbuhan Ekonomi yang Berkualitas dan Sasaran Kelima yaitu Meningkatkan Pemerataan Pendapatan Kelompok Masyarakat Menengah dan Perdesaan (**TPT sebagai Indikator Sasaran Daerah**). Dalam hal definisi, formulasi perhitungan, dan sumber data indikator tersebut masih tetap, yang mengalami penyesuaian adalah dalam hal penetapan target. Pada periode awal, target TPAK masih mendasar Dokumen RPD Tahun 2024-2026, sedangkan pada periode perubahan, target TPAK sudah disesuaikan pada saat penyusunan RPJMD Tahun 2025-2029.

Meskipun posisi TPT mengalami pergeseran pada saat awal dan perubahan, namun TPAK masih tetap menjadi tujuan PD. Untuk lebih memperjelas perbedaan posisi TPT dan TPAK tersebut dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 2.2
Penyandingan Renstra Dinas Tenaga Kerja Tahun 2024-2026 dan Tahun 2025-2029
dengan RPD Kab. Jombang Tahun 2024-2026 dan RPJMD Kab. Jombang Tahun 2025-2029

KABUPATEN JOMBANG							
AWAL (RPD 2024-206)				PERUBAHAN (RPJMD 2025-2029)			
TUJUAN	INDIKATOR	SASARAN	INDIKATOR	TUJUAN	INDIKATOR	SASARAN	INDIKATOR
Ke-4 Meningkatnya Daya Saing dan Pemerataan Ekonomi melalui Pemantapan Kualitas Infrastruktur Berkelanjutan yang Mendorong Pengembangan Agrobisnis dan Sektor Unggul Lainnya	Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT)	Ke-10 Meningkatnya Partisipasi Angkatan Kerja	Tingkat Partisipsai Angkatan Kerja (TPAK)	Ke-2 Terwujudnya Pertumbuhan Ekonomi yang Berkualitas	Indeks Gini	Ke-5 Meningkatnya Pemerataan Pendapatan Kelompok Masyarakat Menengah dan Perdesaan	Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT)
DINAS TENAGA KERJA							
AWAL (RENSTRA 2024-2026)				PERUBAHAN (RENSTRA 2025-2029)			
TUJUAN PD				TUJUAN PD			
Tingkat Partisipsai Angkatan Kerja (TPAK)				Tingkat Partisipsai Angkatan Kerja (TPAK)			

Sumber Data: Dinas Tenaga Kerja Kab. Jombang, diolah (2025)

2.2. Penyusunan Perjanjian Kinerja Tahun 2025

Berdasarkan Tabel 2.2, dokumen Renstra Tahun 2024-2026 digunakan sebagai dasar penetapan PK Tahun 2025 dan Renstra Tahun 2025-2029 digunakan sebagai dasar penetapan PK Perubahan Tahun 2025, yang di dalamnya tercantum bahwa tujuan Dinas Tenaga Kerja tidak mengalami perubahan, yaitu Meningkatnya Partisipasi Angkatan Kerja dengan indikator Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK). Artinya, selama periode awal s.d perubahan tidak terdapat perubahan tujuan maupun indikator tujuan perangkat daerah, namun terdapat penyesuaian sasaran strategis beserta indikator sasaran yang dapat dicermati secara lebih jelas melalui tabel di bawah:

Tabel 2.3
Perjanjian Kinerja Tahun 2025

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target
1.	Meningkatnya Kesempatan Kerja	Tingkat Kesempatan Kerja (TKK)	96,30%
2.	Terciptanya Hubungan Industrial yang Harmonis dan Iklim Usaha yang Kondusif	Persentase Perselisihan Hubungan Industrial yang terselesaikan	100%
3.	Meningkatnya Akuntabilitas dan Kinerja Perangkat Daerah	Nilai Evaluasi AKIP Perangkat Daerah	80,01 (A)

No	Sasaran Program	Program	Indikator Program	Target	Anggaran
1.	Meningkatnya Kualitas Tenaga Kerja yang Bersertifikasi	Pelatihan Kerja dan Produktivitas Tenaga Kerja	Persentase Pencari Kerja dan Instruktur yang Lulus Uji Kompetensi	97,45%	Rp.2.035.000.150
			Jumlah LPK yang Terakreditasi	3 Lembaga	
2.	Meningkatnya Penempatan dan Kesempatan Kerja Mandiri	Penempatan Tenaga Kerja	Persentase Pencari Kerja yang Ditempatkan	95,55%	Rp.1.762.900.000
			Persentase Pencari Kerja yang Berwirausaha Mandiri	50%	

3.	Meningkatnya Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial	Hubungan Industrial	Persentase Pencegahan dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial	100%	Rp.2.696.430.000
4.	Meningkatnya Kegiatan Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota	Persentase Rata-Rata Capaian Kinerja Aparatur	100%	Rp.4.089.791.561

Sumber Data: Dinas Tenaga Kerja Kab. Jombang, diolah (2025)

Tabel 2.4
Perjanjian Kinerja Perubahan Tahun 2025

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target
1.	Meningkatnya Partisipasi Angkatan Kerja	Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK)	71,90%
2.	Meningkatnya Penduduk yang Bekerja	Tingkat Kesempatan Kerja (TKK)	96,30%
3.	Terciptanya Hubungan Industrial yang Harmonis dan Iklim Usaha yang Kondusif	Persentase Penurunan Perselisihan Hubungan Industrial	-16,67%
4.	Terwujudnya Tata Kelola Birokrasi yang Bersih dan Efektif	Indeks Reformasi Birokrasi Perangkat Daerah	82,50

No	Program	Anggaran	Keterangan
1.	Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota	Rp. 4.138.860.544	DAU
2.	Perencanaan Tenaga Kerja	Rp. 13.260.000	DAU
3.	Pelatihan Kerja dan Produktivitas Tenaga Kerja	Rp. 2.512.623.100	DAU, DBHCHT
4.	Penempatan Tenaga Kerja	Rp. 2.067.341.450	DAU, DBHCHT
5.	Hubungan Industrial	Rp. 3.504.293.850	DAU, DBHCHT
	JUMLAH	Rp.12.236.378.944	

Sumber Data: Dinas Tenaga Kerja Kab. Jombang, diolah (2025)

Dari Tabel 2.3 dan Tabel 2.4 dapat dijelaskan beberapa hal sebagai berikut:

- Masih terdapat kesinambungan arah kebijakan antara Renstra 2024–2026 dengan Renstra 2025–2029. Hal ini terwujud di dalam Perjanjian Kinerja Tahun 2025 maupun Perjanjian Kinerja Perubahan Tahun 2025 dimana dalam kurun waktu tersebut, baik tujuan maupun sasaran kedua, yaitu Meningkatnya Partisipasi Angkatan Kerja serta Terciptanya Hubungan Industrial yang Harmonis dan Iklim Usaha yang Kondusif tidak mengalami perubahan. Hal ini menunjukkan bahwa isu ketenagakerjaan tersebut masih menjadi prioritas strategis dalam pembangunan daerah.
- Pada Perjanjian Kinerja Tahun 2025, indikator Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) sudah digunakan, dan pada Perjanjian Kinerja Perubahan Tahun 2025 indikator ini tetap dipertahankan. Hal ini menunjukkan konsistensi dalam mengukur keterlibatan penduduk usia kerja dalam kegiatan ekonomi.
- Indikator Tingkat Kesempatan Kerja (TKK) pada Perjanjian Kinerja Tahun 2025 sebelumnya dikaitkan dengan tujuan Meningkatnya Kesempatan Kerja. Pada Perjanjian Kinerja Perubahan Tahun 2025 indikator ini disesuaikan dengan tujuan yang lebih spesifik yaitu Meningkatnya Penduduk yang Bekerja, sehingga lebih mencerminkan hasil nyata dari penciptaan lapangan kerja.
- Pada Perjanjian Kinerja Perubahan Tahun 2025, sasaran “Terciptanya Hubungan Industrial yang Harmonis dan Iklim Usaha yang Kondusif” tetap dipertahankan, namun indikatornya difokuskan pada Persentase Penurunan Perselisihan Hubungan Industrial, sehingga lebih mudah diukur.
- Pada Perjanjian Kinerja Tahun 2025, sasaran Akuntabilitas dan Kinerja Perangkat Daerah menggunakan Nilai Evaluasi AKIP Perangkat Daerah sebagai indikator kinerja. Sementara pada Perjanjian Kinerja Perubahan Tahun 2025, indikator tersebut disesuaikan menjadi Indeks Reformasi Birokrasi Perangkat Daerah dengan sasaran Terwujudnya Tata Kelola Birokrasi yang Bersih dan Efektif. Perubahan ini menunjukkan adanya penyesuaian dengan kebijakan nasional reformasi birokrasi yang menekankan tata kelola pemerintahan yang lebih komprehensif, tidak hanya pada akuntabilitas kinerja tetapi juga kualitas tata kelola organisasi.

Secara keseluruhan, perubahan antara kedua dokumen perjanjian kinerja tersebut tidak mengubah arah kebijakan utama, namun justru menggambarkan adanya kesinambungan arah pembangunan ketenagakerjaan

yang disertai dengan penyempurnaan rumusan sasaran dan indikator kinerja agar lebih relevan, terukur, berorientasi pada hasil, serta selaras dengan kebijakan pembangunan nasional dan reformasi birokrasi.

2.3. Penyusunan Perjanjian Kinerja Tahun 2026

Tahapan penyusunan Renstra 2025-2029 tidak hanya berdampak pada penyusunan Perjanjian Kinerja Perubahan Tahun 2025, akan tetapi juga berdampak pada tahapan penyusunan perjanjian kinerja selanjutnya, yaitu tahun 2026. Sesuai dengan yang tercantum di dalam Renstra 2025-2029 bahwa tujuan Dinas Tenaga Kerja tidak mengalami perubahan dari periode sebelumnya, yaitu Meningkatkan Partisipasi Angkatan Kerja. Namun pada level sasaran strategis terdapat beberapa penyesuaian dan penyempurnaan sasaran maupun indikator sasaran. Secara lebih jelas, Perjanjian Kinerja Tahun 2026 dapat dicermati sebagaimana tabel berikut:

Tabel 2.5
Perjanjian Kinerja Tahun 2026

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Formulasi	Sumber Data	Penanggung Jawab	Target	Dasar Penetapan Target
1.	Meningkatnya Partisipasi Angkatan Kerja	Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK)	$\frac{\text{Angkatan Kerja Penduduk Usia Kerja}}{\text{Penduduk yang Bekerja Angkatan Kerja}}$	SAKERNAS BPS	Kepala Dinas	72,65%	Realisasi Tahun 2025
2.	Meningkatnya Penduduk yang Bekerja	Tingkat Kesempatan Kerja (TKK)	$\frac{\text{Penduduk yang Bekerja}}{\text{Angkatan Kerja}}$	SAKERNAS BPS	Kepala Dinas	96,73%	Realisasi Tahun 2025
3.	Terciptanya Hubungan Industrial yang Harmonis dan Iklim Usaha yang Kondusif	Persentase Penurunan Perselisihan Hubungan Industrial	$\frac{\text{PHI tahun (n)} - \text{PHI tahun (n-1)}}{\text{PHI tahun (n-1)}}$	Pencatatan PHI	Kepala Dinas	-6,67%	Sesuai Renstra 2025-2029
4.	Terwujudnya Tata Kelola Birokrasi yang Bersih dan Efektif	Indeks Reformasi Birokrasi Perangkat Daerah	Jumlah (Nilai Komponen x Bobot Komponen)	Dokumen Hasil Evaluasi RB	Kepala Dinas	82,83	Realisasi Tahun 2025
No	Program			Anggaran	Keterangan		
1.	Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota			Rp.3.539.110.676	DAU		
2.	Perencanaan Tenaga Kerja			Rp.7.500.000	DAU		
3.	Pelatihan Kerja dan Produktivitas Tenaga Kerja			Rp.1.345.331.600	DAU, DBHCHT		
4.	Penempatan Tenaga Kerja			Rp.71.376.502	DAU		
5.	Hubungan Industrial			Rp.1.973.689.850	DAU, DBHCHT		
	JUMLAH			Rp.6.937.008.628			

Sumber Data: Dinas Tenaga Kerja Kab. Jombang, diolah (2025)

Penjelasan Tabel 2.5 adalah sebagai berikut:

1. Tujuan Meningkatnya Partisipasi Angkatan Kerja diukur menggunakan formulasi Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) yang diperoleh dari perhitungan Jumlah Angkatan Kerja dibagi Jumlah Penduduk Usia Kerja dikali 100%. Data rujukan untuk indikator kinerja ini adalah hasil Survei Angkatan Kerja Nasional (SAKERNAS) yang dirilis oleh BPS setiap akhir tahun. Target TPAK yang tercantum di dalam Renstra 2025-2029 adalah 71,92%, sehingga angka tersebut sudah tidak relevan karena berada di bawah realisasi tahun sebelumnya. Sehingga data realisasi tahun 2025 (72,64%) menjadi dasar penetapan target tahun 2026, yaitu sebesar 72,65%. Target kinerja pada tahun 2026 mencerminkan proyeksi kenaikan sebesar 0,01% dari jumlah penduduk usia kerja yang masih dapat diimbangi oleh kenaikan jumlah penduduk usia kerja yang masuk ke dalam pasar kerja sebagai angkatan kerja.
2. Sasaran 1 Meningkatnya Penduduk yang Bekerja diukur menggunakan formulasi Tingkat Kesempatan Kerja (TKK) yang diperoleh dari perhitungan Jumlah Penduduk yang Bekerja dibagi Jumlah Angkatan Kerja dikali 100%. Data rujukan untuk indikator kinerja ini adalah hasil Survei Angkatan Kerja Nasional (SAKERNAS) yang dirilis oleh BPS setiap akhir tahun. Target TKK yang tercantum di dalam Renstra 2025-2029 adalah 96,35% sehingga angka tersebut sudah tidak relevan karena berada di bawah realisasi tahun sebelumnya. Sehingga data realisasi tahun 2025 (96,72%) menjadi dasar penetapan target tahun 2026, yaitu sebesar 96,73%. Target kinerja pada tahun 2026 mencerminkan proyeksi kenaikan sebesar 0,01% dari jumlah angkatan kerja yang masih dapat diimbangi oleh kenaikan jumlah penduduk yang bekerja.
3. Sasaran 2 Terciptanya Hubungan Industrial yang Harmonis dan Iklim Usaha yang Kondusif diukur menggunakan formulasi Persentase Penurunan Perselisihan Hubungan Industrial yang diperoleh dari perhitungan Jumlah PHI tahun berjalan dikurangi Jumlah PHI tahun sebelumnya dibagi Jumlah PHI tahun sebelumnya dikali 100%. Data rujukan untuk indikator kinerja ini adalah pencatatan PHI yang dilakukan secara internal oleh Dinas Tenaga Kerja. Dasar penetapan target tahun 2026 sesuai dengan yang tercantum di dalam Renstra 2025-2029 dimana pada tahun berjalan diproyeksikan pencatatan jumlah PHI adalah sebanyak 14 perkara, turun 1 perkara dibandingkan tahun 2025 sehingga didapatkan angka -6,67%.
4. Sasaran 3 Terwujudnya Tata Kelola Birokrasi yang Bersih dan Efektif diukur menggunakan formulasi Indeks Reformasi Birokrasi Perangkat Daerah yang

diperoleh dari perhitungan Jumlah Keseluruhan Nilai Komponen setelah dikali dengan masing-masing Bobot Komponen. Data rujukan untuk indikator kinerja ini adalah Laporan Hasil Evaluasi Reformasi Birokrasi dari Bagian Organisasi. Target IRB yang tercantum di dalam Renstra 2025-2029 adalah 82,75 sehingga angka tersebut sudah tidak relevan karena berada di bawah realisasi tahun sebelumnya. Sehingga data realisasi tahun 2025 (82,82) menjadi dasar penetapan target tahun 2026, yaitu sebesar 82,83.

BAB III

AKUNTABILITAS KINERJA

Akuntabilitas kinerja merupakan bentuk pertanggungjawaban instansi pemerintah dalam melaksanakan tugas dan fungsi yang diamanatkan oleh peraturan perundang-undangan. Akuntabilitas ini diwujudkan melalui pengukuran, evaluasi, dan pelaporan terhadap pencapaian kinerja organisasi yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan strategis, perjanjian kinerja, serta rencana kerja tahunan. Pengukuran kinerja dilakukan untuk menilai tingkat keberhasilan pelaksanaan program dan kegiatan yang dilaksanakan oleh perangkat daerah dalam mencapai tujuan dan sasaran strategis yang telah ditetapkan. Pengukuran tersebut dilakukan dengan membandingkan antara target kinerja yang telah ditetapkan pada awal tahun dengan realisasi kinerja yang dicapai pada akhir periode pelaporan.

Bab ini menyajikan gambaran mengenai capaian kinerja organisasi yang meliputi analisis terhadap indikator kinerja utama, keberhasilan maupun kendala yang dihadapi dalam pencapaian target, serta efisiensi penggunaan sumber daya yang tersedia. Analisis kinerja dilakukan untuk mengetahui tingkat efektivitas pelaksanaan program dan kegiatan dalam mendukung pencapaian tujuan pembangunan daerah serta memberikan gambaran mengenai kontribusi perangkat daerah terhadap pencapaian target kinerja pemerintah daerah secara keseluruhan. Selain itu, juga disajikan analisis atas penggunaan anggaran yang dikaitkan dengan pencapaian kinerja yang dihasilkan. Analisis tersebut bertujuan untuk menilai sejauh mana efisiensi dan efektivitas pemanfaatan anggaran dalam mendukung pelaksanaan program dan kegiatan yang telah direncanakan.

3.1. Capaian Kinerja Organisasi

Capaian kinerja organisasi merupakan gambaran tingkat keberhasilan dalam melaksanakan program dan kegiatan selama satu tahun anggaran guna mencapai tujuan dan sasaran strategis yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan, baik Rencana Strategis (Renstra), Perjanjian Kinerja, maupun Rencana Kerja Tahunan. Pengukuran capaian kinerja organisasi dilakukan melalui perbandingan antara target kinerja yang telah ditetapkan dengan realisasi yang berhasil dicapai pada akhir periode pelaporan. Pengukuran tersebut didasarkan pada indikator kinerja yang telah ditetapkan sebelumnya sebagai alat ukur keberhasilan dalam mewujudkan sasaran strategis organisasi. Melalui pengukuran kinerja ini, dapat diketahui tingkat efektivitas pelaksanaan

program dan kegiatan serta sejauh mana kontribusi perangkat daerah terhadap pencapaian tujuan pembangunan daerah. Sesuai yang tertuang di dalam Peraturan Bupati Nomor 37 Tahun 2025 Untuk mempermudah dalam interpretasi pencapaian indikator kinerja, digunakan skala pengukuran ordinal sebagai berikut:

Tabel 3.1
Skala Pengukuran Kinerja

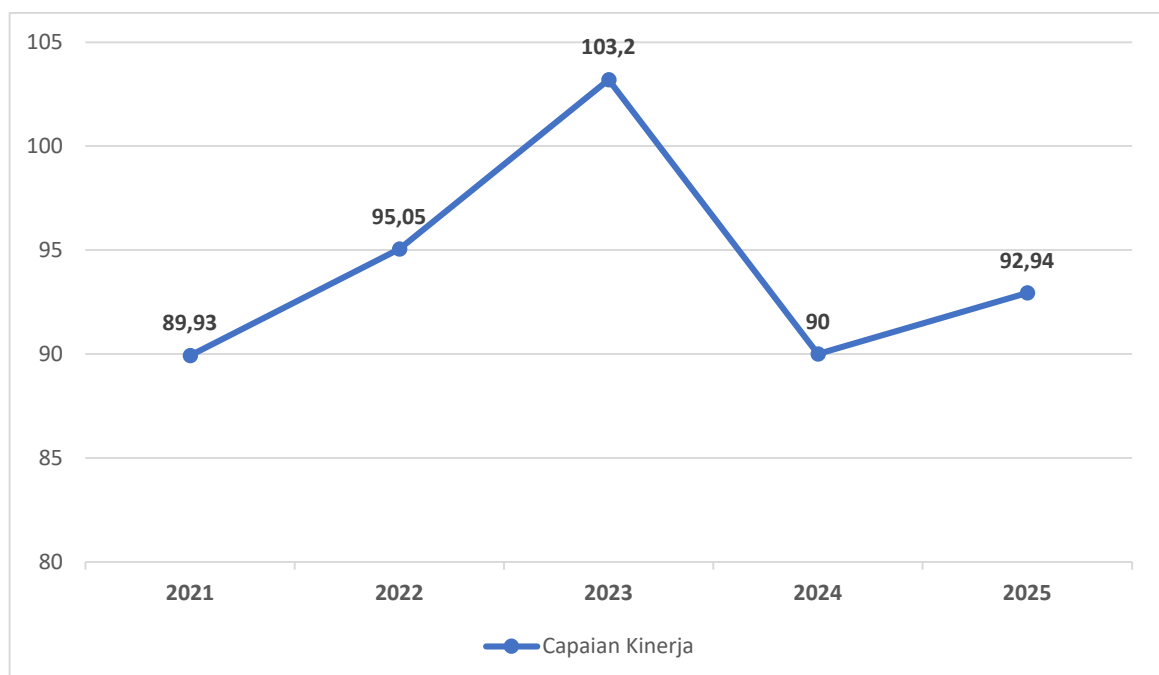
No.	Persentase Capaian Kinerja	Kategori
1.	>100% - 110%	Istimewa (Sangat Berhasil)
2.	>80% - 100%	Baik (Berhasil)
3.	>60% - 80%	Butuh Perbaikan (Cukup)
4.	>20% - 6%	Kurang
5.	0% - 20%	Sangat Kurang

Sumber Data: Dinas Tenaga Kerja Kab. Jombang, diolah (2025)

Hasil capaian kinerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Jombang selama tahun 2025 sebagaimana tersaji pada tabel berikut:

3.1.1. Capaian Kinerja Organisasi dari Tahun ke Tahun

Gambar 2
Capaian Kinerja Tahun 2021-2025



Sumber Data: Dinas Tenaga Kerja Kab. Jombang, diolah (2025)

Berdasarkan grafik capaian kinerja selama periode tahun 2021-2025 terlihat bahwa kinerja Dinas Tenaga Kerja menunjukkan perkembangan yang dinamis dengan kecenderungan fluktuatif, namun secara umum masih berada pada kategori baik. Hal ini menunjukkan bahwa pelaksanaan program dan kegiatan secara keseluruhan mampu mendukung pencapaian tujuan dan sasaran strategis yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan kinerja.

Pada **tahun 2021**, capaian kinerja organisasi tercatat sebesar **89,93%**. Nilai tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar target kinerja telah dapat direalisasikan dengan baik, meskipun masih terdapat indikator kinerja yang belum sepenuhnya mencapai target yang telah ditetapkan, yaitu Persentase Perselisihan Hubungan Industrial yang Terselesaikan dengan Perjanjian Bersama (PB)/Anjuran dengan hasil capaian kinerja 71,29%. Hal ini di luar kendali Dinas Tenaga Kerja dikarenakan proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial murni menjadi keputusan antar pihak yang berselisih. Dalam hal ini Dinas Tenaga Kerja menjalankan fungsi pembinaan syarat kerja dan fasilitator penyelesaian perselisihan hubungan industrial sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku.

Memasuki **tahun 2022**, capaian kinerja organisasi mengalami peningkatan menjadi **95,05%**. Peningkatan ini mencerminkan adanya perbaikan dalam pelaksanaan program dan kegiatan baik dari aspek perencanaan, pelaksanaan, maupun pengendalian kinerja. Optimalisasi koordinasi antar unit kerja serta peningkatan efektivitas pemanfaatan sumber daya yang dimiliki turut berkontribusi dalam mendorong peningkatan capaian kinerja pada tahun tersebut.

Selanjutnya pada **tahun 2023**, capaian kinerja mencapai **103,2%**, yang berarti realisasi kinerja telah melampaui target yang direncanakan. Capaian ini menunjukkan bahwa pelaksanaan program dan kegiatan pada tahun 2023 berjalan sangat efektif dan mampu memberikan hasil yang melebihi target kinerja yang telah ditetapkan. Keberhasilan ini tidak terlepas dari peningkatan kualitas perencanaan program, penguatan koordinasi antar pemangku kepentingan, serta optimalisasi pemanfaatan sumber daya Dinas Tenaga Kerja dalam mendukung pencapaian tujuan dan sasaran strategis.

Namun demikian, pada **tahun 2024** terjadi penurunan capaian kinerja organisasi yang cukup tajam, yaitu menjadi **90%**. Pada tahun

2024 mulai diberlakukan Penilaian Kinerja Organisasi (PKO) yang ketentuannya sesuai Peraturan Bupati Nomor 37 Tahun 2025. Dengan rata-rata capaian kinerja sebesar 99,92% dan nilai SAKIP 77,55 (BB), maka harus dilakukan koreksi normalisasi sehingga diperoleh nilai akhir capaian kinerja tahun 2024 sebesar 90%. Penurunan rata-rata capaian kinerja dan nilai SAKIP dibandingkan tahun sebelumnya menunjukkan adanya tantangan dalam pelaksanaan program dan kegiatan pada tahun 2024.

Pada **tahun 2025**, capaian kinerja organisasi kembali mengalami peningkatan menjadi **92,94%**. Hal ini menunjukkan adanya upaya perbaikan dan stabilisasi kinerja melalui penguatan pelaksanaan program dan kegiatan serta peningkatan efektivitas sistem pengendalian kinerja. Rata-rata capaian kinerja meningkat sebesar 0,55 poin, dari 99,92% di tahun 2024 menjadi 100,46% pada tahun 2025, namun nilai SAKIP kembali menurun menjadi 76,50 (BB) sehingga tetap dilakukan koreksi normalisasi sebesar 10% karena nilai Dinas Tenaga Kerja masih berada di level BB. Secara keseluruhan, perkembangan capaian kinerja organisasi selama periode 2021–2025 menunjukkan bahwa Dinas Tenaga Kerja mampu mempertahankan tingkat kinerja pada kategori baik (berhasil) dan relatif stabil, meskipun terdapat fluktuasi pada beberapa tahun tertentu. Oleh karena itu, untuk menjaga dan meningkatkan capaian kinerja di masa yang akan datang, diperlukan upaya berkelanjutan melalui peningkatan kualitas perencanaan kinerja, penguatan kapasitas sumber daya manusia, optimalisasi pengelolaan program dan kegiatan, serta peningkatan efektivitas mekanisme monitoring dan evaluasi kinerja. Dengan demikian, diharapkan capaian kinerja pada periode selanjutnya dapat semakin optimal dalam mendukung pencapaian tujuan dan sasaran pembangunan daerah.

Penjelasan Data Ketenagakerjaan secara Umum

Pembahasan mengenai kondisi dan data ketenagakerjaan seyogyanya diawali dengan memperoleh pemahaman terkait konsep dan definisi yang digunakan, bahwa sesuai dengan *The Labor Force Concept* yang disarankan oleh *International Labor Organization (ILO)*, maka penduduk terbagi menjadi 2 (Dua) kelompok, yakni **Penduduk Usia Kerja** dan **Penduduk Bukan Usia Kerja**. Selanjutnya **Penduduk Usia Kerja** dibedakan pula menjadi 2 (Dua) kelompok, yakni **Angkatan Kerja**

dan **Bukan Angkatan Kerja**. Masing-masing definisi terkait dengan konsep tersebut adalah :

1. **Penduduk Usia Kerja** adalah penduduk berumur 15 tahun keatas.
2. **Penduduk yang termasuk Angkatan Kerja** adalah penduduk usia kerja (15 tahun keatas) yang :
 - Bekerja
 - Punya pekerjaan namun sementara tidak bekerja
 - Pengangguran
3. **Penduduk yang Bukan Angkatan Kerja** adalah penduduk usia kerja (15 tahun keatas) yang:
 - Sekolah
 - Mengurus rumah tangga
 - Melaksanakan kegiatan lainnya selain kegiatan pribadi
4. **Bekerja** adalah kegiatan ekonomi yang dilakukan dengan maksud memperoleh atau membantu memperoleh pendapatan atau keuntungan, paling sedikit 1 (Satu) jam dalam seminggu terakhir. Kegiatan tersebut termasuk pula kegiatan pekerja tidak dibayar dalam suatu kegiatan ekonomi.
5. **Punya pekerjaan tetapi sementara tidak bekerja** adalah keadaan dari seseorang yang mempunyai pekerjaan tetap selama seminggu terakhir sementara tidak bekerja karena berbagai sebab, seperti sakit, cuti, menunggu panen, mogok dan sebagainya.
6. **Pengangguran**, terdiri dari penduduk usia kerja yang :
 - Tidak punya pekerjaan dan sedang mencari pekerjaan
 - Tidak punya pekerjaan dan sedang mempersiapkan usaha
 - Tidak punya pekerjaan dan tidak mencari pekerjaan, karena merasa tidak mungkin mendapatkan pekerjaan.
 - Sudah punya pekerjaan/usaha tetapi belum mulai bekerja/berusaha
7. **TPT (Tingkat Pengangguran Terbuka)** adalah persentase jumlah pengangguran terhadap jumlah angkatan kerja.
8. **TPAK (Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja)** angka yang menggambarkan perbandingan angkatan kerja dengan penduduk dalam usia kerja. Selain itu, TPAK juga merupakan angka yang menggambarkan penyediaan atau penawaran tenaga kerja.
9. **TKK (Tingkat Kesempatan Kerja)** adalah persentase jumlah penduduk yang bekerja dibandingkan dengan angkatan kerja

Secara umum kondisi ketenagakerjaan di Kabupaten Jombang dapat dilihat sesuai hasil rilis Survei Angkatan Kerja Nasional (SAKERNAS) yang dilaksanakan oleh BPS pada Bulan Agustus 2025 sebagaimana gambar berikut:

Tabel 3.2
Penduduk Berumur 15 Tahun ke Atas Menurut Jenis Kegiatan Utama Selama Seminggu yang Lalu dan Jenis Kelamin di Kabupaten Jombang Tahun 2025

Sasaran	Laki-Laki	Perempuan	Jumlah
Angkatan Kerja	467.208	315.801	783.009
Bekerja	454.800	302.523	757.323
Pengangguran	12.408	13.278	25.686
Bukan Angkatan Kerja	73.384	221.572	294.956
Penduduk Usia Kerja (15+)	540.592	537.373	1.077.965
TKK	97,34%	95,80%	96,72%
TPAK	86,43%	58,77%	72,64%
TPT	2,66%	4,20%	3,28%

Sumber Data: SAKERNAS BPS Kab. Jombang, diolah (2025)

3.1.2. Perbandingan antara Target dan Realisasi Kinerja Tahun Ini

Capaian kinerja tahun 2025 berdasarkan hasil Penilaian Kinerja Organisasi (PKO) dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.3
Perbandingan antara Target dan Realisasi Kinerja
Berdasarkan Penilaian Kinerja Organisasi (PKO)
Tahun 2025

No	Tujuan/Sasaran	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Capaian (%)	Normalisasi Capaian PK	Koreksi dari Nilai AKIP	Nilai Akhir Capaian PK
1.	Meningkatnya Partisipasi Angkatan Kerja	Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK)	71,90%	72,64%	101,03%	-	0%	101,03%
2.	Meningkatnya Penduduk yang Bekerja	Tingkat Kesempatan Kerja (TKK)	96,30%	96,72%	100,44%	-	10%	90,39%
3.	Terciptanya Hubungan Industrial yang Harmonis dan Iklim Usaha yang Kondusif	Persentase Penurunan Perselisihan Hubungan Industrial	-16,67%	-16,67%	100%	-	10%	90,00%
4.	Terwujudnya Tata Kelola Birokrasi yang Bersih dan Efektif	Indeks Reformasi Birokrasi Perangkat Daerah	82,50 (A-)	82,82 (A-)	100,39%	-	10%	90,35%
TOTAL CAPAIAN PK								371,77%
NILAI KINERJA ORGANISASI (NKO) ATAU RATA-RATA CAPAIAN PK								92,94%

Sumber Data: Dinas Tenaga Kerja Kab. Jombang, diolah (2025)

Berdasarkan Tabel 3.3, nilai rata-rata capaian kinerja pada tahun 2025 sebesar 92,94% (Baik/Berhasil). Capaian kinerja untuk tujuan dan masing-masing sasaran strategis dijelaskan sebagai berikut:

1***Tujuan : Meningkatnya Partisipasi Angkatan Kerja***

Meningkatnya Partisipasi Angkatan Kerja dimaksudkan untuk mendorong penduduk usia kerja agar terlibat secara aktif dalam kegiatan ekonomi, baik dengan bekerja maupun mencari pekerjaan. Peningkatan partisipasi angkatan kerja menunjukkan bahwa peluang dan akses masyarakat terhadap dunia kerja semakin terbuka serta didukung oleh kebijakan ketenagakerjaan yang efektif. Dengan meningkatnya partisipasi angkatan kerja diharapkan potensi sumber daya manusia dapat dimanfaatkan secara optimal sehingga mampu mendorong pertumbuhan ekonomi, meningkatkan kesejahteraan masyarakat, serta memperkuat daya saing daerah. Selain itu, tujuan ini juga mencerminkan keberhasilan pemerintah daerah dalam menciptakan iklim ketenagakerjaan yang produktif, inklusif, dan berkelanjutan. Rumusan indikator yang digunakan adalah Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) yang dihitung menggunakan formulasi:

$$\text{TPAK} = \frac{\Sigma \text{ Angkatan Kerja}}{\Sigma \text{ Penduduk Usia Kerja}} \times 100\%$$

TPAK dengan capaian kinerja 101,03% mengindikasikan bahwa lebih banyak penduduk usia kerja yang masuk ke dalam angkatan kerja. Sebagaimana hasil SAKERNAS BPS tahun 2025, dari 1.077.965 penduduk usia kerja yang ada di Kabupaten Jombang, 783.009 orang masuk kategori angkatan kerja, sehingga TPAK tahun 2025 meningkat sebesar 0,76 poin dibandingkan tahun 2024 (dari 71,88% menjadi 72,64%). Dengan realisasi sebesar 72,64% artinya dari 100 orang penduduk usia kerja di Kabupaten Jombang, terdapat sekitar 73 orang yang aktif secara ekonomi (bekerja atau sedang mencari kerja). Kondisi ini mencerminkan adanya dorongan ekonomi yang cukup kuat serta kesadaran penduduk usia kerja untuk terlibat dalam kegiatan produktif.

TPAK menekankan pada peningkatan partisipasi penduduk usia kerja dalam aktivitas ekonomi, sehingga upaya yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja antara lain:

1. Penyediaan informasi pasar kerja yang memberikan akses informasi yang luas kepada masyarakat mengenai peluang kerja, kebutuhan tenaga kerja, serta kualifikasi yang dibutuhkan oleh perusahaan. Dengan adanya informasi yang jelas dan mudah diakses, masyarakat yang sebelumnya tidak aktif bekerja atau ragu untuk mencari pekerjaan menjadi terdorong untuk masuk ke pasar kerja. Hal ini meningkatkan jumlah penduduk yang bekerja atau mencari pekerjaan sehingga berkontribusi pada peningkatan TPAK.
2. Fasilitasi bursa kerja/job fair merupakan sarana yang mempertemukan secara langsung antara pencari kerja dan perusahaan yang membutuhkan tenaga kerja. Kegiatan ini mempermudah proses pencarian kerja, mempercepat penempatan tenaga kerja, serta meningkatkan motivasi masyarakat untuk aktif mencari pekerjaan. Dengan semakin banyak masyarakat yang terlibat dalam proses pencarian kerja melalui job fair, jumlah angkatan kerja yang aktif juga meningkat sehingga berdampak positif terhadap peningkatan TPAK.
3. Penyelenggaraan pelatihan berbasis kompetensi yang dapat meningkatkan keterampilan dan kesiapan kerja masyarakat sehingga mereka memiliki kepercayaan diri untuk masuk ke dunia kerja. Kelompok yang sebelumnya tidak bekerja atau tidak aktif mencari kerja dapat terdorong menjadi angkatan kerja aktif.
4. Perluasan kesempatan kerja melalui pelatihan usaha mandiri yang dapat membuka peluang usaha baru serta mendorong masyarakat untuk bekerja secara mandiri, sehingga pada akhirnya akan dapat meningkatkan jumlah penduduk yang aktif secara ekonomi.

Secara keseluruhan, sinergi dari upaya tersebut mampu mendorong lebih banyak penduduk usia kerja untuk aktif bekerja atau mencari pekerjaan, sehingga berkontribusi terhadap peningkatan TPAK. Di samping itu, beberapa faktor pendorong meningkatnya TPAK di antaranya:

1. Perluasan lapangan kerja yang dapat terjadi akibat pertumbuhan ekonomi yang mendorong munculnya sektor usaha baru dan

peningkatan kebutuhan tenaga kerja, sehingga masyarakat lebih terdorong untuk masuk ke pasar kerja.

2. Meningkatnya kesadaran masyarakat untuk bekerja yang didasari oleh kondisi ekonomi rumah tangga serta meningkatnya biaya hidup yang kemudian mendorong lebih banyak anggota keluarga usia kerja untuk berpartisipasi dalam kegiatan ekonomi.
3. Akses informasi ketenagakerjaan yang lebih mudah yang didukung oleh kemajuan teknologi dan digitalisasi layanan ketenagakerjaan, sehingga memudahkan masyarakat memperoleh informasi tentang peluang/lowongan kerja, kebutuhan tenaga kerja, serta kualifikasi yang dibutuhkan perusahaan. Hal ini pada akhirnya dapat meningkatkan minat masyarakat untuk menjadi bagian dari angkatan kerja.

2

Sasaran 1 : Meningkatkan Penduduk yang Bekerja

Meningkatnya Penduduk yang Bekerja merupakan upaya untuk mendorong bertambahnya jumlah penduduk usia kerja yang terserap dalam kegiatan ekonomi produktif. Sasaran ini mencerminkan keberhasilan pembangunan ketenagakerjaan dalam menciptakan peluang kerja, meningkatkan keterampilan tenaga kerja, mempertemukan pencari kerja dengan dunia usaha dan dunia industri, serta menunjukkan sejauh mana program dan kegiatan yang dilaksanakan mampu meningkatkan kesempatan kerja serta menekan tingkat pengangguran. Rumusan indikator yang digunakan adalah Tingkat Kesempatan Kerja (TKK) yang dihitung menggunakan formulasi:

$$TKK = \frac{\Sigma \text{ Penduduk yang Bekerja}}{\Sigma \text{ Angkatan Kerja}} \times 100\%$$

Indikator TKK menunjukkan kemampuan pembangunan ketenagakerjaan dalam menciptakan dan memperluas lapangan pekerjaan bagi masyarakat. Peningkatan nilai TKK mencerminkan semakin banyaknya angkatan kerja yang memperoleh pekerjaan sehingga berdampak pada menurunnya pengangguran dan

meningkatnya kesejahteraan masyarakat. Dengan meningkatnya jumlah penduduk yang bekerja, diharapkan terjadi peningkatan kesejahteraan masyarakat, produktivitas ekonomi daerah, serta penguatan daya saing tenaga kerja. Hal ini sekaligus menunjukkan efektivitas pelaksanaan program pembangunan ketenagakerjaan yang dilakukan oleh pemerintah daerah.

Capaian kinerja TKK sebesar 100,44% mengindikasikan bahwa proporsi penduduk usia kerja yang berhasil terserap ke dalam pasar kerja meningkat secara positif. Kondisi ini mencerminkan adanya perbaikan dalam dinamika pasar kerja, baik melalui penciptaan kesempatan kerja baru maupun peningkatan keberlanjutan pekerjaan yang sudah ada. Meningkatnya persentase penduduk yang bekerja berkontribusi langsung terhadap penurunan tingkat pengangguran karena semakin banyak angkatan kerja yang terserap ke dalam pasar kerja. Sebagaimana hasil SAKERNAS BPS tahun 2025, dari 783.009 angkatan kerja yang ada di Kabupaten Jombang, 757.323 orang masuk kategori penduduk yang bekerja, sehingga TKK mencapai 96,72%, atau naik 0,47 poin dibandingkan tahun 2024.

TKK menekankan pada peningkatan ketersediaan lapangan kerja bagi masyarakat yang memiliki keinginan untuk bekerja, sehingga upaya Dinas Tenaga Kerja lebih difokuskan pada penciptaan lapangan kerja dan peningkatan kualitas tenaga kerja agar mudah terserap oleh pasar kerja, yakni:

1. Penyelenggaraan pelatihan kerja berbasis kompetensi yang bertujuan untuk meningkatkan keterampilan dan produktivitas tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan dunia usaha/dunia industri agar lebih mudah diserap oleh perusahaan. Penyelenggaraan pelatihan kerja juga berfungsi untuk mengurangi kesenjangan antara keterampilan yang dimiliki oleh pencari kerja dengan kebutuhan pasar kerja (*skill mismatch*). Ketika tenaga kerja memiliki keterampilan yang relevan dan sesuai dengan kebutuhan industri, maka peluang mereka untuk memperoleh pekerjaan menjadi lebih besar. Kondisi ini secara langsung akan meningkatkan jumlah penduduk yang bekerja, sehingga berdampak pada meningkatnya nilai TKK.
2. Pelatihan usaha mandiri dan keterampilan produktif dalam rangka membentuk wirausaha baru yang diharapkan dapat membuka lapangan kerja baru yang mampu menyerap tenaga kerja. Tenaga

kerja yang telah mengikuti pelatihan tidak hanya memiliki kesempatan untuk bekerja pada perusahaan, tetapi juga mampu menciptakan lapangan kerja secara mandiri. Hal ini memberikan kontribusi ganda terhadap peningkatan kesempatan kerja, baik melalui penyerapan tenaga kerja maupun penciptaan lapangan kerja baru.

3. Fasilitasi bursa kerja/job fair sebagai sarana untuk mempertemukan secara langsung pencari kerja dengan perusahaan, sehingga proses rekrutmen menjadi lebih cepat dan efektif serta meningkatkan peluang masyarakat untuk memperoleh pekerjaan.
4. Fasilitasi penempatan tenaga kerja yang terdiri dari pelayanan penempatan kerja dan sistem informasi pasar kerja yang dapat mempercepat proses *matching* antara pencari kerja dengan kebutuhan tenaga kerja perusahaan, sehingga meningkatkan penyerapan tenaga kerja.

Secara keseluruhan, berbagai upaya tersebut diarahkan untuk penciptaan lapangan kerja dan peningkatan kualitas tenaga kerja agar mudah terserap ke dalam pasar kerja sehingga berkontribusi terhadap peningkatan TKK. Selain itu, beberapa faktor pendorong meningkatnya TKK antara lain:

1. Adanya permintaan tenaga kerja yang berasal dari pertumbuhan ekonomi yang mendorong berkembangnya sektor usaha dan industri.
2. Meningkatnya kualitas dan kompetensi tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan dunia usaha/dunia industri sehingga lebih mudah terserap ke dalam pasar kerja.
3. Pertumbuhan usaha kecil, menengah, dan sektor informal yang berperan menciptakan peluang kerja baru bagi masyarakat.
4. Tersedianya sistem informasi pasar kerja dan layanan penempatan kerja yang memudahkan pencari kerja mengetahui peluang kerja yang tersedia.

Program, Kegiatan, dan Sub Kegiatan yang mendukung tercapainya Sasaran Strategis 1 adalah sebagai berikut:

- 1. Program Perencanaan Tenaga Kerja** yang diukur menggunakan indikator kinerja *Persentase Realisasi Rencana Kegiatan Kewenangan Disnaker Dalam Dokumen RTK Makro* dengan

penetapan target sebesar 100% dan realisasi sebesar 100% sehingga capaian kinerja 100%. Program ini didukung oleh:

- a. Kegiatan Penyusunan Rencana Tenaga Kerja (RTK) yang diukur menggunakan indikator kinerja *Jumlah Kumulatif Dokumen Rencana Tenaga Kerja Mikro yang Tersusun* dengan penetapan target sebesar 60 Dokumen dan realisasi sebesar 60 Dokumen sehingga capaian kinerja 100%. Kegiatan ini didukung oleh:
 - Sub Kegiatan Fasilitasi Penyusunan Rencana Tenaga Kerja Mikro yang diukur menggunakan indikator kinerja *Jumlah SDM Perusahaan yang Mampu Menyusun RTK Mikro* dengan penetapan target sebesar 60 Orang dan realisasi sebesar 60 Orang sehingga capaian kinerja 100%.

2. Program Pelatihan Kerja dan Produktivitas Tenaga Kerja yang diukur menggunakan indikator kinerja (a) *Persentase Pencari Kerja dan Instruktur yang Lulus Uji Kompetensi* dengan penetapan target sebesar 97,45% dan realisasi sebesar 99,26% sehingga capaian kinerja 101,86% dan (b) *Jumlah LPK yang Terakreditasi* dengan penetapan target sebesar 3 Lembaga dan realisasi sebesar 4 Lembaga sehingga capaian kinerja 133,33%. Program ini didukung oleh:

- a. Kegiatan Pelaksanaan Pelatihan Berdasar Unit Kompetensi yang diukur menggunakan indikator kinerja (a) *Persentase Pencari Kerja yang Diikuti Uji Kompetensi* dengan penetapan target sebesar 97,45% dan realisasi sebesar 99,26% sehingga capaian kinerja 102,41% dan (b) *Persentase Instruktur yang Diikuti Uji Kompetensi* dengan penetapan target sebesar 97,45% dan realisasi sebesar 100% sehingga capaian kinerja 102,62%. Kegiatan ini didukung oleh:
 - Sub Kegiatan Proses Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Keterampilan bagi Pencari Kerja Berdasar Klaster Kompetensi yang diukur menggunakan indikator kinerja *Jumlah Tenaga Kerja yang Mendapat Pelatihan Berbasis Kompetensi pada Tahun n* dengan penetapan target sebesar 504 Orang dan realisasi sebesar 504 Orang sehingga capaian kinerja 100%.
 - Sub Kegiatan Koordinasi Lintas Lembaga dan Kerja Sama dengan Sektor Swasta untuk Penyediaan Instruktur serta

- Sarana dan Prasarana Lembaga Pelatihan Kerja yang diukur menggunakan indikator kinerja *Jumlah Kesepakatan/Koordinasi dalam rangka Optimalisasi Kapasitas Instruktur dan Peningkatan Sarana Prasarana Pelatihan Vokasi dan Produktivitas pada Tahun n* dengan penetapan target sebesar 40 Lembaga dan realisasi sebesar 40 Lembaga sehingga capaian kinerja 100%.
- b. Kegiatan Pembinaan Lembaga Pelatihan Kerja Swasta yang diukur menggunakan indikator kinerja *Jumlah LPK yang Diikuti Akreditasi* dengan penetapan target sebesar 100% dan realisasi sebesar 100% sehingga capaian kinerja 100%. Kegiatan ini didukung oleh:
- Sub Kegiatan Pembinaan Lembaga Pelatihan Kerja Swasta yang diukur menggunakan indikator kinerja *Jumlah Lembaga Pelatihan Kerja Swasta yang Dibina* dengan penetapan target sebesar 120 Lembaga dan realisasi sebesar 120 Lembaga sehingga capaian kinerja 100%.
- c. Kegiatan Perizinan dan Pendaftaran Lembaga Pelatihan Kerja yang diukur menggunakan indikator kinerja *Persentase LPK yang Terekomendasi untuk Mendapatkan Izin* dengan penetapan target sebesar 95% dan realisasi sebesar 95% sehingga capaian kinerja 100%. Kegiatan ini didukung oleh:
- Sub Kegiatan Penyediaan Sumber Daya Perijinan Lembaga Pelatihan Kerja secara Terintegrasi yang diukur menggunakan indikator kinerja *Jumlah Sumber Daya Perizinan Lembaga Pelatihan Kerja Secara Terintegrasi* dengan penetapan target sebesar 15 Perizinan dan realisasi sebesar 15 Perizinan sehingga capaian kinerja 100%.
- d. Kegiatan Konsultasi Produktivitas pada Perusahaan Kecil yang diukur menggunakan indikator kinerja *Persentase Perusahaan Kecil yang Difasilitasi Konsultasi Produktivitas* dengan penetapan target sebesar 100% dan realisasi sebesar 100% sehingga capaian kinerja 100%. Kegiatan ini didukung oleh:
- Sub Kegiatan Pelaksanaan Konsultasi Produktivitas kepada Perusahaan Kecil yang diukur menggunakan indikator kinerja *Jumlah Perusahaan Kecil yang Mendapat Konsultasi Peningkatan Produktivitas* dengan penetapan target sebesar

20 Perusahaan dan realisasi sebesar 20 Perusahaan sehingga capaian kinerja 100%.

3. Program Penempatan Tenaga Kerja yang diukur menggunakan indikator kinerja (a) *Persentase Pencari Kerja yang Ditempatkan* dengan penetapan target sebesar 95,55% dan realisasi sebesar 89,52% sehingga capaian kinerja 93,69% dan (b) *Persentase Pencari Kerja yang Berwirausaha Mandiri* dengan penetapan target sebesar 50% dan realisasi sebesar 88,41% sehingga capaian kinerja 176,82%. Program ini didukung oleh:

- a. Kegiatan Pelayanan Antar Kerja di Daerah Kabupaten/Kota yang diukur menggunakan indikator kinerja (a) *Jumlah Lowongan Kerja yang Tersedia di BKK* dengan penetapan target sebesar 1.750 Lowongan dan realisasi sebesar 1.307 Lowongan sehingga capaian kinerja 74,69%, (b) *Persentase Pencari Kerja yang Melamar Pekerjaan* dengan penetapan target sebesar 70% dan realisasi sebesar 73,67% sehingga capaian kinerja 105,24%, dan %, (c) *Persentase Pencari Kerja yang Berwirausaha* dengan penetapan target sebesar 50,63% dan realisasi sebesar 77,97% sehingga capaian kinerja 154%. Kegiatan ini didukung oleh:
 - Sub Kegiatan Penyediaan Sumber Daya Pelayanan Antar Kerja yang diukur menggunakan indikator kinerja *Jumlah SDM Pelayanan Antar Kerja yang Mendapatkan Pelatihan Melalui Bimtek dan lain-lain untuk Peningkatan Kompetensi* dengan penetapan target sebesar 60 Orang dan realisasi sebesar 60 Orang sehingga capaian kinerja 100%.
 - Sub Kegiatan Pelayanan Antar Kerja yang diukur menggunakan indikator kinerja *Jumlah Tenaga Kerja yang Ditempatkan Melalui Layanan AKAD dan AKL* dengan penetapan target sebesar 120 Orang dan realisasi sebesar 120 Orang sehingga capaian kinerja 100%.
 - Sub Kegiatan Penyuluhan Bimbingan Jabatan bagi Pencari Kerja yang diukur menggunakan indikator kinerja *Jumlah Pencari Kerja yang Mendapatkan Penyuluhan dan Bimbingan Jabatan* dengan penetapan target sebesar 100 Orang dan realisasi sebesar 100 Orang sehingga capaian kinerja 100%.

- Sub Kegiatan Perluasan Kesempatan Kerja yang diukur menggunakan indikator kinerja *Jumlah Tenaga Kerja yang Diberdayakan Melalui program Perluasan Kesempatan Kerja* dengan penetapan target sebesar 178 Orang dan realisasi sebesar 177 Orang sehingga capaian kinerja 99%.
- b. Kegiatan Pengelolaan Informasi Pasar Kerja yang diukur menggunakan indikator kinerja *Persentase Pencari Kerja yang Terseleksi* dengan penetapan target sebesar 100% dan realisasi sebesar 100% sehingga capaian kinerja 100%. Kegiatan ini didukung oleh:
 - Sub Kegiatan Pelayanan dan Penyediaan Informasi Pasar Kerja Online yang diukur menggunakan indikator kinerja *Jumlah Pencari dan Pemberi Kerja yang Terdaftar dalam Pasar Kerja Melalui Sistem Online (Karir Hub)* dengan penetapan target sebesar 780 Orang dan realisasi sebesar 1.741 Orang sehingga capaian kinerja 223,21%.
 - Sub Kegiatan Job Fair/Bursa Kerja yang diukur menggunakan indikator kinerja *Jumlah Pencari Kerja yang Mendapatkan Pekerjaan Melalui Job Fair/Bursa Kerja* dengan penetapan target sebesar 225 Orang dan realisasi sebesar 913 Orang sehingga capaian kinerja 405,78%.
- c. Kegiatan Perlindungan PMI (Pra dan Purna Penempatan) di Daerah Kabupaten/Kota yang diukur menggunakan indikator kinerja (a) *Persentase CPMI yang Prosedural* dengan penetapan target sebesar 100% dan realisasi sebesar 100% sehingga capaian kinerja 100% dan (b) *Persentase Purna PMI yang Bekerja* dengan penetapan target sebesar 55% dan realisasi sebesar 60% sehingga capaian kinerja 109,09%. Kegiatan ini didukung oleh:
 - Sub Kegiatan Peningkatan Perlindungan dan Kompetensi Calon Pekerja Migran Indonesia (CPMI) / Pekerja Migran Indonesia (PMI) yang diukur menggunakan indikator kinerja *Jumlah CPMI/PMI yang Dilindungi dan Ditingkatkan Kompetensinya* dengan penetapan target sebesar 74 Orang dan realisasi sebesar 74 Orang sehingga capaian kinerja 100%.
 - Sub Kegiatan Pemberdayaan Pekerja Migran Indonesia Purna Penempatan yang diukur menggunakan indikator

kinerja yang diukur menggunakan indikator kinerja dengan penetapan target sebesar 20 Orang dan realisasi sebesar 20 Orang sehingga capaian kinerja 100%.

3

Sasaran 2 : Terciptanya Hubungan Industrial yang Harmonis dan Iklim Usaha yang Kondusif

Terciptanya Hubungan Industrial yang Harmonis dan Iklim Usaha yang Kondusif merupakan bagian penting dalam mendukung stabilitas ketenagakerjaan serta keberlangsungan kegiatan ekonomi. Sasaran ini diarahkan untuk mewujudkan kondisi ketenagakerjaan yang kondusif melalui upaya pembinaan hubungan industrial, penyelesaian perselisihan hubungan industrial secara efektif, serta peningkatan pemahaman para pihak terhadap norma ketenagakerjaan. Hubungan industrial yang terkelola dengan baik akan mampu meminimalkan potensi konflik antara pekerja dan pengusaha, sehingga tercipta stabilitas dalam proses produksi dan keberlangsungan usaha. Dengan terciptanya hubungan industrial yang harmonis dan iklim usaha yang kondusif, diharapkan aktivitas ekonomi dapat berjalan secara berkelanjutan, produktivitas kerja meningkat, serta stabilitas ketenagakerjaan tetap terjaga. Hal ini pada akhirnya akan memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan kesejahteraan pekerja, keberlanjutan usaha, serta pertumbuhan ekonomi daerah secara keseluruhan. Rumusan indikator yang digunakan adalah Persentase Penurunan Perselisihan Hubungan Industrial yang dihitung menggunakan formulasi:

$$\% \text{ Penurunan PHI} = \frac{\Sigma \text{ PHI tahun (n) - tahun (n-1)}}{\Sigma \text{ PHI tahun (n-1)}} \times 100\%$$

Realisasi kinerja persentase penurunan perselisihan hubungan industrial pada tahun 2025 tercapai sebesar -16,67%, sesuai dengan target yang telah ditetapkan sehingga capaian kinerja mencapai 100%. Capaian tersebut menunjukkan bahwa upaya yang dilakukan dalam pembinaan hubungan industrial telah berjalan secara efektif dalam menekan jumlah perselisihan yang terjadi antara pekerja dan pengusaha. Berdasarkan data yang tercatat, jumlah perselisihan

hubungan industrial pada tahun 2025 sebanyak 15 perkara yang terdiri dari 12 perselisihan PHK dan 3 perselisihan hak. Penurunan jumlah pencatatan PHI sebanyak 3 perkara tersebut jika dibandingkan tahun 2024 berkontribusi langsung terhadap tercapainya target pada tahun 2025.

Capaian ini juga mencerminkan semakin meningkatnya kesadaran para pihak dalam menerapkan prinsip-prinsip hubungan industrial yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan. Dengan tercapainya target tersebut, diharapkan kondisi hubungan industrial yang harmonis dapat terus terjaga sehingga mampu mendukung terciptanya iklim usaha yang stabil dan kondusif serta memberikan perlindungan yang seimbang bagi pekerja dan pengusaha. Upaya yang telah dilakukan Dinas Tenaga Kerja antara lain:

1. Pembinaan hubungan industrial kepada pengusaha, pekerja, dan serikat pekerja terkait penerapan hubungan industrial yang harmonis, termasuk pemahaman mengenai hak dan kewajiban masing-masing pihak. Hal ini bertujuan untuk mencegah munculnya konflik ketenagakerjaan sejak dini.
2. Fasilitasi penyelesaian perselisihan melalui mediasi oleh Mediator Hubungan Industrial sehingga permasalahan antara pekerja dan pengusaha dapat diselesaikan secara musyawarah tanpa harus berlanjut ke ranah hukum/pengadilan.
3. Pembinaan syarat kerja melalui bimbingan teknis penyusunan Peraturan Perusahaan (PP) dan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) sebagai pedoman hubungan kerja yang jelas antara pengusaha dan pekerja.
Dokumen tersebut dapat meminimalkan potensi konflik karena hak dan kewajiban telah diatur secara transparan.
4. Sosialisasi peraturan ketenagakerjaan untuk meningkatkan pemahaman perusahaan dan pekerja terhadap norma ketenagakerjaan sehingga pelaksanaan hubungan kerja dapat berjalan sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
5. Fasilitasi pencatatan Lembaga Kerja Sama (LKS) Bipartit yang menjadi sarana komunikasi antara pengusaha dan pekerja dalam membahas berbagai permasalahan ketenagakerjaan sebelum berkembang menjadi perselisihan.

Melalui kegiatan-kegiatan tersebut pada akhirnya dapat meningkatkan kesadaran pengusaha dan pekerja untuk menjaga stabilitas hubungan kerja serta keberlangsungan usaha sehingga dapat menekan angka perselisihan. Di samping itu, beberapa faktor pendorong menurunnya perselisihan hubungan industrial yaitu:

1. Meningkatnya kesadaran pengusaha dan pekerja untuk menjaga hubungan kerja yang baik sehingga dapat mengurangi potensi konflik dan mendorong penyelesaian masalah secara musyawarah.
2. Adanya mekanisme penyelesaian perselisihan yang efektif serta keberadaan Mediator Hubungan Industrial dalam memfasilitasi perselisihan hubungan industrial
3. Terdapat kejelasan aturan hubungan kerja yang termuat di dalam Peraturan Perusahaan (PP) dan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) yang memberikan kepastian mengenai hak dan kewajiban masing-masing pihak sehingga dapat mengurangi potensi perselisihan.
4. Adanya komunikasi yang efektif di antara pengusaha dan pekerja melalui forum bipartit maupun dialog sosial yang dapat mencegah permasalahan kecil berkembang menjadi konflik yang lebih besar.
5. Iklim usaha yang kondusif membantu perusahaan beroperasi secara stabil sehingga potensi konflik ketenagakerjaan dapat diminimalkan.

Program, Kegiatan, dan Sub Kegiatan yang mendukung tercapainya Sasaran Strategis 2 adalah sebagai berikut:

1. Program Hubungan Industrial yang diukur menggunakan indikator kinerja *Persentase Pencegahan dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial* dengan penetapan target sebesar 100% dan realisasi sebesar 100% sehingga capaian kinerja 100%. Program ini didukung oleh:

- a. Kegiatan Pengesahan Peraturan Perusahaan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama untuk Perusahaan yang Hanya Beroperasi dalam Satu Daerah Kabupaten/Kota yang diukur menggunakan indikator kinerja (a) *Persentase Perusahaan yang Memenuhi Jaminan Sosial bagi Pekerja* dengan penetapan target sebesar 60% dan realisasi sebesar 66,71% sehingga capaian kinerja 111,18% dan (b) *Persentase Kelengkapan Dokumen UMK yang Diusulkan Tepat Waktu dan Sesuai Ketentuan* dengan penetapan target sebesar 100% dan realisasi sebesar 100% sehingga capaian kinerja 100%. Kegiatan ini didukung oleh:

- Sub Kegiatan Pendaftaran Perjanjian Kerjasama bagi Perusahaan yang diukur menggunakan indikator kinerja *Jumlah Perusahaan yang Menyusun Perjanjian Kerja Bersama* dengan penetapan target sebesar 2 Perusahaan dan realisasi sebesar 5 Perusahaan sehingga capaian kinerja 250%.
 - Sub Kegiatan Penyelenggaraan Pendataan dan Informasi Sarana Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja serta Pengupahan yang diukur menggunakan indikator kinerja *Jumlah Data dan Informasi Sarana HI (PP/PKB, Struktur Skala Upah, dan LKS Bipartit) dan Pekerja yang Terdaftar sebagai Peserta Jamsostek serta Pengupahan* dengan penetapan target sebesar 5 Laporan dan realisasi sebesar 5 Laporan sehingga capaian kinerja 100%.
- b. Kegiatan Pencegahan dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja, dan Penutupan Perusahaan di Daerah Kabupaten/Kota yang diukur menggunakan indikator kinerja *Persentase Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dengan Perjanjian Bersama (PB) dan/atau Anjuran* dengan penetapan target sebesar 25% dan realisasi sebesar 66,67% sehingga capaian kinerja 266,68%. Kegiatan ini didukung oleh:
- Sub Kegiatan Pencegahan Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja, dan Penutupan Perusahaan yang Berakibat/Berdampak pada Kepentingan di (Satu) Daerah Kabupaten/Kota yang diukur menggunakan indikator kinerja *Jumlah Perselisihan yang Dicegah* dengan penetapan target sebesar 4 Perkara dan realisasi sebesar 4 Perkara sehingga capaian kinerja 100%.
 - Sub Kegiatan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja, dan Penutupan Perusahaan yang Berakibat/Berdampak pada Kepentingan di (Satu) Daerah Kabupaten/Kota yang diukur menggunakan indikator kinerja *Jumlah Perkara Perselisihan yang terselesaikan* dengan penetapan target sebesar 12 Perkara dan realisasi sebesar 15 Perkara sehingga capaian kinerja 125%.
 - Sub Kegiatan Penyelenggaraan Verifikasi dan Rekapitulasi Keanggotaan pada Organisasi Pengusaha, Federasi, dan

Konfederasi Serikat Pekerja/Serikat Buruh serta Non Afiliasi yang diukur menggunakan indikator kinerja *Jumlah Asosiasi Pengusaha dan Serikat Pekerja yang Diverifikasi* dengan penetapan target sebesar 2 Asosiasi dan Serikat Pekerja dan realisasi sebesar 4 Asosiasi dan Serikat Pekerja sehingga capaian kinerja 200%.

- Sub Kegiatan Pelaksanaan Operasional Lembaga Kerjasama Tripartit Daerah Kabupaten/Kota yang diukur menggunakan indikator kinerja *Jumlah LKS Tripartit yang Dibina* dengan penetapan target sebesar 1 Lembaga dan realisasi sebesar 1 Lembaga sehingga capaian kinerja 100%.
- Sub Kegiatan Pengembangan Pelaksanaan Jaminan Sosial Tenaga Kerja dan Fasilitas Kesejahteraan Pekerja yang diukur menggunakan indikator kinerja *Terlaksananya Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja dan Fasilitas Kesejahteraan Pekerja* dengan penetapan target sebesar 14.540 Orang dan realisasi sebesar 14.540 Orang sehingga capaian kinerja 100%.

4

Sasaran 3 : Terwujudnya Tata Kelola Birokrasi yang Bersih dan Efektif

Terwujudnya tata kelola birokrasi yang bersih dan efektif merupakan bagian penting dalam upaya meningkatkan kualitas penyelenggaraan pemerintahan yang akuntabel, transparan, dan berorientasi pada pelayanan publik. Hal ini diarahkan untuk memastikan bahwa seluruh proses perencanaan, pelaksanaan, hingga pelaporan kinerja organisasi dilaksanakan secara profesional, efisien, serta bebas dari praktik penyimpangan. Upaya tersebut dilakukan melalui penguatan sistem perencanaan dan penganggaran berbasis kinerja, peningkatan kualitas pengelolaan administrasi pemerintahan, serta penguatan sistem pengendalian internal yang mampu meminimalisir potensi penyimpangan dalam pelaksanaan program dan kegiatan. Rumusan indikator yang digunakan adalah Indeks Reformasi Perangkat Daerah yang dihitung menggunakan formulasi:

$$\text{Indeks RB} = \sum (\text{Nilai Komponen} \times \text{Bobot Komponen})$$

Sasaran ini diwujudkan melalui pelaksanaan reformasi birokrasi yang berkelanjutan melalui peningkatan kualitas sumber daya manusia aparatur, penyederhanaan prosedur kerja, pemanfaatan teknologi informasi dalam pelayanan dan administrasi pemerintahan, serta peningkatan kualitas monitoring dan evaluasi terhadap pelaksanaan program kerja. Langkah-langkah tersebut bertujuan untuk menciptakan birokrasi yang bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme, serta mampu bekerja secara efektif, responsif, dan berorientasi pada hasil. Tata kelola birokrasi yang bersih dan efektif pada akhirnya menjadi fondasi penting bagi terciptanya pelayanan publik yang berkualitas serta penyelenggaraan pemerintahan yang profesional dan berintegritas.

Capaian kinerja sebesar 100,39% menunjukkan bahwa realisasi sudah melebihi target yang ditetapkan. Berdasarkan surat Sekretaris Daerah Kabupaten Jombang Nomor 000.8.6/10062/415.10/2025 tanggal 9 Desember 2025, Indeks Reformasi Birokrasi Dinas Tenaga Kerja mengalami peningkatan sebesar 0,43 poin dari tahun 2024, yaitu menjadi 82,82 (A-). Berdasarkan hasil evaluasi pelaksanaan reformasi birokrasi tahun 2025, secara keseluruhan hasil yang diperoleh tidak jauh berbeda dengan tahun 2024. Hal yang perlu mendapat perhatian sebagaimana tercantum di dalam rekomendasi adalah komitmen untuk membentuk Agen Perubahan secara berkelanjutan, penyusunan rencana aksi sekaligus monitoring dan evaluasi yang lebih berkualitas, serta melakukan perbaikan di beberapa indikator kegiatan utama yang mengalami penurunan dari tahun 2024.

Dalam rangka meningkatkan nilai Indeks Reformasi Birokrasi, Dinas Tenaga Kerja telah melakukan berbagai upaya perbaikan secara sistematis dan berkelanjutan. Upaya tersebut antara lain:

1. Penguatan manajemen kinerja melalui penyusunan dokumen perencanaan, pengukuran, monitoring dan evaluasi, serta pelaporan kinerja yang selaras guna meningkatkan akuntabilitas dan efektivitas pencapaian kinerja organisasi.
2. Digitalisasi layanan melalui penerapan Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (SPBE) yang mendukung peningkatan transparansi, efisiensi, dan kemudahan akses layanan bagi

masyarakat serta meningkatkan kualitas tata kelola pemerintahan di bidang ketenagakerjaan.

3. Penguatan fungsi pengawasan yang dilakukan melalui penerapan Sistem Pengendalian Internal Pemerintah (SPIP) dan pengendalian risiko organisasi untuk mencegah terjadinya penyimpangan serta meningkatkan integritas birokrasi.
4. Peningkatan kualitas pelayanan publik melalui pengembangan inovasi pelayanan, penyempurnaan standar pelayanan, serta pelaksanaan survei kepuasan masyarakat sebagai dasar evaluasi dan perbaikan layanan agar masyarakat memperoleh layanan yang lebih cepat, transparan, dan akuntabel.

Melalui berbagai upaya tersebut diharapkan pelaksanaan reformasi birokrasi dapat berjalan secara optimal sehingga mampu meningkatkan kualitas tata kelola pemerintahan, memperkuat akuntabilitas kinerja organisasi, serta berdampak pada peningkatan nilai Indeks Reformasi Birokrasi Dinas Tenaga Kerja secara berkelanjutan. Selain itu, faktor pendorong meningkatnya Indeks Reformasi Birokrasi pada tahun 2025 antara lain:

1. Penguatan komitmen pimpinan dan seluruh aparatur dalam pelaksanaan reformasi birokrasi, termasuk optimalisasi peran tim reformasi birokrasi.
2. Penguatan dan internalisasi budaya kerja yang profesional dan berorientasi pada pelayanan publik.
3. Pemanfaatan teknologi informasi guna meningkatkan efisiensi, transparansi, serta kemudahan pengawasan terhadap kinerja birokrasi disertai dengan koordinasi yang baik antar unit kerja dalam mendukung implementasi reformasi birokrasi secara menyeluruh dan berkelanjutan.

Pencapaian Sasaran Strategis 3 didukung oleh **Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota** dengan Kegiatan dan Sub Kegiatan sebagai berikut:

1. Kegiatan Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah
 - a. Sub Kegiatan Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah
 - b. Sub Kegiatan Koordinasi dan Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD

2. Kegiatan Administrasi Keuangan Perangkat Daerah
 - a. Sub Kegiatan Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN
 - b. Sub Kegiatan Pelaksanaan Penatausahaan dan Pengujian / Verifikasi Keuangan SKPD
 - c. Sub Kegiatan Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD
 - d. Sub Kegiatan Koordinasi dan Penyusunan Laporan Bulanan / Triwulan / Semeseter SKPD
3. Kegiatan Administrasi Umum Perangkat Daerah
 - a. Sub Kegiatan Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor
 - b. Sub Kegiatan Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor
 - c. Sub Kegiatan Penyediaan Bahan Logistik Kantor
 - d. Sub Kegiatan Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan
 - e. Sub Kegiatan Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-Undangan
 - f. Sub Kegiatan Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD
4. Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah
 - a. Pengadaan Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan
 - b. Pengadaan Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya
5. Kegiatan Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah
 - a. Sub Kegiatan Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik
 - b. Sub Kegiatan Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor
6. Kegiatan Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah
 - a. Sub Kegiatan Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan dan Pajak Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan
 - b. Sub Kegiatan Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan

- c. Sub Kegiatan Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan
- d. Sub Kegiatan Pemeliharaan/Rehabilitasi Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya

3.1.3. Perbandingan antara Realisasi Kinerja Tahun Ini dengan 2 (Dua) Tahun Terakhir

Perbandingan capaian kinerja tahun 2025 dengan 3 (tiga) tahun terakhir bertujuan untuk memberikan gambaran mengenai tren kinerja dari waktu ke waktu, sehingga dapat diketahui pola peningkatan, penurunan, maupun stabilitas capaian kinerja pada setiap indikator yang diukur. Melalui perbandingan ini dapat diketahui efektivitas pelaksanaan kebijakan, program, dan kegiatan yang telah dilaksanakan, sekaligus mengidentifikasi berbagai faktor yang mempengaruhi capaian kinerja, sehingga dapat menjadi bahan evaluasi dalam merumuskan langkah-langkah perbaikan dan penguatan strategi pada periode berikutnya. Perbandingan dimaksud dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.4
Perbandingan antara Realisasi Kinerja Tahun 2025 dengan Beberapa Tahun Terakhir

No	Tujuan/Sasaran	Indikator Kinerja	Realisasi		
			Tahun 2023	Tahun 2024	Tahun 2025
1.	Meningkatnya Partisipasi Angkatan Kerja	Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK)	71,91%	71,88%	72,64%
2.	Meningkatnya Penduduk yang Bekerja	Tingkat Kesempatan Kerja (TKK)	95,34%	96,25%	96,72%
3.	Terciptanya Hubungan Industrial yang Harmonis dan Iklim Usaha yang Kondusif	Persentase Penurunan Perselisihan Hubungan Industrial	N/A	N/A	- 16,67%

4.	Terwujudnya Tata Kelola Birokrasi yang Bersih dan Efektif	Indeks Reformasi Birokrasi Perangkat Daerah	83,07 (A-)	82,39 (A-)	82,82 (A-)
----	---	---	------------	-------------	------------

Sumber Data: Dinas Tenaga Kerja Kab. Jombang, diolah (2025)

Berdasarkan Tabel 3.4, perbandingan antara realisasi kinerja tahun 2025 dengan 3 (tiga) tahun terakhir untuk tujuan dan masing-masing sasaran strategis dijelaskan sebagai berikut:

1

Tujuan : Meningkatnya Partisipasi Angkatan Kerja

Berdasarkan data capaian kinerja selama tiga tahun terakhir, TPAK menunjukkan perkembangan yang fluktuatif namun cenderung meningkat. Pada tahun 2023 TPAK tercatat sebesar 71,91%, kemudian pada tahun 2024 mengalami sedikit penurunan menjadi 71,88%, atau turun sebesar 0,03 poin. Penurunan ini relatif kecil namun menunjukkan adanya dinamika dalam pasar tenaga kerja, salah satunya apabila pertumbuhan jumlah penduduk usia kerja lebih tinggi jika dibandingkan pertumbuhan jumlah angkatan kerja sebagaimana dapat dicermati pada data berikut :

- Jumlah angkatan kerja tahun 2023 sejumlah 758.822 orang, pada tahun 2024 sejumlah 766.832 orang (pertumbuhan 1,06%), dan pada tahun 2025 sejumlah 783.009 orang (pertumbuhan 2,11%)
- Jumlah penduduk usia kerja tahun 2023 sejumlah 1.055.307 orang, pada tahun 2024 sejumlah 1.066.764 orang (pertumbuhan 1,09%), dan pada tahun 2025 sejumlah 1.077.965 orang (pertumbuhan 1,05%)
- Dari data tersebut diketahui bahwa pada tahun 2024 pertumbuhan angkatan kerja lebih rendah dibandingkan pertumbuhan penduduk usia kerja (1,06% < 1,09%), sedangkan pada tahun 2025 pertumbuhan angkatan kerja lebih tinggi dibandingkan pertumbuhan penduduk usia kerja (2,11% > 1,05%). Artinya pertumbuhan penduduk usia kerja pada tahun tersebut tidak diikuti oleh peningkatan partisipasi mereka untuk bekerja atau mencari pekerjaan. Dengan kata lain, peningkatan jumlah penduduk usia

kerja tidak menjamin peningkatan TPAK apabila tidak diiringi partisipasi aktif dalam pasar kerja.

Menurunnya TPAK pada tahun 2024 juga dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain meningkatnya jumlah penduduk usia kerja yang memilih melanjutkan pendidikan, meningkatnya jumlah penduduk yang sementara tidak aktif secara ekonomi, serta adanya perubahan preferensi sebagian masyarakat yang tidak langsung masuk ke pasar kerja. Selain itu, ketersediaan lapangan kerja juga dapat mempengaruhi keputusan masyarakat untuk berpartisipasi dalam pasar kerja. Pada tahun 2025 terjadi peningkatan kinerja yang cukup signifikan dengan capaian 72,64%, atau meningkat sebesar 0,76 poin dibandingkan tahun 2024. Peningkatan tersebut dapat terjadi karena pertumbuhan jumlah angkatan kerja naik secara signifikan dari 1,06% pada tahun 2024 menjadi 2,11% pada tahun 2025, sedangkan pertumbuhan jumlah penduduk usia kerja pada kurun tahun 2024-2025 justru menurun dari 1,09% menjadi 1,05%.

Peningkatan kinerja pada tahun 2025 menunjukkan bahwa semakin banyak penduduk usia kerja yang masuk ke dalam angkatan kerja dan terlibat dalam aktivitas ekonomi. Beberapa faktor yang mendukung tercapainya kinerja antara lain pertumbuhan ekonomi dan lapangan kerja, meningkatnya kesadaran masyarakat untuk bekerja, peningkatan kualitas SDM, serta mudahnya akses informasi ketenagakerjaan. Hal tersebut juga didukung oleh program dan kebijakan di bidang ketenagakerjaan yang memberikan dampak positif terhadap peningkatan partisipasi masyarakat dalam dunia kerja. Peningkatan TPAK pada tahun 2025 tidak terlepas dari berbagai upaya yang telah dilakukan pemerintah daerah, dalam hal ini Dinas Tenaga Kerja, antara lain melalui penyediaan informasi pasar kerja, fasilitasi bursa kerja/job fair, penyelenggaraan pelatihan berbasis kompetensi, serta upaya perluasan kesempatan kerja melalui pelatihan usaha mandiri. Seluruh upaya tersebut terbukti mampu meningkatkan kesiapan dan motivasi masyarakat/penduduk usia kerja untuk memasuki pasar kerja sebagai angkatan kerja.

Secara keseluruhan, meskipun sempat mengalami sedikit penurunan pada tahun 2024, capaian TPAK pada tahun 2025 menunjukkan tren yang positif. Hal ini menandakan bahwa partisipasi masyarakat dalam kegiatan ekonomi semakin meningkat dan mencerminkan bahwa kebijakan serta program pembangunan

ketenagakerjaan yang dilaksanakan telah berjalan pada arah yang tepat. Ke depan, peningkatan partisipasi angkatan kerja perlu terus diimbangi dengan penciptaan lapangan kerja yang memadai serta peningkatan kualitas tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan dunia usaha/dunia industri agar dapat mendukung pertumbuhan ekonomi daerah secara berkelanjutan.

2**Sasaran 1 : Meningkatnya Penduduk yang Bekerja**

Berdasarkan data capaian kinerja dalam 3 (tiga) tahun terakhir, indikator TKK menunjukkan tren yang cenderung meningkat, yaitu sebesar 0,91 poin pada tahun 2024 dan 0,47 poin pada tahun 2025. Hal ini mengindikasikan bahwa kemampuan pasar kerja dalam menyerap tenaga kerja semakin baik dari tahun ke tahun. Peningkatan capaian indikator TKK tersebut mencerminkan bahwa semakin banyak angkatan kerja yang berhasil terserap dalam berbagai sektor ekonomi, baik sektor formal maupun informal. Hal ini juga menunjukkan bahwa kondisi ketenagakerjaan di Kabupaten Jombang relatif kondusif serta adanya peningkatan aktivitas ekonomi yang mampu menciptakan peluang kerja bagi masyarakat. Data statistik terkait peningkatan TKK dari tahun 2023-2025 sebagaimana hasil rilis SAKERNAS BPS adalah sebagai berikut:

- Jumlah penduduk yang bekerja tahun 2023 sejumlah 723.48 orang, pada tahun 2024 sejumlah 738.094 orang (pertumbuhan 2,02%), dan pada tahun 2025 sejumlah 757.323 orang (pertumbuhan 2,61%)
- Jumlah angkatan kerja tahun 2023 sejumlah 758.822 orang, pada tahun 2024 sejumlah 766.832 orang (pertumbuhan 1,06%), dan pada tahun 2025 sejumlah 783.009 orang (pertumbuhan 2,11%)
- Dari data tersebut diketahui bahwa dalam kurun waktu 2023-2025 pertumbuhan jumlah penduduk yang bekerja (terserap ke dalam pasar kerja) secara konsisten lebih tinggi jika dibandingkan dengan pertumbuhan jumlah angkatan kerja. kondisi ini pada akhirnya dapat menurunkan jumlah pengangguran.

Peningkatan jumlah penduduk yang bekerja secara konsisten dalam 3 (tiga) tahun terakhir menunjukkan bahwa kemampuan pasar kerja dalam menyerap tenaga kerja semakin baik. Beberapa faktor

pendukung tercapainya kinerja antara lain pertumbuhan ekonomi daerah, meningkatnya kualitas dan kompetensi tenaga kerja, berkembangnya sektor usaha mandiri, serta kemudahan akses informasi lowongan kerja. Di samping itu, pencapaian kinerja tersebut juga tidak terlepas dari upaya yang telah dilakukan oleh pemerintah daerah, dalam hal ini Dinas Tenaga Kerja, antara lain melalui penyelenggaraan pelatihan kerja berbasis kompetensi guna meningkatkan keterampilan, kemampuan, dan daya saing tenaga kerja agar sesuai dengan kebutuhan dunia usaha/dunia industri, pelatihan usaha mandiri melalui kegiatan ekonomi produktif yang mampu menyerap tenaga kerja, fasilitasi bursa kerja/job fair yang mempertemukan secara langsung antara pencari kerja dengan perusahaan selaku penyedia kerja, serta fasilitasi penempatan kerja. Ke depannya, upaya peningkatan kesempatan kerja perlu terus diperkuat melalui pengembangan kompetensi tenaga kerja, peningkatan kemitraan dengan dunia usaha, serta penguatan program perluasan kesempatan kerja agar penyerapan tenaga kerja dapat terus meningkat secara berkelanjutan

3***Sasaran 2 : Terciptanya Hubungan Industrial yang Harmonis dan Iklim Usaha yang Kondusif***

Berdasarkan Tabel 3.4, diperoleh capaian kinerja 100% pada tahun 2025, sementara pada tahun 2023 dan 2024 belum tersedia data (N/A) karena indikator dimaksud belum tercantum di dalam dokumen perencanaan sehingga belum dilakukan pengukuran secara spesifik pada periode tersebut. Hal ini menyebabkan data realisasi kinerja tahun berjalan tidak dapat disandingkan/diperbandingkan dengan realisasi tahun-tahun sebelumnya. Beberapa faktor pendukung tercapainya kinerja pada tahun 2025 antara lain meningkatnya kesadaran pengusaha dan pekerja terhadap hubungan industrial yang harmonis, adanya mekanisme penyelesaian perselisihan yang efektif, kejelasan aturan hubungan kerja, komunikasi yang baik di antara pengusaha dan pekerja, serta iklim usaha yang kondusif.

Di samping itu, upaya yang dilakukan Dinas Tenaga Kerja dalam rangka menciptakan hubungan industrial yang harmonis antara pekerja dan pengusaha terbukti berjalan secara efektif. Pembinaan hubungan

industrial yang dilakukan mampu meningkatkan kesadaran pengusaha dan pekerja terhadap hubungan kerja yang baik. Fasilitasi penyelesaian perselisihan melalui mediasi oleh Mediator Hubungan Industrial juga terbukti mampu menekan peningkatan perselisihan. Lebih lanjut, pembinaan syarat kerja yang dilakukan Dinas Tenaga Kerja melalui fasilitasi penyusunan Peraturan Perusahaan (PP), Perjanjian Kerja Bersama (PKB), pencatatan Lembaga Kerja Sama (LKS) Bipartit, serta sosialisasi peraturan ketenagakerjaan menjadi langkah strategis di dalam meminimalisir potensi konflik di antara pengusaha dan pekerja yang pada akhirnya dapat menekan eskalasi/peningkatan perselisihan hubungan industrial.

4**Sasaran 3 : Terwujudnya Tata Kelola Birokrasi yang Bersih dan Efektif**

Secara keseluruhan, capaian kinerja dalam kurun waktu 3 (tiga) tahun terakhir menunjukkan bahwa kualitas tata kelola birokrasi pada Dinas Tenaga Kerja berada pada kategori baik, yang mencerminkan bahwa penerapan prinsip-prinsip reformasi birokrasi seperti akuntabilitas, transparansi, efektivitas, dan efisiensi dalam penyelenggaraan pemerintahan telah berjalan dengan baik. Penurunan yang terjadi pada tahun 2024 disebabkan menurunnya capaian strategi pelaksanaan reformasi birokrasi, yaitu kualitas rencana aksi serta monitoring dan evaluasi yang kurang optimal. Selain itu penurunan nilai SAKIP juga memberikan dampak yang signifikan terhadap nilai RB secara keseluruhan. Meskipun terjadi penurunan sebesar 0,68 poin pada tahun 2024, namun capaian tersebut masih berada dalam kategori yang sama sehingga tidak menunjukkan penurunan kinerja yang signifikan. Penurunan nilai ini juga dipengaruhi oleh adanya peningkatan standar evaluasi reformasi birokrasi serta dinamika dalam pemenuhan dokumen pendukung pada saat proses evaluasi.

Pada tahun 2025, realisasi kinerja mengalami peningkatan sebesar 0,43 poin dan masih berada pada kategori yang sama, yaitu (A-), yang menunjukkan adanya upaya perbaikan dan penguatan pelaksanaan reformasi birokrasi, meski peningkatannya tidak terlalu signifikan. Berdasarkan realisasi kinerja selama tahun 2023-2025, dapat

disimpulkan bahwa Dinas Tenaga Kerja cukup mampu mempertahankan kualitas implementasi reformasi birokrasi secara konsisten pada kategori baik, sekaligus menunjukkan adanya komitmen berkelanjutan dalam meningkatkan tata kelola pemerintahan yang bersih, efektif, dan akuntabel. Namun demikian, masih terdapat ruang perbaikan untuk mencapai kategori A dengan optimalisasi pada beberapa aspek, antara lain dengan memperkuat implementasi pada komponen capaian sasaran strategis pelaksanaan reformasi birokrasi yang memiliki nilai rendah/belum mencapai target, meningkatkan kualitas implementasi SAKIP dan manajemen kinerja berbasis *outcome*, memperkuat sistem pengawasan internal dan manajemen risiko, meningkatkan inovasi pelayanan publik berbasis teknologi informasi, serta meningkatkan kapasitas sumber daya manusia aparatur melalui *coaching and mentoring*.

3.1.4. Perbandingan antara Realisasi Kinerja Tahun Ini dengan Target Jangka Menengah

Perbandingan realisasi kinerja tahun 2025 dengan target yang tercantum di dalam dokumen Rencana Strategis Tahun 2025-2029 merupakan bagian penting dalam proses evaluasi kinerja organisasi. Perbandingan ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana capaian kinerja yang telah dilaksanakan pada tahun berjalan dapat berkontribusi terhadap pencapaian target yang telah ditetapkan dalam Renstra. Proses perbandingan tersebut tidak hanya berfungsi sebagai alat pengukuran kinerja, tetapi juga sebagai instrumen penting dalam memastikan tercapainya sasaran strategis organisasi secara berkelanjutan. Perbandingan dimaksud dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.5
Perbandingan antara Realisasi Kinerja Tahun 2025 dengan Target Renstra Tahun 2025-2029

No	Tujuan/Sasaran	Indikator Kinerja	Target Akhir Renstra (a)	Realisasi 2025 (b)	Tingkat Kemajuan (%) $c = b/a \times 100$
1.	Meningkatnya Partisipasi Angkatan Kerja	Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK)	71,99%	72,64%	100,90%
2.	Meningkatnya Penduduk yang Bekerja	Tingkat Kesempatan Kerja (TKK)	96,55%	96,72%	100,18%
3.	Terciptanya Hubungan Industrial yang Harmonis dan Iklim Usaha yang Kondusif	Persentase Penurunan Perselisihan Hubungan Industrial	-9,09%	- 16,67%	92,48%
4.	Terwujudnya Tata Kelola Birokrasi yang Bersih dan Efektif	Indeks Reformasi Birokrasi Perangkat Daerah	83,75 (A-)	82,82 (A-)	98,89%

Catatan: cara perhitungan indikator kinerja ketiga (indikator negatif) adalah = $a - (b-a)/a \times 100$ (sesuai petunjuk Bag. Organisasi)

Sumber Data: Dinas Tenaga Kerja Kab. Jombang, diolah (2025)

Berdasarkan Tabel 3.5, perbandingan antara realisasi kinerja tahun 2025 dengan target yang tercantum di dalam Renstra tahun 2025-2029 untuk tujuan dan masing-masing sasaran strategis dijelaskan sebagai berikut:

1

Tujuan : Meningkatkan Partisipasi Angkatan Kerja

Berdasarkan data pada Tabel 3.5, diketahui bahwa realisasi kinerja tahun 2025 telah melampaui target akhir pada dokumen Renstra tahun 2025-2029 dengan tingkat kemajuan sebesar 100,90%. Capaian ini mengindikasikan bahwa partisipasi penduduk usia kerja dalam kegiatan ekonomi di daerah semakin meningkat. Peningkatan TPAK

mencerminkan semakin banyaknya penduduk yang terdorong untuk masuk ke pasar kerja, baik sebagai pekerja maupun pencari kerja. Kondisi ini juga menunjukkan adanya peningkatan kesadaran masyarakat untuk berpartisipasi dalam kegiatan ekonomi produktif, serta adanya peluang kerja yang relatif tersedia di pasar kerja. Capaian kinerja yang melampaui target ini mengindikasikan bahwa berbagai program dan kebijakan yang dilaksanakan dalam bidang ketenagakerjaan telah memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan keterlibatan penduduk usia produktif dalam pasar kerja. Beberapa faktor pendorong keberhasilan capaian tersebut, antara lain:

1. Meningkatnya kesadaran, kesiapan, dan motivasi masyarakat usia produktif untuk berpartisipasi dalam pasar kerja, baik di sektor formal maupun informal.
2. Perluasan lapangan kerja yang mendorong masyarakat untuk masuk ke pasar kerja.
3. Meningkatnya akses masyarakat terhadap informasi pasar kerja, baik melalui *social media* maupun yang diperoleh secara langsung melalui pelayanan ketenagakerjaan

Meskipun demikian, peningkatan TPAK perlu tetap diiringi dengan upaya peningkatan kualitas kesempatan kerja yang tersedia. Tingginya partisipasi angkatan kerja perlu diimbangi dengan ketersediaan lapangan pekerjaan yang layak, produktif, dan berkelanjutan. Hal ini penting agar peningkatan jumlah angkatan kerja yang masuk ke pasar kerja dapat diikuti dengan peningkatan tingkat penyerapan tenaga kerja dan kesejahteraan masyarakat. Secara keseluruhan, capaian kinerja sebesar 72,64% yang melampaui target Renstra menunjukkan bahwa upaya pemerintah daerah dalam mendorong partisipasi masyarakat dalam kegiatan ekonomi telah berjalan dengan baik. Selanjutnya, tetap diperlukan upaya berkelanjutan untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja, memperluas kesempatan kerja, serta memperkuat keterkaitan antara pelatihan kerja dengan kebutuhan pasar kerja, sehingga peningkatan partisipasi angkatan kerja dapat memberikan kontribusi yang lebih optimal terhadap pertumbuhan ekonomi dan kesejahteraan masyarakat.

2**Sasaran 1 : Meningkatnya Penduduk yang Bekerja**

Berdasarkan data capaian kinerja pada Tabel 3.5 diketahui bahwa capaian kinerja pada tahun 2025 telah melampaui target akhir Renstra sebesar 0,17 poin. Kondisi ini menunjukkan bahwa upaya mendorong penyerapan tenaga kerja telah berada pada jalur yang sangat baik bahkan sejak awal periode perencanaan. Secara matematis, capaian tersebut menggambarkan bahwa proporsi penduduk yang bekerja terhadap angkatan kerja berada pada tingkat yang sangat tinggi, sehingga sebagian besar angkatan kerja telah terserap dalam kegiatan ekonomi. Keberhasilan melampaui target akhir Renstra pada tahun pertama periode perencanaan juga mengindikasikan bahwa berbagai program dan kebijakan ketenagakerjaan yang dilaksanakan telah memberikan kontribusi nyata terhadap peningkatan kesempatan kerja. Beberapa faktor pendorong keberhasilan capaian tersebut di antaranya:

1. Meningkatnya kualitas SDM dalam hal kompetensi dan keterampilan yang dapat membuka peluang penduduk usia kerja untuk berpartisipasi dalam pasar kerja.
2. Adanya permintaan tenaga kerja yang berasal yang mendorong berkembangnya sektor usaha dan industri.
3. Perluasan kesempatan kerja melalui sektor informal (pelatihan usaha mandiri maupun program padat karya) yang mampu menciptakan peluang kerja baru.
4. Kemudahan di dalam mengakses sistem informasi pasar kerja dan layanan penempatan kerja

Meskipun capaian TTK pada tahun 2025 telah melampaui target akhir Renstra, kondisi ini juga menjadi tantangan bagi pemerintah daerah untuk mempertahankan bahkan meningkatkan kualitas kesempatan kerja pada tahun-tahun berikutnya. Upaya yang perlu terus dilakukan antara lain peningkatan kualitas pelatihan kerja yang selaras dengan kebutuhan dunia usaha/dunia industri, pengembangan program pelatihan usaha mandiri dan perluasan kesempatan kerja yang berkelanjutan, serta penguatan layanan penempatan tenaga kerja berbasis digital yang mempertemukan pencari kerja dengan pemberi kerja secara lebih cepat, luas, dan efisien. Dengan demikian, capaian TTK sebesar 96,72% tidak hanya menunjukkan keberhasilan dalam mencapai target kinerja, tetapi

juga mencerminkan efektivitas kebijakan dan program ketenagakerjaan dalam mendorong penyerapan tenaga kerja dan menjaga stabilitas pasar kerja. Hal ini menjadi modal penting dalam mendukung pencapaian sasaran strategis yang pertama, yaitu Meningkatnya Penduduk yang Bekerja selama periode Renstra 2025–2029.

3***Sasaran 2 : Terciptanya Hubungan Industrial yang Harmonis dan Iklim Usaha yang Kondusif***

Indikator kinerja dari sasaran ketiga adalah Persentase Penurunan Perselisihan Hubungan Industrial yang bersifat negatif. Realisasi tahun 2025 sebesar -16,67%, jika dibandingkan dengan target akhir Renstra sebesar -9,09, maka diperoleh tingkat kemajuan sebesar 92,48%. Angka tersebut mengindikasikan bahwa kinerja pada tahun 2025 telah mendekati pencapaian target jangka menengah Renstra. Tingginya tingkat kemajuan tersebut juga menunjukkan bahwa berbagai program dan kegiatan yang dilaksanakan dalam rangka pembinaan hubungan industrial telah berjalan secara efektif sehingga mampu menekan potensi terjadinya perselisihan ketenagakerjaan. Selain itu, penurunan jumlah perselisihan hubungan industrial juga mencerminkan peningkatan harmonisasi hubungan antara pekerja dan pengusaha, meningkatnya kepatuhan terhadap norma ketenagakerjaan, serta meningkatnya efektivitas mekanisme penyelesaian perselisihan.

Capaian kinerja tersebut tentunya tidak terlepas dari berbagai faktor pendukung, antara lain:

1. Meningkatnya kesadaran pengusaha dan pekerja terhadap hubungan industrial yang harmonis maupun dalam mematuhi syarat kerja.
2. Peran yang optimal dari Mediator Hubungan Industrial dalam memfasilitasi penyelesaian perselisihan hubungan industrial.
3. Efektifnya forum komunikasi maupun dialog sosial baik secara bipartit maupun tripartit untuk mencegah permasalahan kecil berkembang menjadi konflik yang lebih besar

4**Sasaran 3 : Terwujudnya Tata Kelola Birokrasi yang Bersih dan Efektif**

Realisasi Indeks Reformasi Birokrasi (RB) tahun 2025 sebesar 82,82 jika dibandingkan dengan target Renstra sebesar 83,75 menunjukkan bahwa tingkat kemajuan dari indikator kinerja tersebut telah mencapai tingkat yang cukup tinggi, yakni sebesar 98,89% dari target yang telah ditetapkan. Hal ini mengindikasikan bahwa sebagian besar komponen penilaian reformasi birokrasi telah terpenuhi, meskipun masih terdapat beberapa komponen yang memerlukan penguatan agar target yang ditetapkan dalam Renstra dapat tercapai secara optimal. Secara keseluruhan, capaian sebesar 98,89% pada tahap pertama perencanaan menunjukkan bahwa pelaksanaan reformasi birokrasi telah berjalan sangat baik dan berada pada jalur yang tepat. Beberapa hal yang perlu mendapat perhatian lebih agar implementasi reformasi birokrasi dapat dilaksanakan secara berkelanjutan dan lebih maksimal antara lain:

1. Penguatan implementasi SAKIP melalui perencanaan kinerja yang berkualitas, cascading kinerja yang jelas, pengukuran dan evaluasi kinerja yang konsisten, serta pelaporan kinerja yang akuntabel.
2. Optimalisasi pemenuhan indikator pada komponen yang belum maksimal dengan memperhatikan kualitas data dukung.
3. Peningkatan penerapan Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (SPBE) dan kualitas pelayanan publik melalui pengembangan inovasi pelayanan, penyempurnaan standar pelayanan, serta pelaksanaan survei kepuasan masyarakat.

Secara keseluruhan, berbagai upaya peningkatan nilai Indeks Reformasi Birokrasi tersebut memiliki implikasi strategis terhadap penguatan tata kelola pemerintahan yang lebih efektif, akuntabel, dan responsif. Penguatan SAKIP akan meningkatkan kualitas manajemen kinerja, optimalisasi pemenuhan indikator akan memperbaiki kualitas implementasi reformasi birokrasi, sedangkan pengembangan SPBE dan peningkatan kualitas pelayanan publik akan mendorong terciptanya pelayanan yang lebih cepat, transparan, dan berorientasi pada kebutuhan masyarakat. Kombinasi dari upaya-upaya tersebut

diharapkan tidak hanya meningkatkan nilai evaluasi RB, tetapi juga memperkuat kinerja Dinas Tenaga Kerja secara berkelanjutan.

3.1.5. Perbandingan antara Realisasi Kinerja Tahun Ini dengan Realisasi Kinerja di Level Provinsi dan Nasional

Perbandingan antara realisasi kinerja tahun berjalan dengan capaian kinerja pada tingkat provinsi dan nasional merupakan bagian penting dalam evaluasi kinerja yang bertujuan untuk mengetahui posisi capaian kinerja dalam konteks yang lebih luas. Analisis komparatif ini dapat memberikan gambaran mengenai tingkat keberhasilan pelaksanaan program dan kegiatan yang telah dilaksanakan. Perbandingan realisasi kinerja tahun 2025 dengan realisasi kinerja di level provinsi dan nasional dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.6
Perbandingan antara Realisasi Kinerja Tahun 2025
dengan Realisasi Provinsi dan Nasional

No	Tujuan/Sasaran	Indikator Kinerja	Realisasi Tahun 2025	Realisasi Provinsi	Realisasi Nasional
1.	Meningkatnya Partisipasi Angkatan Kerja	Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK)	72,64%	73,98%	70,59%
2.	Meningkatnya Penduduk yang Bekerja	Tingkat Kesempatan Kerja (TKK)	96,72%	96,12%	95,15%
3.	Terciptanya Hubungan Industrial yang Harmonis dan Iklim Usaha yang Kondusif	Persentase Penurunan Perselisihan Hubungan Industrial	-16,67%	1,00%	-6,75%
4.	Terwujudnya Tata Kelola Birokrasi yang Bersih dan Efektif	Indeks Reformasi Birokrasi Perangkat Daerah	82,82 (A-)	78,33 (BB)	78,73 (BB) (Realisasi Tahun 2024)

Sumber Data: Dinas Tenaga Kerja Kab. Jombang, diolah (2025)

Berdasarkan Tabel 3.6, penjelasan perbandingan secara lebih terperinci untuk tujuan dan masing-masing sasaran strategis antara realisasi kinerja tahun 2025 dengan realisasi provinsi dan nasional adalah sebagai berikut:

1

Tujuan : Meningkatkan Partisipasi Angkatan Kerja

Berdasarkan Tabel 3.6 dapat dilihat bahwa gap capaian TPAK Kabupaten Jombang dengan Provinsi Jawa Timur adalah -1,34 poin dimana realisasi Kabupaten Jombang masih berada di bawah rata-rata provinsi. Selisih tersebut mengindikasikan bahwa masih terdapat sebagian penduduk usia kerja yang belum masuk ke pasar kerja atau belum aktif mencari pekerjaan jika dibandingkan dengan dinamika ketenagakerjaan di tingkat provinsi. Hal ini dapat disebabkan oleh beberapa faktor seperti ketidaksesuaian kompetensi tenaga kerja dengan kebutuhan industri, masih terbatasnya kesempatan kerja formal,

serta sebagian penduduk usia kerja yang masuk ke dalam pasar kerja kemungkinan masih berada pada sektor informal dengan produktivitas yang relatif rendah. Beberapa strategi yang bisa ditempuh untuk mengejar ketertinggalan dari provinsi di antaranya:

1. Penguatan pelatihan kerja berbasis kompetensi berdasarkan kebutuhan dunia usaha/dunia industri (*link and match*), sehingga lulusan pelatihan memiliki kompetensi yang sesuai dengan permintaan pasar kerja.
2. Pengembangan sistem informasi pasar kerja digital untuk mempertemukan pencari kerja dengan perusahaan secara lebih cepat dan efisien.
3. Peningkatan fasilitasi penempatan tenaga kerja melalui job fair, kemitraan dengan perusahaan, dan fasilitasi rekrutmen tenaga kerja lokal.
4. Penguatan program perluasan kesempatan kerja yang dapat mendorong penduduk usia kerja untuk menciptakan lapangan kerja melalui usaha mandiri.

Sementara itu, gap capaian TPAK Kabupaten Jombang dengan Nasional adalah 2,05 poin dimana realisasi Kabupaten Jombang lebih tinggi dari rata-rata nasional. Artinya, tingkat keterlibatan penduduk usia kerja dalam kegiatan ekonomi di Kabupaten Jombang relatif lebih baik dibandingkan kondisi rata-rata di Indonesia, baik sebagai pekerja maupun pencari kerja. Hal ini dapat terjadi karena adanya dukungan faktor seperti potensi pasar tenaga kerja lokal yang cukup aktif misalnya di sektor industri dan manufaktur. Selain itu, efektivitas pelaksanaan program ketenagakerjaan yang dilaksanakan oleh Dinas Tenaga Kerja turut berkontribusi dalam meningkatkan partisipasi angkatan kerja. Program dimaksud antara lain penyediaan akses informasi pasar kerja yang dapat dengan mudah diakses oleh masyarakat, fasilitasi bursa kerja/job fair, penyelenggaraan pelatihan kerja, baik yang berbasis kompetensi untuk memenuhi kebutuhan dunia usaha/dunia industri maupun pelatihan usaha mandiri dalam rangka perluasan kesempatan kerja.

2

Sasaran 1 : Meningkatnya Penduduk yang Bekerja

Berdasarkan Tabel 3.6 dapat dilihat bahwa capaian TKK Kabupaten Jombang lebih baik dari rata-rata Provinsi Jawa Timur maupun rata-rata Nasional, dengan gap masing-masing adalah 0,60 poin dan 1,57 poin. Kondisi ini menunjukkan bahwa kemampuan Kabupaten Jombang dalam menciptakan kesempatan kerja dan menyerap angkatan kerja relatif lebih baik dibandingkan dengan rata-rata capaian pada tingkat provinsi maupun nasional. Tingginya tingkat kesempatan kerja ini mengindikasikan bahwa sebagian besar angkatan kerja di Kabupaten Jombang telah terserap dalam kegiatan ekonomi produktif.

Capaian kinerja tersebut dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain meningkatnya efektivitas layanan ketenagakerjaan yang dilaksanakan oleh pemerintah daerah melalui Dinas Tenaga Kerja. Upaya yang dilakukan antara lain melalui penguatan pelayanan informasi pasar kerja, fasilitasi penempatan tenaga kerja, serta pelaksanaan pelatihan kerja berbasis kompetensi yang disesuaikan dengan kebutuhan dunia usaha/dunia industri. Di samping itu, sinergi antara pemerintah daerah dengan dunia usaha juga menjadi faktor pendukung dalam meningkatkan penyerapan tenaga kerja. Kerja sama tersebut diwujudkan melalui berbagai kegiatan seperti fasilitasi rekrutmen tenaga kerja, penyelenggaraan fasilitasi bursa kerja/job fair, serta penyediaan informasi lowongan kerja bagi pencari kerja.

Untuk mempertahankan bahkan meningkatkan capaian tersebut, Pemerintah Kabupaten Jombang salah satunya melalui Dinas Tenaga Kerja perlu terus mengembangkan beberapa strategi unggulan, antara lain melalui penguatan sistem informasi ketenagakerjaan berbasis digital guna memperluas akses informasi lowongan kerja, optimalisasi pelatihan kerja berbasis kompetensi yang selaras dengan kebutuhan dunia usaha/dunia industri (*link and match*), serta peningkatan kemitraan dengan sektor usaha dalam rangka memperluas peluang penempatan tenaga kerja. Selain itu, pengembangan kewirausahaan dan usaha mandiri juga terus didorong sebagai alternatif penciptaan lapangan kerja baru bagi masyarakat. Implikasi dari capaian kinerja yang lebih tinggi dibandingkan dengan provinsi dan nasional ini menunjukkan bahwa strategi pembangunan ketenagakerjaan di Kabupaten Jombang telah

berada pada arah yang tepat. Oleh karena itu, keberlanjutan program-program unggulan perlu terus dipertahankan dan ditingkatkan agar tingkat kesempatan kerja di Kabupaten Jombang tetap stabil dan mampu menghadapi dinamika pasar kerja di masa mendatang.

3***Sasaran 2 : Terciptanya Hubungan Industrial yang Harmonis dan Iklim Usaha yang Kondusif***

Berdasarkan Tabel 3.6 dapat dilihat bahwa Persentase Penurunan Perselisihan Hubungan Industrial di Kabupaten Jombang lebih baik dari rata-rata Provinsi Jawa Timur maupun rata-rata Nasional. Di Kabupaten Jombang, jumlah PHI yang tercatat pada tahun 2024 sebanyak 18 perkara. Jumlah tersebut menurun sebanyak 3 perkara menjadi 15 perkara di tahun 2025 sehingga persentase penurunan sebesar -16,67%. Sementara itu, jumlah PHI yang tercatat di Provinsi Jawa Timur sebanyak 807 perkara di tahun 2025, naik sebanyak 8 perkara dari 799 perkara yang tercatat pada tahun 2024. Sedangkan untuk level nasional, jumlah PHI tercatat pada tahun 2024 sebanyak 7.540 perkara dan tahun 2025 sebanyak 7.031 perkara, atau turun sebanyak 540 perkara (-6,75%). Dari data tersebut didapatkan gap sebesar 17,67% jika dibandingkan dengan capaian provinsi dan sebesar 9,92% jika dibandingkan dengan capaian nasional.

Selisih tersebut menunjukkan bahwa penurunan perselisihan hubungan industrial di Kabupaten Jombang jauh lebih besar dibandingkan dengan capaian provinsi maupun nasional. Dengan kata lain, kondisi hubungan industrial di Kabupaten Jombang relatif lebih kondusif karena jumlah konflik ketenagakerjaan yang terjadi mampu ditekan secara signifikan. Hal tersebut tentunya tidak terlepas dari berbagai berbagai faktor pendukung seperti penguatan pembinaan hubungan industrial dan syarat kerja, fasilitasi penyelesaian perselisihan secara preventif dan mediasi, serta peningkatan pemahaman perusahaan dan pekerja terhadap regulasi ketenagakerjaan.

Untuk mempertahankan capaian kinerja tersebut, Pemerintah Kabupaten Jombang melalui Dinas Tenaga Kerja perlu terus mengembangkan beberapa strategi unggulan, antara lain melalui penguatan pembinaan hubungan industrial secara berkelanjutan,

optimalisasi peran Mediator Hubungan Industrial dalam penyelesaian perselisihan secara cepat dan adil, optimalisasi pembinaan syarat kerja melalui sosialisasi peraturan ketenagakerjaan kepada pekerja dan pengusaha maupun pelayanan syarat kerja, serta penguatan kelembagaan hubungan industrial di perusahaan agar dialog sosial antara pekerja dan pengusaha dapat berjalan secara efektif. Ke depan, seluruh strategi tersebut perlu untuk dilaksanakan secara berkelanjutan agar kondisi hubungan industrial yang harmonis dan iklim usaha yang kondusif di Kabupaten Jombang dapat tetap terjaga.

4***Sasaran 3 : Terwujudnya Tata Kelola Birokrasi yang Bersih dan Efektif***

Berdasarkan Tabel 3.6 dapat dilihat bahwa Indeks Reformasi Birokrasi Dinas Tenaga Kerja pada tahun 2025 jika dibandingkan dengan level Provinsi memiliki gap sebesar 4,49 poin. Capaian tersebut juga menempatkan kinerja reformasi birokrasi Dinas Tenaga Kerja pada kategori sangat baik (82,82/A-) yang mencerminkan bahwa upaya perbaikan tata kelola pemerintahan telah dilaksanakan secara konsisten dan memberikan dampak terhadap peningkatan akuntabilitas kinerja organisasi. Keunggulan relatif tersebut juga didukung oleh beberapa strategi yang telah diterapkan oleh Dinas Tenaga Kerja, antara lain melalui optimalisasi pemenuhan indikator pada komponen penilaian reformasi birokrasi dengan dukungan data yang lebih akurat dan komprehensif, serta pengembangan tata kelola pemerintahan berbasis digital yang mampu meningkatkan efisiensi proses administrasi dan kualitas pelayanan publik. Implementasi strategi tersebut tidak hanya mendorong peningkatan nilai reformasi birokrasi, tetapi juga memperkuat sistem manajemen kinerja Dinas Tenaga Kerja secara keseluruhan.

Dengan capaian yang lebih tinggi dibandingkan provinsi, Dinas Tenaga Kerja memiliki posisi yang relatif unggul dalam implementasi reformasi birokrasi. Namun demikian, upaya peningkatan kualitas tata kelola pemerintahan tetap perlu dilakukan secara berkelanjutan, terutama pada komponen penilaian yang masih memiliki ruang perbaikan, sehingga ke depan capaian reformasi birokrasi dapat terus meningkat dan memberikan dampak yang lebih luas terhadap

peningkatan kualitas pelayanan publik dan akuntabilitas kinerja Dinas Tenaga Kerja.

Sementara itu, hingga laporan kinerja ini disusun, data pada level Nasional belum tersedia, sehingga data pembanding yang digunakan adalah data yang tercantum di dalam laporan kinerja tahun 2024. Berdasarkan dokumen laporan kinerja Kementerian Ketenagakerjaan RI Tahun 2024, target kinerja Indeks Reformasi Birokrasi adalah 81,75 dengan realisasi 78,73 sehingga capaian kinerja sebesar 96,31%. Dengan realisasi pada tahun 2024 sebesar 78,33, maka terdapat gap sebesar 4,09 poin yang mengindikasikan bahwa implementasi reformasi birokrasi pada Dinas Tenaga Kerja telah berjalan lebih optimal dibandingkan dengan kinerja reformasi birokrasi pada Kementerian Ketenagakerjaan RI.

Secara strategis, posisi kinerja yang berada di atas nasional menunjukkan bahwa pemerintah kabupaten, dalam hal ini Dinas Tenaga Kerja, telah mampu membangun sistem tata kelola pemerintahan yang relatif lebih baik dan berorientasi pada hasil. Kondisi ini sekaligus menjadi indikator bahwa berbagai kebijakan reformasi birokrasi yang telah diterapkan mampu meningkatkan efisiensi birokrasi dan kualitas layanan kepada masyarakat. Meski demikian, upaya peningkatan kualitas tata kelola pemerintahan perlu terus dilakukan secara berkelanjutan. Beberapa langkah strategis yang perlu diperkuat antara lain peningkatan implementasi SAKIP secara berkelanjutan, peningkatan kualitas implementasi komponen pengungkit reformasi birokrasi, optimalisasi pemanfaatan teknologi informasi dalam sistem manajemen kinerja, serta penguatan budaya kerja aparatur yang adaptif terhadap perubahan. Dengan langkah tersebut, diharapkan capaian reformasi birokrasi Dinas Tenaga Kerja tidak hanya dapat dipertahankan, tetapi juga terus meningkat sehingga memberikan dampak yang lebih luas terhadap peningkatan kualitas pelayanan publik dan kepercayaan masyarakat terhadap penyelenggaraan pemerintahan daerah.

3.1.6. Efisiensi Penggunaan Sumber Daya

Efisiensi penggunaan sumber daya merupakan bagian penting untuk menunjukkan bahwa organisasi mampu mencapai kinerja yang optimal dengan pemanfaatan sumber daya yang efektif. Dalam rangka meningkatkan akuntabilitas kinerja serta memastikan optimalisasi

pemanfaatan sumber daya yang tersedia, Dinas Tenaga Kerja telah menerapkan berbagai strategi efisiensi dalam pengelolaan anggaran, sumber daya manusia, dan aset. Strategi ini dilakukan melalui pendekatan perencanaan yang menekankan keterkaitan antara alokasi sumber daya yang ada dengan kondisi eksisting. Dengan pendekatan tersebut, setiap program dan kegiatan diarahkan untuk memberikan kontribusi yang nyata terhadap peningkatan kinerja pembangunan ketenagakerjaan di daerah. Secara keseluruhan, penerapan strategi efisiensi ini diharapkan dapat memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan kinerja Dinas Tenaga Kerja, dimana penggunaan sumber daya yang lebih optimal mampu mendukung pencapaian indikator kinerja secara lebih efektif dan berkelanjutan. Hal ini juga mencerminkan komitmen Dinas Tenaga Kerja dalam menerapkan prinsip akuntabilitas, efisiensi, dan tata kelola pemerintahan yang baik dalam penyelenggaraan pembangunan bidang ketenagakerjaan.

Penjelasan dari efisiensi penggunaan masing-masing sumber daya dijelaskan sebagai berikut:

a. Efisiensi Sumber Daya Anggaran

Efisiensi penggunaan sumber daya anggaran merupakan salah satu indikator penting dalam menilai kualitas pengelolaan keuangan organisasi. Efisiensi dapat diartikan sebagai kemampuan organisasi dalam mencapai output atau hasil kinerja yang optimal dengan penggunaan sumber daya anggaran yang lebih hemat. Dalam pengelolaan keuangan publik, prinsip efisiensi menekankan keterkaitan yang jelas antara alokasi anggaran dengan hasil kinerja yang dicapai sehingga setiap rupiah yang dibelanjakan memberikan manfaat yang maksimal bagi masyarakat. Efisiensi sumber daya anggaran pada Dinas Tenaga Kerja selama tahun 2025 dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.7
Efisiensi Penggunaan Sumber Daya Anggaran Tahun 2025

No.	Sasaran	Capaian Kinerja	Anggaran	Realisasi	Capaian Anggaran
1.	Meningkatnya Penduduk yang Bekerja	100,44%	4.593.224.550	4.455.626.619	97%
2.	Terciptanya Hubungan Industrial yang Harmonis dan Iklim Usaha yang Kondusif	100%	3.504.293.850	3.397.094.389	96,94%
3.	Terwujudnya Tata Kelola Birokrasi yang Bersih dan Efektif	100,39%	4.138.860.544	3.756.390.863	90,76%

Sumber Data: Dinas Tenaga Kerja Kab. Jombang, diolah (2025)

Pada sasaran strategis 1, capaian kinerja sebesar 100,44% menunjukkan bahwa Meningkatkan Penduduk yang Bekerja berhasil melampaui target yang telah ditetapkan. Sementara itu, tingkat realisasi anggaran hanya mencapai 97% dari pagu anggaran, yang berarti terdapat **efisiensi penggunaan anggaran sebesar 3%**. Kondisi ini menunjukkan bahwa program-program yang dilaksanakan tidak hanya efektif dalam mencapai target kinerja tetapi juga efisien dalam penggunaan anggaran. Efisiensi ini menunjukkan bahwa strategi pelaksanaan program telah dilakukan secara tepat sasaran, sehingga alokasi sumber daya difokuskan pada kegiatan yang memiliki dampak langsung terhadap peningkatan kesempatan kerja. Beberapa program dimaksud antara lain Optimalisasi kegiatan pelatihan berbasis kompetensi yang difokuskan pada peningkatan kompetensi tenaga kerja yang dibutuhkan oleh dunia usaha/dunia industri. Program strategis lainnya adalah digitalisasi layanan ketenagakerjaan yang memberikan kontribusi langsung terhadap layanan penempatan tenaga kerja dan penguatan informasi pasar kerja sehingga dapat mengurangi biaya operasional kegiatan tatap muka. Selain itu, sosialisasi ketenagakerjaan juga dilaksanakan secara berkala setiap bulan melalui kegiatan Minggu Wage Bareng

Disnaker (Mieber) pada saat *car free day* yang memungkinkan integrasi kegiatan antar program.

Pada sasaran strategis 2, capaian kinerja yang mencapai 100% menunjukkan bahwa Terciptanya Hubungan Industrial yang Harmonis dan Iklim Usaha yang Kondusif dapat tercapai sesuai dengan yang direncanakan. Di sisi lain, realisasi anggaran hanya mencapai 96,94%, sehingga terdapat **efisiensi anggaran sebesar 3,06%**. Efisiensi ini mencerminkan adanya pengelolaan kegiatan yang lebih fokus pada kegiatan yang memiliki dampak langsung terhadap penyelesaian perselisihan hubungan industrial serta peningkatan kualitas hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha. Beberapa program strategis yang dilakukan dalam rangka efisiensi anggaran di antaranya optimalisasi pembinaan hubungan industrial secara terpadu melalui forum komunikasi atau kegiatan sosialisasi agar dapat menjangkau lebih banyak perusahaan dalam satu kegiatan. Penyelesaian permasalahan hubungan industrial juga dilakukan secara preventif melalui forum Tripartit dan Lembaga Kerja Sama (LKS) Bipartit yang menjadi sarana dialog antara pemerintah, pengusaha, dan pekerja sehingga tidak memerlukan proses penyelesaian yang lebih kompleks dan membutuhkan biaya lebih besar. Kegiatan pembinaan syarat kerja menjadi langkah preventif dan dilakukan secara intensif untuk mencegah munculnya konflik hubungan industrial. Selain itu, sosialisasi peraturan ketenagakerjaan dilaksanakan melalui webinar sehingga dapat mengurangi biaya perjalanan dinas dan penyelenggaraan kegiatan.

Pada sasaran strategis 3, Terwujudnya Tata Kelola Birokrasi yang Bersih dan Efektif dengan capaian kinerja sebesar 100,39% menunjukkan tingkat efisiensi yang paling tinggi dibandingkan sasaran lainnya. Dengan realisasi anggaran sebesar 90,76%, terdapat **efisiensi penggunaan anggaran sebesar 9,24%**. Efisiensi ini dimungkinkan diperoleh melalui optimalisasi sumber daya internal organisasi, digitalisasi proses kerja, serta pengurangan kegiatan administratif yang tidak memberikan dampak langsung terhadap peningkatan kinerja birokrasi. Beberapa langkah konkret yang dilakukan demi tercapainya efisiensi anggaran antara lain digitalisasi sistem administrasi dan layanan internal sehingga dapat menekan kebutuhan terhadap ATK, pelaksanaan rapat, koordinasi, maupun

konsultasi yang dilakukan secara daring atau digabungkan dalam satu forum kegiatan sehingga menghemat biaya konsumsi kegiatan, serta penggunaan anggaran untuk keperluan perjalanan dinas yang dilakukan secara selektif.

b. Efisiensi Sumber Daya Manusia (SDM)

Efisiensi pengelolaan sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam mendukung efektivitas penyelenggaraan tugas dan fungsi organisasi. Keterbatasan jumlah pegawai yang tersedia menuntut organisasi untuk mampu mengoptimalkan pemanfaatan SDM secara produktif, adaptif, dan berorientasi pada pencapaian kinerja. Oleh karena itu, pengelolaan SDM tidak hanya berfokus pada pemenuhan jumlah pegawai, tetapi juga pada bagaimana memaksimalkan kapasitas, kompetensi, serta distribusi beban kerja secara proporsional sehingga kinerja organisasi tetap dapat dicapai secara optimal. Efisiensi sumber daya manusia pada Dinas Tenaga Kerja selama tahun 2025 dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.8
Efisiensi Penggunaan Sumber Daya Manusia (SDM) Tahun 2025

Capaian Kinerja Organisasi	Tahun	Jumlah Kebutuhan SDM	Jumlah SDM	Pemenuhan Kebutuhan SDM	Keterangan
92,94%	2024	43	21	21	1. 15 PNS 2. 1 PPPK Penuh Waktu 3. 5 Non ASN
	2025	43	25	25	1. 16 PNS 2. 2 PPPK Penuh Waktu 3. 5 PPPK Paruh Waktu 4. 2 Tenaga Alih Daya

Sumber Data: Dinas Tenaga Kerja Kab. Jombang, diolah (2025)

Tabel 3.8 menunjukkan bahwa capaian kinerja Dinas Tenaga Kerja sebesar 92,94% dapat dicapai meskipun jumlah SDM yang tersedia masih di bawah kebutuhan ideal organisasi. Hal ini menunjukkan adanya tingkat efisiensi dan optimalisasi pemanfaatan SDM yang cukup baik dalam pelaksanaan tugas dan fungsi perangkat daerah. Sebagai perbandingan dalam kurun waktu 2 (dua) tahun

terakhir, yaitu pada tahun 2024, jumlah kebutuhan SDM Dinas Tenaga Kerja tercatat sebanyak 43 orang, sementara SDM yang tersedia hanya 21 orang atau sekitar 48,84% dari kebutuhan ideal. Walaupun terdapat kekurangan SDM yang cukup signifikan, organisasi tetap mampu menjalankan program dan kegiatan dengan mempertahankan kinerja yang baik melalui optimalisasi pembagian tugas serta pemanfaatan sumber daya yang tersedia.

Pada tahun 2025, jumlah SDM meningkat menjadi 25 orang atau sekitar 58,14% dari kebutuhan ideal. Komposisi SDM terdiri dari 16 orang PNS, 2 orang PPPK Penuh Waktu, 5 orang PPPK Paruh Waktu, dan 2 orang Tenaga Alih Daya. Penambahan ini menunjukkan adanya upaya pemenuhan kebutuhan SDM secara bertahap dengan optimalisasi kombinasi jenis kepegawaian tanpa harus langsung memenuhi seluruh kebutuhan formasi, sehingga organisasi tetap dapat menjaga efisiensi belanja pegawai sekaligus menjaga kinerja organisasi. Perbandingan antara kebutuhan dan ketersediaan SDM tersebut menunjukkan bahwa Dinas Tenaga Kerja mampu melakukan pengelolaan SDM secara efektif, adaptif, dan efisien, sehingga keterbatasan jumlah pegawai tidak secara signifikan menghambat pencapaian tujuan organisasi.

c. Efisiensi Sumber Daya Aset

Efisiensi pemanfaatan sumber daya aset merupakan salah satu aspek penting dalam mendukung kinerja organisasi perangkat daerah memiliki peran strategis dalam menunjang kelancaran pelaksanaan program dan kegiatan. Oleh karena itu, pengelolaan aset perlu dilakukan secara optimal agar dapat memberikan manfaat maksimal bagi organisasi tanpa menimbulkan pemborosan penggunaan sumber daya. Pengelolaan aset yang efisien mencerminkan komitmen organisasi dalam menerapkan prinsip akuntabilitas, transparansi, dan keberlanjutan dalam pengelolaan barang milik daerah. Dengan pemanfaatan aset yang tepat, organisasi diharapkan mampu mendukung pelaksanaan tugas dan fungsi secara lebih efektif sekaligus menjaga efisiensi penggunaan sumber daya yang dimiliki organisasi. Efisiensi sumber daya aset pada Dinas Tenaga Kerja selama tahun 2025 dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.9
Efisiensi Penggunaan Sumber Daya Aset
Berdasarkan Dokumen P-RKBMD Tahun 2025

No	Uraian BMD	Jumlah Aset	P-RKBMD 2025	
			Jumlah Kebutuhan Aset	Pemenuhan Kebutuhan Aset
1	Tanah Bangunan Kantor Pemerintah	1	1	0
2	Station Wagon	2	2	0
3	Sepeda Motor	9	10	1
4	Mesin Ketik Elektronik/Selektrik	1	1	0
5	Mesin Hitung Elektronik/Calculator	1	1	0
6	Lemari Besi/Metal	1	9	8
7	Lemari Kayu	5	5	0
8	Filing Cabinet Besi	5	8	3
9	Filing Cabinet Kayu	2	2	0
10	Lemari Katalog	3	3	0
11	Alat Penghancur Kertas	1	1	0
12	Mesin Absensi	1	1	0
13	Overhead Projector	2	1	0
14	Alat Kantor Lainnya	1	1	0
15	Meja Kerja Kayu	4	4	0
16	Meja Rapat	11	20	9
17	Meja 1/2 Biro	8	8	0
18	Kursi Rapat	75	130	55
19	Bangku Tunggu	3	3	0
20	Kursi Lipat	4	4	0
21	Sofa	2	5	3
22	Mesin Penghisap Debu / Vacuum Cleaner	1	1	0
23	A.C. Split	5	15	10
24	Televisi	2	2	0
25	Sound System	1	1	0
26	Tiang Bendera	1	1	0
27	Mimbar/Podium	1	0	0
28	Kursi Kerja Pejabat Eselon III	6	6	0
29	Kursi Kerja Pejabat Eselon IV	8	8	0
30	Facsimile	1	1	0
31	Alat Khusus Keamanan Lainnya	0	1	1
32	Komputer Jaringan lainnya	1	1	0
33	P.C Unit	7	11	4
34	Lap Top	13	15	2
35	Note Book	4	1	0
36	Printer (Peralatan Personal Komputer)	16	22	6
37	Scanner (Peralatan Personal Komputer)	1	2	1
38	Peralatan Personal Komputer lainnya	1	1	0
39	Modem	3	3	0

No	Uraian BMD	Jumlah Aset	P-RKBMD 2025	
			Jumlah Kebutuhan Aset	Jumlah Kebutuhan Aset
40	Peralatan Komputer lainnya	1	1	0
41	Bangunan Gedung Kantor Permanen	4	4	0
42	Bangunan Gedung Kantor Lain-lain	1	1	0
43	Gedung Garasi/Pool Permanen	1	1	0
44	Pagar Permanen	1	1	0
45	Instalasi PLTD Kapasitas Kecil	1	1	0
46	Instalasi Gardu Listrik Distribusi Kapasitas Sedang	1	1	0
47	LCD Proyektor/infocus	0	1	1
48	Layar Film/Proyektor	0	1	1
49	Camera Conference	0	2	2
50	Kamera Digital	0	4	4
51	Tripod Camera	0	6	6
52	Microphone/Wireles Mic	0	2	2
53	Bracket Standing Peralatan/TV	0	1	1
54	Tablet P.C	0	2	2
55	Kursi Kerja Pejabat Eselon II	0	1	1
56	Kursi Kerja Pegawai Non Struktural	0	20	20
57	Meja Kerja Pegawai Non Struktural	0	16	16
58	Meja Rapat Pejabat Eselon II	0	1	1
59	Kursi Rapat Ruangan Rapat Pejabat Eselon II	0	6	6
60	Dispenser	0	5	5
61	Lemari Es	0	5	5
62	Intercome Unit	0	5	5
63	Mobile modem GSM / CDMA	0	2	2
64	Handy Talky (HT)	0	1	1
65	Switch	0	1	1
66	Acces Point	0	4	4
67	Papan Tulis	0	1	1
68	Meja Operator	0	2	2
69	Finger print camera	0	1	1
70	Kabel UTP	0	1	1
71	Layar Film/Proyektor	0	2	2

Sumber Data: Dinas Tenaga Kerja Kab. Jombang, diolah (2025)

Berdasarkan identifikasi kebutuhan pada tahapan perubahan APBD TA 2025, Dinas Tenaga Kerja melaksanakan kegiatan pengadaan sarana dan prasarana sesuai dengan kebutuhan aset yang tercantum di dalam dokumen P-RKBMD tahun 2025.

Terbatasnya kemampuan anggaran daerah serta banyaknya kebutuhan seluruh perangkat daerah akan ketersediaan aset membuat Dinas Tenaga Kerja harus melakukan prioritas kebutuhan aset serta mengoptimalkan aset yang ada. Dengan keterbatasan yang ada namun upaya pencapaian kinerja dapat tetap dilaksanakan secara maksimal membuktikan bahwa Dinas Tenaga Kerja mampu melaksanakan pengelolaan aset secara efektif.

3.2. Realisasi Anggaran

Realisasi anggaran merupakan salah satu indikator penting dalam menilai kualitas pelaksanaan program dan kegiatan perangkat daerah, sekaligus mencerminkan tingkat efektivitas dan efisiensi pengelolaan sumber daya keuangan dalam mendukung pencapaian target kinerja yang telah ditetapkan. Pengelolaan anggaran yang baik tidak hanya ditunjukkan oleh tingginya tingkat penyerapan anggaran, tetapi juga oleh kemampuan perangkat daerah dalam mengoptimalkan penggunaan anggaran tersebut sehingga memberikan kontribusi nyata terhadap pencapaian sasaran strategis dan indikator kinerja. Analisis mengenai efisiensi penggunaan anggaran yang dilakukan dengan membandingkan antara capaian kinerja yang dihasilkan dengan besaran anggaran yang digunakan bermanfaat untuk mengidentifikasi sejauh mana pelaksanaan program dan kegiatan telah dilaksanakan secara efektif, efisien, dan akuntabel, serta menjadi bahan evaluasi dalam meningkatkan kualitas perencanaan dan penganggaran pada periode selanjutnya. Realisasi anggaran tahun 2025 pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Jombang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.10
Realisasi Anggaran Tahun 2025

No.	Program	Anggaran	Realisasi	Capaian
1.	Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota	4.138.860.544	3.756.390.863	90,76%
2.	Program Perencanaan Tenaga Kerja	13.260.000	13.205.000	99,59%
3.	Program Pelatihan Kerja dan Produktivitas Tenaga Kerja	2.512.623.100	2.501.606.150	99,81%

4.	Program Penempatan Tenaga Kerja	1.997.993.850	1.892.853.565	94,74%
5.	Program Hubungan Industrial	3.504.293.850	3.397.094.389	96,94%

Sumber Data: Dinas Tenaga Kerja Kab. Jombang, diolah (2025)

Berdasarkan Tabel 3.10 terlihat bahwa secara keseluruhan, realisasi anggaran tahun 2025 menunjukkan tingkat penyerapan yang sangat baik, dengan seluruh program memiliki capaian di atas 90%. Hal ini mengindikasikan bahwa pengelolaan anggaran telah dilakukan secara efektif dan berorientasi pada pencapaian kinerja. Tingginya realisasi anggaran tersebut juga mencerminkan kemampuan Dinas Tenaga Kerja dalam mengelola sumber daya keuangan secara optimal untuk mendukung pencapaian tujuan maupun sasaran strategis. Faktor utama yang mempengaruhi kinerja tersebut meliputi:

1. Perencanaan program dan kegiatan yang tepat sasaran
2. Koordinasi yang baik di lingkup internal maupun kolaborasi dan sinergitas antar perangkat daerah, dunia usaha, dan pemangku kepentingan lainnya
3. Tingginya kebutuhan layanan ketenagakerjaan di masyarakat, yang mendorong optimalisasi pelaksanaan program

Dengan demikian, realisasi anggaran yang tinggi tidak hanya menunjukkan keberhasilan dalam penyerapan anggaran, tetapi juga mencerminkan efektivitas pelaksanaan program dalam mendukung pencapaian kinerja pembangunan bidang ketenagakerjaan. Kelima program di atas dilaksanakan guna mencapai tujuan Dinas Tenaga Kerja, yaitu Meningkatkan Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) serta ketiga sasaran strategis yang dijelaskan secara lebih terperinci sebagaimana berikut:

1

Sasaran 1 : Meningkatkan Penduduk yang Bekerja

Sasaran strategis 1 diukur menggunakan indikator kinerja Tingkat Kesempatan Kerja (TKK) dan didukung oleh anggaran sebesar Rp.4.593.224.550 yang berasal dari 3 (tiga) program, yaitu:

1. Program Perencanaan Tenaga Kerja

Program ini dilaksanakan melalui kegiatan penyusunan dokumen Rencana Tenaga Kerja (RTK) Mikro bagi perusahaan

2. Program Pelatihan Kerja dan Produktivitas Tenaga Kerja

Pelatihan berbasis kompetensi bagi masyarakat, pelatihan metodologi bagi instruktur LPK/perusahaan, pembinaan LPK/BLKK, koordinasi dengan Tim Koordinasi Vokasi Daerah (TKDV), sosialisasi perizinan lembaga bagi LPK/BLKK, serta konsultasi dan bimbingan teknis produktivitas bagi perusahaan

3. Program Penempatan Tenaga Kerja

Program ini dilaksanakan melalui kegiatan koordinasi dengan Bursa Kerja Khusus (BKK), sosialisasi Antar Kerja Antar Daerah (AKAD), koordinasi dengan perusahaan pengguna TKA, fasilitasi pemberangkatan transmigrasi, penyuluhan Bimbingan Jabatan (PBJ), pelatihan usaha mandiri, penyediaan dan penyebarluasan informasi pasar kerja, fasilitasi bursa kerja/job fair, pelatihan bagi Calon Pekerja Migran Indonesia (CPMI), sosialisasi pencegahan pemberangkatan CPMI non procedural, dan pemberdayaan Purna PMI

Ketiga program tersebut saling terkait dan bersifat linear, saling melengkapi, dan membentuk satu siklus kebijakan ketenagakerjaan yang utuh dalam mendukung peningkatan Tingkat Kesempatan Kerja (TKK). Ketiga program tersebut juga memiliki hubungan yang sistematis dan saling bergantung, dimana perencanaan memastikan arah yang tepat dalam hal penyusunan program pelatihan dan strategi penempatan tenaga kerja, pelatihan memastikan kualitas tenaga kerja, dan penempatan memastikan tenaga kerja terserap.

2

Sasaran 2 : Terciptanya Hubungan Industrial yang Harmonis dan Iklim Usaha yang Kondusif

Sasaran strategis 2 diukur menggunakan indikator kinerja Persentase Penurunan Perselisihan Hubungan Industrial dan didukung oleh anggaran sebesar Rp.3.504.293.850 dari 1 (satu) program, yaitu **Program Hubungan Industrial**. Program ini dilaksanakan melalui kegiatan di antaranya bimbingan teknis penyusunan struktur skala upah, koordinasi dengan Tim Dewan Pengupahan Kabupaten (Depekab), penyesuaian penghitungan nilai UMK, fasilitasi penyelesaian perselisihan hubungan industrial, pelaksanaan may day, koordinasi dengan Tim Deteksi Dini Ketenagakerjaan, pembinaan kepada

serikat pekerja/serikat buruh (SP/SB), koordinasi dengan Tim Lembaga Kerja Sama (LKS) Tripartit, dan pemberian iuran premi BPJS Ketenagakerjaan.

Program Hubungan Industrial memiliki keterkaitan yang sangat kuat dan strategis dalam mendukung penurunan perselisihan karena mencakup penanganan konflik secara keseluruhan, yaitu upaya preventif (pencegahan), kuratif (penyelesaian), dan promotif (penciptaan hubungan harmonis). Semakin optimal pelaksanaan program ini, maka semakin besar kontribusinya terhadap penurunan perselisihan hubungan industrial secara signifikan dan berkelanjutan.

3

Sasaran 3 : Terwujudnya Tata Kelola Birokrasi yang Bersih dan Efektif

Sasaran strategis 3 diukur menggunakan indikator kinerja Indeks Reformasi Birokrasi dan didukung oleh anggaran sebesar Rp.4.138.860.544 dari 1 (satu) program, yaitu **Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota**. Secara substantif, program ini memiliki peran strategis sebagai pengungkit utama dalam mendukung keberhasilan pelaksanaan reformasi birokrasi pada Dinas Tenaga Kerja. Program ini tidak hanya berfungsi sebagai pendukung administratif, tetapi juga sebagai fondasi utama dalam membangun tata kelola pemerintahan yang efektif, akuntabel, dan modern. Dengan tingkat realisasi yang tinggi dan pengelolaan yang efisien, program ini diharapkan mampu memperkuat implementasi SAKIP, meningkatkan kualitas pengelolaan keuangan dan pelaporan, mendorong profesionalisme ASN, serta mendukung transformasi digital birokrasi. Oleh karenanya, optimalisasi program penunjang menjadi faktor kunci dalam mendorong peningkatan nilai Indeks reformasi birokrasi secara berkelanjutan.

BAB IV

PENUTUP

4.1. Kesimpulan

Laporan kinerja Dinas Tenaga Kerja tahun 2025 menyajikan pencapaian kinerja atas tujuan dan sasaran strategis yang telah ditetapkan. Laporan ini disusun sebagai bentuk pertanggungjawaban atas pelaksanaan seluruh program dan kegiatan selama tahun 2025 dalam mencapai tujuan dan sasaran strategis organisasi. Secara keseluruhan, kinerja Dinas Tenaga Kerja pada tahun 2025 telah mencapai target yang ditetapkan dengan rincian sebagai berikut:

1. Tujuan OPD “Meningkatnya Partisipasi Angkatan Kerja” diukur menggunakan indikator “Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK)” dengan target 71,90% dan realisasi 72,64% sehingga capaian kinerja 101,03%.
2. Sasaran Strategis-1 “Meningkatnya Penduduk yang Bekerja” diukur menggunakan indikator “Tingkat Kesempatan Kerja (TKK)” dengan target 96,30% dan realisasi 96,72% sehingga capaian kinerja 100,44%.
3. Sasaran Strategis-2 “Terciptanya Hubungan Industrial yang Harmonis dan Iklim Usaha yang Kondusif” diukur menggunakan indikator “Persentase Penurunan Perselisihan Hubungan Industrial” dengan target -16,67% dan realisasi -16,67% sehingga capaian kinerja 100%.
4. Sasaran Strategis-2 “Terwujudnya Tata Kelola Birokrasi yang Bersih dan Efektif” diukur menggunakan indikator “Indeks Reformasi Birokrasi Perangkat Daerah” dengan target -82,50% dan realisasi 82,82% sehingga capaian kinerja 100,39%.

Berdasarkan capaian kinerja atas tujuan dan seluruh sasaran strategis tersebut, kinerja Dinas Tenaga Kerja pada tahun 2025 dikategorikan Baik/Berhasil, bahkan Istimewa/Sangat Berhasil untuk beberapa capaian indikator kinerja yang melebihi 100%. Hal ini mengindikasikan bahwa program dan kegiatan yang dilaksanakan dalam rangka mewujudkan pencapaian tujuan dan sasaran organisasi telah efektif dan memberikan dampak yang signifikan terhadap capaian organisasi secara keseluruhan.

4.2. Inovasi dan Penghargaan

Inovasi

Dalam rangka meningkatkan kualitas pelayanan publik di bidang ketenagakerjaan, perlu dilakukan upaya strategis penguatan inovasi yang berorientasi pada kebutuhan masyarakat. Inovasi dalam hal ini tidak hanya dimaknai sebagai penciptaan layanan baru, namun juga mencakup penyempurnaan proses bisnis, peningkatan kualitas interaksi layanan, serta optimalisasi pemanfaatan teknologi informasi. Pada tahun 2025, Dinas Tenaga Kerja mengusulkan 2 (dua) inovasi, yaitu Minggu Wage Bareng Disnaker (Mieber) serta Transformasi Layanan Elektronik Ketenagakerjaan (Talenta).

Mieber merupakan penguatan inovasi dalam pelayanan informasi ketenagakerjaan dimana pelaksanaannya dilakukan setiap 1 (satu) bulan sekali pada saat *car free day*. Melalui Inovasi Mieber diharapkan masyarakat khususnya pencari kerja dapat lebih mudah mengakses informasi ketenagakerjaan yang meliputi informasi pasar kerja, fasilitasi penempatan kerja, pelatihan, hubungan industrial, serta persyaratan kerja. Sedangkan Talenta merupakan peningkatan kualitas interaksi layanan melalui pemanfaatan teknologi informasi. Melalui Inovasi Talenta, pengguna layanan ketenagakerjaan seperti perusahaan pengguna TKA maupun perusahaan lokal dapat menghemat waktu karena tidak perlu bertatap muka untuk memperoleh pelayanan secara maksimal. Di samping itu, Talenta juga memfasilitasi kolaborasi dengan *stakeholder* maupun perangkat daerah lainnya dalam hal penyelenggaraan bursa kerja/job fair, pelatihan kerja, serta penyediaan data pelatihan kerja. Kedua inovasi tersebut menjadi bagian yang tidak terpisahkan dari upaya pencapaian tujuan dan sasaran strategis organisasi. Melalui pelaksanaan yang berkelanjutan, diharapkan kualitas pelayanan ketenagakerjaan yang diberikan dapat lebih maksimal, sejalan dengan tuntutan kebutuhan masyarakat yang semakin dinamis.

Penghargaan

Selama tahun 2025, Dinas Tenaga Kerja memperoleh penghargaan di bidang:

1. Produktivitas 5R/5S yang diterima oleh PT Kimia Farma Tbk Plant Watudakon dan CV Java Store. Penghargaan ini diberikan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Tarnsmigrasi Provinsi Jawa Timur kepada perusahaan yang konsisten menerapkan budaya kerja 5R/5S, yaitu Ringkas, Rapi, Resik,

Rawat, Rajin (5R) atau Seiri, Seiton, Seiso, Seiketsu, Shitsuke (5S). Penerapan 5R/5S adalah untuk meningkatkan efisiensi, produktivitas, dan keselamatan di tempat kerja.

2. Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terbaik ke-VIII. Penghargaan ini diberikan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur dalam rangka memperingati Bulan K3 Nasional. Pemberian penghargaan ini bertujuan untuk mendorong budaya keselamatan, meningkatkan produktivitas, sekaligus sebagai bentuk apresiasi kepada perusahaan dan instansi yang berhasil menerapkan standar K3 dengan baik guna mencegah kecelakaan kerja serta penyakit akibat kecelakaan kerja.

4.3. Upaya Perbaikan

Upaya perbaikan diperlukan guna meningkatkan kinerja organisasi, termasuk di dalam memberikan pelayanan publik kepada masyarakat. Hal ini sekaligus bertujuan untuk meningkatkan efisiensi, produktivitas, serta kualitas hasil kerja organisasi secara berkelanjutan. Beberapa upaya strategis dimaksud antara lain:

1. **Mendorong upaya partisipasi angkatan kerja dalam memasuki dunia kerja melalui peningkatan kualitas SDM dan peningkatan akses ketersediaan lapangan kerja.** Melalui penyelenggaraan pelatihan berbasis kompetensi yang menyesuaikan kebutuhan dunia usaha/dunia industri, keterampilan dan kesiapan pencari kerja diharapkan meningkat sehingga mereka memiliki rasa percaya diri untuk ikut berpartisipasi secara aktif dalam kegiatan ekonomi. Selain itu, mudahnya akses terhadap ketersediaan informasi pasar kerja khususnya mengenai peluang kerja, kebutuhan tenaga kerja, serta kualifikasi yang dibutuhkan oleh perusahaan juga mendorong pencari kerja untuk masuk ke dalam pasar kerja. Kedua kegiatan tersebut pada akhirnya dapat berkontribusi terhadap peningkatan TPAK.
2. **Memastikan pemenuhan pencari kerja dalam mendapatkan pekerjaan, baik melalui penempatan formal maupun berwirausaha mandiri.** Upaya penempatan formal dapat dilakukan melalui kegiatan fasilitasi bursa kerja/job fair yang mempertemukan secara langsung antara pencari kerja dengan perusahaan selaku penyedia kerja. Selain itu, penyelenggaraan pelatihan kerja berbasis kompetensi yang berbasis kebutuhan industri juga dapat meningkatkan penempatan formal. Di sisi lain, perluasan kesempatan kerja melalui pelatihan usaha mandiri diharapkan dapat mendorong masyarakat untuk bekerja secara mandiri dan membuka peluang usaha baru. Berbagai

kegiatan tersebut dapat memberikan dampak terhadap peningkatan TKK jika dilaksanakan secara optimal dan berkelanjutan.

3. **Meningkatkan upaya perluasan informasi pasar kerja melalui media sosial maupun pelaksanaan program/kegiatan.** Penyediaan akses informasi pasar kerja yang jelas dan mudah diakses, memungkinkan proses *matching* antara pencari kerja dengan kebutuhan tenaga kerja di perusahaan dapat berjalan secara efektif, sehingga hal tersebut akan berdampak pada proses penyerapan tenaga kerja dan meningkatkan TKK.
4. **Mewujudkan pembinaan syarat kerja dan deteksi dini ketenagakerjaan secara berkala dan berkelanjutan.** Kedua hal tersebut memiliki keterkaitan yang sangat erat. Pembinaan syarat kerja yang dilaksanakan melalui sosialisasi regulasi ketenagakerjaan, bimbingan penyusunan dokumen pedoman hubungan kerja, serta fasilitasi pencatatan LKS Bipartit merupakan upaya preventif terhadap potensi konflik ketenagakerjaan. Sedangkan deteksi dini ketenagakerjaan yang dilaksanakan melalui koordinasi dengan tim deteksi dini berfungsi sebagai mekanisme identifikasi awal terhadap potensi perselisihan hubungan industrial.
5. **Memastikan terlaksananya upaya tindak lanjut atas rekomendasi evaluasi Reformasi Birokrasi Tahun 2025.** Tindak lanjut rekomendasi atas hasil evaluasi menjadi langkah awal perbaikan dan syarat mutlak yang harus dilaksanakan oleh Dinas Tenaga Kerja agar implementasi reformasi birokrasi pada periode selanjutnya dapat berjalan secara lebih efektif, tidak hanya berdampak pada perbaikan nilai indeks organisasi, akan tetapi juga diharapkan dapat meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan dalam rangka pemberian pelayanan publik secara maksimal kepada masyarakat.

LAMPIRAN

1. Perjanjian Kinerja
2. Penetapan IKU
3. KKPT
4. Sasaran Kinerja Pegawai (SKP)
5. Rencana Aksi Pencapaian Kinerja
6. Monitoring dan Evaluasi Rencana Aksi
7. Pengukuran Kinerja