

LAPORAN KINERJA INSTANSI PEMERINTAH (LKIP) TAHUN 2025



DINAS TENAGA KERJA KOTA BEKASI

KATA PENGANTAR

Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKIP) Dinas Tenaga Kerja Kota Bekasi ini merupakan perwujudan atas kinerja pencapaian sasaran strategis tahun anggaran 2025, LKIP ini merupakan tahun pertama dalam pelaksanaan Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja Kota Bekasi tahun 2025-2029.

Penyusunan LKIP Dinas Tenaga Kerja Kota Bekasi Kota Bekasi Mengacu kepada Peraturan Pemerintah No 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah, Peraturan Presiden No 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Instansi Pemerintah, dan Peraturan Menteri PANRB Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah.

Berdasarkan analisis dan evaluasi objektif yang dilakukan melalui LKIP Dinas Tenaga Kerja Kota Bekasi Tahun 2025 ini, diharapkan dapat terjadi optimalisasi peran unit dan peningkatan efisiensi, efektifitas, dan produktifitas kinerja seluruh jajaran pejabat dan pelaksana di lingkungan Dinas Tenaga Kerja Kota Bekasi pada tahun-tahun selanjutnya, sehingga dapat mendukung kinerja Dinas Tenaga Kerja Kota Bekasi secara keseluruhan dan mewujudkan *Good Governance* dan *Clean Government*.

Bekasi , 2026
Plt.KEPALA DINAS TENAGA KERJA
KOTA BEKASI



Dra. IKA INDAH YARTI, M.Si
NIP. 19670114198610 2001

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	ii
DAFTAR TABEL	iii
IKHTISAR EKSEKUTIF	iv
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Tujuan dan Manfaat	2
1.3 Kedudukan, Tugas, Fungsi dan Susunan Organisasi Dinas Tenaga Kerja Kota Bekasi	2
1.4 Struktur Organisasi	4
1.5 Sumber Daya	
1.6 Aspek Strategis dan Isu Strategis	5
BAB II PERENCANAAN DAN PERJANJIAN KINERJA	
2.1 Visi dan Misi RPJMD 2025 – 2029	6
2.2 Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja	8
2.3 Perjanjian Kinerja Dinas Tenaga Kerja	18
BAB III AKUNTABILITAS KINERJA	
3.1 Capaian Kinerja	22
3.2 Capaian Kinerja Dinas Tenaga Kerja	23
BAB IV PENUTUP	
4.1 Kesimpulan Umum Pencapaian Kinerja	37
4.2 Permasalahan dan Rekomendasi Perbaikan	37

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Jumlah ASN Dinas Tenaga Kerja berdasarkan Jabatan periode Januari-Desember 2025	6
Tabel 1.2	Jumlah ASN Dinas Tenaga Kerja berdasarkan Pangkat/ Golongan Ruang periode Januari-Desember 2025	
Tabel 1.3	Jumlah ASN dan Non ASN Dinas Tenaga Kerja berdasarkan Latar Belakang Pendidikan periode Januari-Desember 2025	
Tabel 2.1	Matriks Tujuan dan Sasaran Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja Tahun 2025-2029	20
Tabel 2.2	Matriks Sasaran, Indikator Sasaran, Program, Indikator Program, Kegiatan dan Indikator Kegiatan pada Rencana Kinerja Dinas Tenaga Kerja Tahun 2025	15
Tabel 2.3	Indikator Kinerja Utama Dinas Tenaga Kerja	
Tabel 2.4	Perjanjian Kinerja Dinas Tenaga Kerja Tahun 2025	18
Tabel 2.5	Anggaran Program, Kegiatan dan Sub Kegiatan Dinas Tenaga Kerja Tahun 2025	19
Tabel 3.1	Pengukuran Realisasi Kinerja Tahun 2025	20
Tabel 3.2	Perbandingan Capaian kinerja Sasaran Tahun 2025 dengan tahun sebelumnya	31
Tabel 3.3	Perbandingan Realisasi Kinerja dengan Realisasi Nasional	32
Tabel 3.4	Target dan Realisasi Program dan Kegiatan Pendukung Sasaran Dinas Tenaga Kerja Kota Bekasi Tahun 2025	35

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 LATAR BELAKANG

Terselenggaranya *Good Governance* merupakan persyaratan bagi setiap pemerintahan untuk mewujudkan aspirasi masyarakat dalam mencapai tujuan serta cita-cita bangsa bernegara. Dalam rangka itu diperlukan pengembangan dan penerapan system pertanggungjawaban yang tepat, jelas, dan terukur sehingga penyelenggaraan pemerintah dan pembangunan dapat berlangsung secara berdaya guna, berhasil guna, bersih dan bertanggung jawab serta bebas dari korupsi, kolusi dan nepotisme.

Upaya pembangunan tersebut sejalan dengan TAP MPR RI No. XI / MPR / 1998 tentang penyelenggara Negara yang bersih dan bebas dari korupsi, kolusi, dan nepotisme. Dalam Pasal 3 Undang-Undang Nomor 28 Tahun 1999 tentang Penyelenggaraan Negara yang Bersih dan Bebas dari Korupsi, Kolusi dan Nepotisme disebutkan salah satu asas tertib penyelenggaraan negara adalah asas akuntabilitas yaitu asas yang menentukan bahwa setiap kegiatan dan hasil akhir dari kegiatan penyelenggaraan negara harus dapat dipertanggungjawabkan kepada masyarakat dan rakyat sebagai pemegang kedaulatan tertinggi negara sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku. Berdasarkan Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, Laporan Kinerja merupakan bentuk akuntabilitas dari pelaksanaan tugas yang berfungsi antara lain sebagai alat penilaian kinerja, wujud akuntabilitas pelaksanaan tugas dan fungsi Dinas Tenaga Kerja Kota Bekasi dan wujud transparansi serta pertanggungjawaban kepada masyarakat serta merupakan alat kendali dan alat pemacupeningkatan kinerja setiap unit di Lingkungan Dinas Tenaga Kerja Kota Bekasi.

Kinerja Dinas Tenaga Kerja Kota Bekasi diukur atas dasar penilaian Indikator Kinerja Utama (IKU) yang merupakan indikator keberhasilan pencapaian sasaan strategis sebagaimana telah ditetapkan dalam perjanjian kinerja Dinas Tenaga Kerja Kota Bekasi Tahun 2025.

1.2 Tujuan dan Manfaat

Penyusunan Laporan Kinerja Dinas Tenaga Kerja Kota Bekasi dimaksudkan untuk menyampaikan capaian kinerja Dinas Tenaga Kerja Kota Bekasi dalam satu tahun anggaran yang dikaitkan dengan proses pencapaian indikator sasaran yang telah ditetapkan.

Tujuan penyusunan Laporan kinerja Dinas Tenaga Kerja Kota Bekasi adalah sebagai berikut:

- Sebagai sarana pertanggungjawaban kinerja kepada seluruh *stakeholder* atas pelaksanaan tugas, fungsi dan wewenang pengelolaan sumber daya yang menjadi kewenangan Dinas Tenaga Kerja Kota Bekasi;
- Sebagai bahan evaluasi akuntabilitas kinerja Dinas Tenaga Kerja Kota Bekasi dalam rangka meningkatkan kinerja Dinas Tenaga Kerja Kota Bekasi dan penyelenggaraan pelayanan publik yang lebih baik.

1.3 KEDUDUKAN, TUGAS, FUNGSI DAN SUSUNAN ORGANISASI DINAS TENAGA KERJA KOTA BEKASI

Kedudukan, tugas, fungsi dan susunan organisasi Dinas Tenaga Kerja Kota Bekasi diatur berdasarkan Peraturan Wali Kota Bekasi Nomor 111 Tahun 2021 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas Pokok dan Fungsi serta Tata Kerja sebagai berikut:

- (1) Dinas Tenaga Kerja berkedudukan sebagai unsur pembantu Wali Kota dalam penyelenggaraan urusan Pemerintahan bidang Tenaga Kerja dan urusan Pemerintahan bidang transmigrasi.
- (2) Dinas Tenaga Kerja Kota Bekasi dipimpin oleh Kepala Dinas yang berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Wali Kota melalui Sekretaris Daerah.
- (3) Dinas Tenaga Kerja Kota Bekasi sebagaimana yang dimaksud pada ayat (1) mempunyai tugas melaksanakan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah di bidang tenaga kerja dan bidang transmigrasi.
- (4) Untuk melaksanakan tugas yang dimaksud pada ayat (3) , Dinas Tenaga Kerja Kota Bekasi menyelenggarakan fungsi:

- a. Penetapan pedoman dan petunjuk teknis penyelenggaraan urusan lingkup bidang transmigrasi;
 - b. Pembinaan dan pengendalian pelaksanaan tugas Sekretariat, Bidang- Bidang, dan Kelompok Jabatan Fungsional;
 - c. Pembinaan administrasi perkantoran;
 - d. Pemberian pelayanan dan pembinaan kepada unsur terkait di bidang tenaga kerja dan bidang transmigrasi serta pelaksanaan hubungan kerja sama dengan Perangkat Daerah, lembaga/instansi terkait dalam rangka penyelenggaraan kegiatan Dinas;
 - e. Pembinaan dan pengembangan karir pegawai Dinas;
 - f. Pelaksanaan tugas selaku Pengguna Anggaran/Pengguna Barang; h. Penyusunan dan penyampaian laporan keuangan Dinas sesuai ketentuan yang berlaku;
 - g. Pemberian laporan pertanggungjawaban tugas Dinas kepada Wali Kota melalui Sekretaris Daerah dan laporan kinerja Dinas sesuai ketentuan yang berlaku;
 - h. Penyelenggaraan tugas lain yang diberikan oleh Wali Kota.
- (2) Susunan organisasi Dinas Tenaga Kerja Kota Bekasi terdiri atas:
- a. Kepala Dinas
 - b. Sekretariat, terdiri atas:
 - 1. Sub Bagian Umum dan Kepegawaian;
 - 2. Sub Bagian Keuangan.
 - c. Bidang Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kesempatan Kerja, terdiri atas Kelompok Jabatan Fungsional.
 - d. Bidang Pelatihan Kerja terdiri atas Kelompok Jabatan Fungsional.
 - e. Bidang Pengembangan Pelatihan dan Peningkatan Produktivitas, terdiri atas Kelompok Jabatan Fungsional.
 - f. Bidang Hubungan Industrial dan Jamsostek, terdiri atas Kelompok Jabatan Fungsional.
 - g. Kelompok Jabatan Fungsional.

- a. Perumusan dan penetapan rencana strategis dan rencana kerja Dinas sesuai dengan visi dan misi Daerah;
- b. Penetapan pedoman dan petunjuk teknis penyelenggaraan urusan lingkup bidang transmigrasi;
- c. Pembinaan dan pengendalian pelaksanaan tugas Sekretariat, Bidang-Bidang, dan Kelompok Jabatan Fungsional;
- d. Pembinaan administrasi perkantoran;
- e. Pemberian pelayanan dan pembinaan kepada unsur terkait di bidang tenaga kerja dan bidang transmigrasi serta pelaksanaan hubungan kerja sama dengan Perangkat Daerah, lembaga/instansi terkait dalam rangka penyelenggaraan kegiatan Dinas;
- f. Pembinaan dan pengembangan karir pegawai Dinas;
- g. Pelaksanaan tugas selaku Pengguna Anggaran/Pengguna Barang;
- h. Penyusunan dan penyampaian laporan keuangan Dinas sesuai ketentuan yang berlaku;
- h. Pemberian laporan pertanggungjawaban tugas Dinas kepada Wali Kota melalui Sekretaris Daerah dan laporan kinerja Dinas sesuai ketentuan yang berlaku;
- i. Penyelenggaraan tugas lain yang diberikan oleh Wali Kota.

1.4 Struktur Organisasi

Susunan organisasi Dinas Tenaga Kerja Kota Bekasi terdiri atas:

- a. Kepala Dinas
- b. Sekretariat, terdiri atas:
 1. Sub Bagian Umum dan Kepegawaian;
 2. Sub Bagian Keuangan.
- c. Bidang Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kesempatan Kerja, terdiri atas Kelompok Jabatan Fungsional.
- d. Bidang Pelatihan Kerja terdiri atas Kelompok Jabatan Fungsional.
- e. Bidang Pengembangan Pelatihan dan Peningkatan Produktivitas, terdiri atas Kelompok Jabatan Fungsional.
- f. Bidang Hubungan Industrial dan Jamsostek, terdiri atas Kelompok Jabatan Fungsional.
- g. Kelompok Jabatan Fungsional.

Susunan organisasi Dinas Tenaga Kerja Kota Bekasi Kota Bekasi berdasarkan Peraturan Wali Kota Bekasi Nomor 111 Tahun 2021 yaitu sebagai berikut :

5 SUMBER DAYA MANUSIA DINAS TENAGA KERJA

a. Sumber Daya Manusia

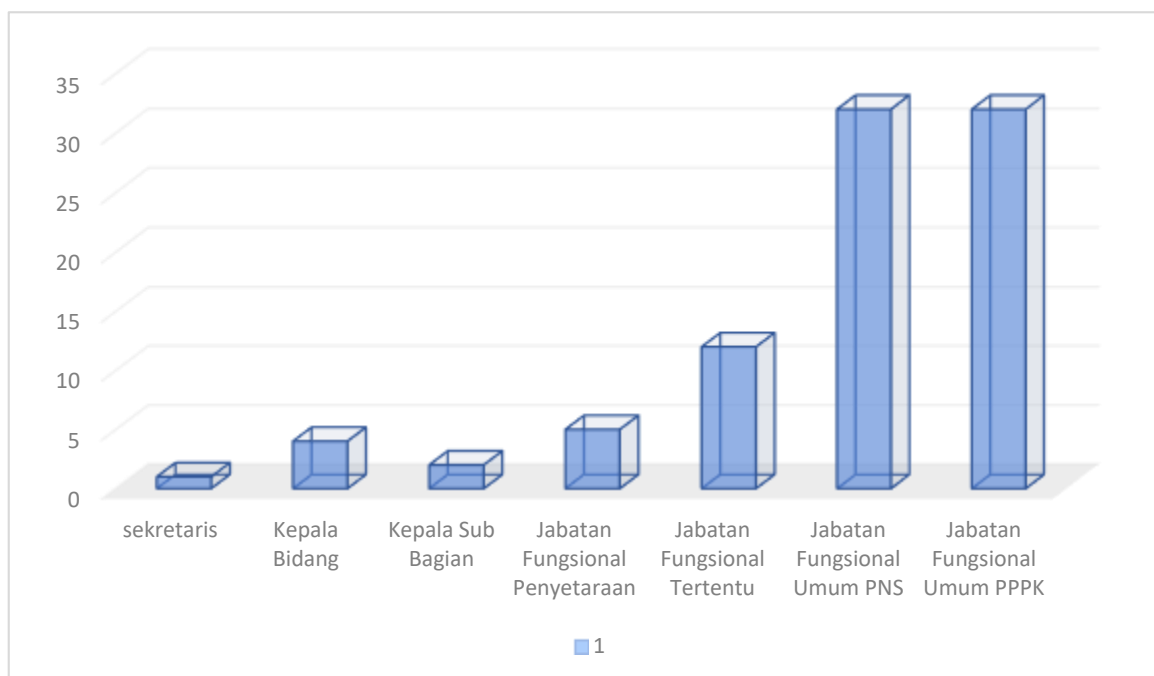
Dalam menunjang pelaksanaan tugas dan fungsi tersebut, Dinas Tenaga Kerja terdiri dari ASN dan Non ASN. Berikut merupakan perincian sumber daya manusia pada Dinas Tenaga Kerja:

Tabel 1. 1 Jumlah ASN Dinas Tenaga Kerja berdasarkan Jabatan periode Januari-Desember 2025

No	Jabatan	Jumlah (Orang)
1	Kepala Dinas	1
2	Sekretaris	1
3	Kepala Bidang	4
4	Kepala Sub Bagian	2
5	Jabatan Fungsional Penyetaraan	5
6	Jabatan Fungsional Tertentu	12
7	Jabatan Fungsional Umum PNS	14
8	Jabatan Fungsional Umum PPPK	32
Jumlah		71

Sumber: Sub Bagian Umum dan Kepegawaian, Desember 2025

Grafik ASN Dinas Tenaga Kerja tahun 2025



Tabel 1.2 Jumlah ASN Dinas Tenaga Kerja Berdasarkan Pangkat/Golongan Ruang Periode Desember 2025

No	Pangkat/Golongan	Golongan Ruang	Jumlah (Orang)
1	Pembina Utama Muda	IV/c	1
2	Pembina Tingkat I	IV/b	1
3	Pembina	IV/a	9
4	Penata Tingkat I	III/d	12
5	Penata	III/c	3
6	Penata Muda Tingkat I	III/b	8
7	Penata Muda	III/a	2
8	Pengatur Tingkat I	II/d	1
9	Pengatur	II/c	1
10	Pengatur Muda	II/a	1
11	Golongan	IX	18
12	Golongan	VII	5
13	Golongan	V	9
Jumlah			71

Sumber: Sub Bagian Umum dan Kepegawaian, Desember 2025

Jumlah ASN pada Dinas Tenaga kerja Pembina IV/a sebanyak 1 orang, 1 orang pembina Tingkat I, 9 orang pembina IV/a, 12 orang Penata TK 1 III/c, 3 orang penata Tk I, 2 orang penata muda, 1 orang pengatur tk 1 1 orang, 1 orang pengatur II/c, 1 pengatur Muda II/a, 18 golongan ,5 orang golongan VII dan 9 orang golongan V.

Tabel 1.3 Jumlah NON ASN Dinas Tenaga Kerja Berdasarkan Jabatan Periode Desember 2025

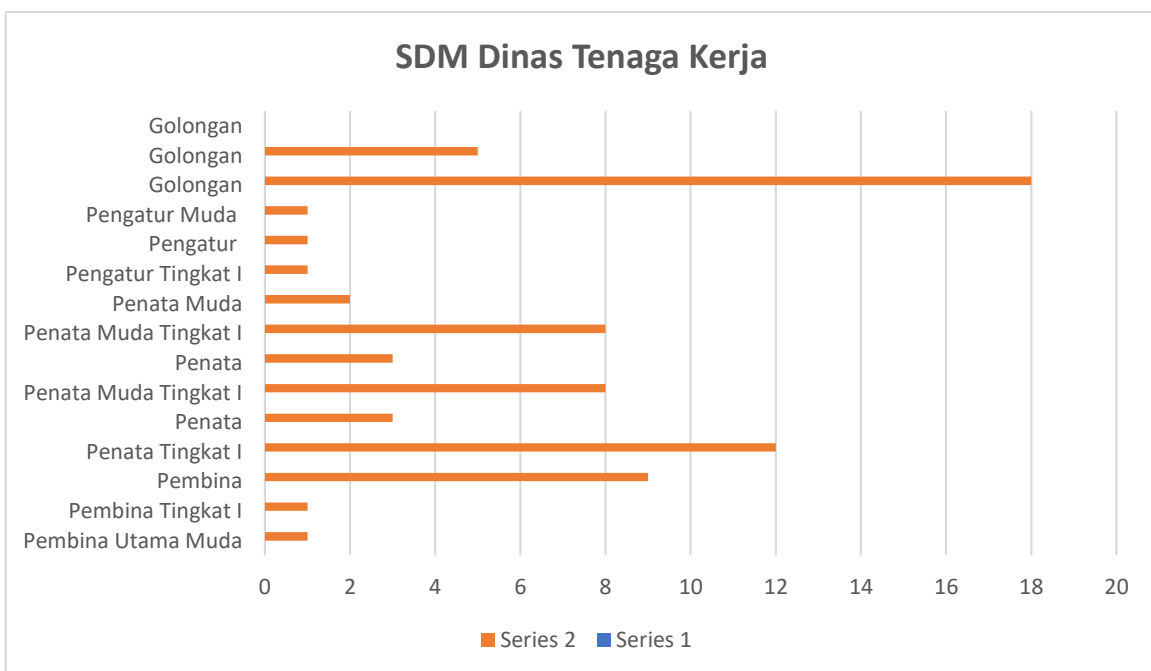
No	Jabatan	Jumlah (Orang)
1	Fungsional Umum	1

Tabel 1.4 Jumlah ASN PNS, ANS PPPK dan Non ASN Dinas Tenaga Kerja Berdasarkan Tingkat Pendidikan Periode Desember 2025

No	Tingkat Pendidikan	ASN PNS(Orang)	Non ASN PPPK (Orang)	Non ASN (Orang)	Jumlah (Orang)
1	S2	19	-	1	20
2	S1	14	18	-	38
3	D3	1	5	-	8
4	D2	-	-	-	2
5	SMA/SMK	5	9	-	11
Jumlah		39	32	1	72

Sumber: Sub Bagian Umum dan Kepegawaian, Desember 2025

Dari data tersebut terlihat bahwa sebagian besar SDM Dinas Tenaga Kerja Kota Bekasi memiliki kualifikasi pendidikan S1 dan S2, yang menunjukkan bahwa organisasi memiliki sumber daya manusia yang cukup berkualitas untuk melaksanakan tugas dan fungsi organisasi.



b. Sumber Daya Sarana dan Prasarana

Dalam melaksanakan tugas dan fungsinya di bidang kepegawaian, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bekasi juga didukung sarana dan prasarana perkantoran yang memadai. Demi mendukung kualitas pelayanan kepada aparatur di lingkungan Pemerintah Kota Bekasi. Adapun sarana dan prasarana yang dimiliki oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bekasi dalam penyelenggaraan pelayanan publik bidang kepegawaian dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 1. 4 : Jumlah Sarana dan Prasarana Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bekasi

No	Nama/Jenis Barang	Jumlah Barang	Keadaan Barang		
			Baik	Rusak Ringan	Rusak Berat
1	Kendaraan Roda 4 / Mobil	12	11	1	-
2	Kendaraan Roda 2 / Motor	17	9	2	6
3	Mesin Ketik Elektronik / elektrik	3	3	-	-
4	Lemari Besi	4	4	-	-
5	Rak Besi/Metal	1	1	-	-
6	Rak Kayu	1	1	-	-
7	Filling Besi/Metal	25	25	-	-
8	Alat Penghancur Kertas	2	2	-	-
9	Infocus / Overhead Proyektor	1	1	-	-
10	Lemari Kayu	1	1	-	-
11	Meja Rapat	2	2	-	-
12	Meja Obat	-	-	-	-
13	Kursi Rapat	6	6	-	-
14	Kursi Tangan	-	-	-	-
15	Kursi Lipat	-	-	-	-
16	Meja Komputer	-	-	-	-
17	Meja Biro	15	15	-	-
18	Sofa	5	5	-	-
19	Meubelair lainnya	-	-	-	-
20	AC	25	25	-	-
21	Sound System	1	1	-	-
22	Camera	1	1	-	-
23	Lambang Garuda	1	1	-	-
24	Dispenser	6	6	-	-
25	Handy Cam	1	1	-	-
26	PC Unit	29	29	-	-
27	Laptop / Notebook	9	9	-	-
28	PC Lain-lain	8	8	-	-
29	Printer	13	13	-	-
30	Meja Kerja Pejabat Es. II	1	1	-	-
31	Meja Kerja Pejabat Es. III	3	3	-	-
32	Meja Kerja Pegawai Non Struktural	12	12	-	-
33	Meja Kerja Pejabat Lain-lain	6	6	-	-
34	Meja Rapat Pejabat Es. II	1	1	-	-
35	Kursi Kerja Pejabat Es. II	1	1	-	-
36	Kursi Kerja Pejabat Es. III	3	3	-	-
37	Kursi Kerja Pegawai Non Struktural	5	5	-	-
38	Kursi Kerja Pejabat Lain-lain	5	5	-	-
39	Kursi Rapat Pejabat Es. II	6	6	-	-

40	Lemari Arsip untuk arsip Dinamis	4	4	-	-
41	Buffet Kaca	6		-	-
42	Lemari dan Arsip Pejabat Lain-lain	4	4	-	-
43	Pesawat Telephone	1	1	-	-
44	Facsimile	1	1	-	-
45	Wireless Amplifier	1	1	-	-
46	Bangunan Balai & Rumah Pintar	-	-	-	-

Sumber Data : Dinas Tenaga Kerja

Tabel 1.5 Kendaraan pada Dinas Tenaga Kerja Kota Bekasi

NO	JABATAN PEMEGANG KENDARAAN DINAS	NOMOR POLISI	JENIS BARANG/ MERK	WARNA	NOMOR MESIN	NOMOR RANGKA	ISI SILINDER	TAHUN PEMBUATAN	PAJAK	KETERANGAN
1	Kepala Dinas Tenaga Kerja	B 2754 YQ	Toyota/ New Camry	Hitam	2GR0482776	MR053KK4089001506	3456	2008	4 April 2026	BAIK
2	Sekretaris Dinas Tenaga Kerja	B 1085 KQN	Toyota Kijang Inova G	Hitam Metalik	1TR6907339	MHFXW42GIA2158274	1998	2010	10 April 2026	BAIK
3	Kepala Bidang Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja	B 1575 KQN	Toyota New Avanza Veloz 1.3	Putih	1NRG153591	MHKM5EA4JMK040476	1329	2021	14 Oktober 2026	BAIK
4	Kepala Bidang Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kesempatan Kerja	B 1139 KQN	DAIHATSU TERIOS F700RG TS	Hitam Metalik	DCP8481	MHKG2CJ1JCKD17422	1495	2012	11 April 2026	BAIK
5	Kepala Bidang Pengembangan Pelatihan dan Peningkatan Produktivitas	B 1276 KQN	Toyota New Avanza 1,3 M/T	Putih	MD65740	MRRBAMJEJ061030	1292	2014	17 Juni 2026	BAIK
6	Kepala Bidang Pelatihan Kerja	B 1191 KQN	Daihatsu	Hitam Metalik	MD72847	MHKV1BA2JEKO60716	1298	2014	9 Mei 2026	BAIK
7	Mediator Pertama	B 1277 KQN	Toyota Agya	Putih	A032928	MHKA4DA2JDJ001115	998	2013	12 Juli 2026	BAIK

NO	JABATAN PEMEGANG KENDARAAN DINAS	NOMOR POLISI	JENIS BARANG/ MERK	WARNA	NOMOR MESIN	NOMOR RANGKA	ISI SILINDER	TAHUN PEMBUATAN	PAJAK	KETERANGAN
1	Sekretaris Dinas Tenaga Kerja	B 4059 DQ	Honda MCB 97	Hitam	HABCE1020790	MHIHABCX3KO21277	97	2003	5 Mei 2026	BAIK
2	Fungsional Pengantar Kerja	B 6460 KAJ	Suzuki FK110 SD k6	Silver Hitam	E451ID280507	MH8BE4DFA7J281647	110	2007	27 April 2026	BAIK
3	Fungsional Pengantar Kerja Muda	B 6249 KAJ	Suzuki FkK110 SD k6	Hitam Silver	E405ID355613	MH8FD11OC5J358802	110	2005	31 Desember 2025	BAIK
4	Penata Layanan Operasional	B 6422 KQP	Honda	Silver	KF41E2394109	MH1KF127MK390386	150	2021	26 November 2025	BAIK
5	Pengadministrasi Perkantoran	B 6392 KQO	Honda	Hitam	JFP1E1251173	MH1JFP118FK239449	110	2015	28 April 2026	BAIK
6	Pengadministrasi Perkantoran	B 6391 KQO	Honda x1b02n0410 A/T	Hitam	JFP1E1204561	MH1JFP110FK208924	110	2015	28 April 2026	BAIK
7	Pengadministrasi Perkantoran	B 6417 KAJ	Honda NF100SLD	Putih	HB41E1765913	MH1HB41126K766721	100	2006	11 Januari 2026	BAIK
8	Pengelola Layanan Operasional	B 6337 KAJ	Honda NF100SLD	Orange Hitam	HB41E1751744	MH1HB41196K753349	100	2006	23 Desember 2025	BAIK
9	Pengelola Layanan Operasional	B 4420 YQ	Honda MCB 97	Hitam	HABAE1039809	MH1HABA13XKO39841	97	1999	10 Juni 2026	BAIK
10	Penata Layanan Operasional	B 6459 KAJ	Suzuki FK 110 Sd K6	Silver Hitam	E4511D310938	MH8BE4DFA7J310975	110	2007	'27 April 2026	BAIK

1.1 Aspek Strategis dan Isu Strategis

a. Aspek Strategis

Penyelenggaraan pemerintahan dapat lebih berdaya guna, berhasil guna, bersih dan bertanggung jawab bila disertai dengan adanya suatu media pertanggung jawaban yang sistematis dan melembaga sebagaimana tercermin dalam Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah yang menuntut Pemerintah Daerah untuk memegang peranan yang lebih aktif dan mampu mengembangkan pemikiran dan wawasan agar mampu mengantisipasi perubahan setiap aktivitas, langkah strategis dalam mewujudkan sistem pemerintahan yang baik (*good governance*) yang memiliki unsur-unsur transparansi, akuntabilitas dan mendorong tumbuhnya partisipatif dan Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara dalam mengoptimalisasikan manajemen pengelolaan kepegawaian.

Pembangunan aparatur negara mencakup aspek yang luas, dimulai dari peningkatan fungsi utama. Kelembagaan yang efektif dan efisien dengan tata laksana yang jelas dan transparan, dilaksanakan oleh Sumber Daya Manusia Aparatur yang profesional serta berakuntabilitas kepada mitra kerja (*stakeholders*). Pendayagunaan aparatur pada hakekatnya merupakan upaya pembinaan, penyempurnaan dan pengendalian manajemen pemerintahan secara terencana, sistematis, bertahap, komprehensif dan berkelanjutan untuk meningkatkan kinerja seluruh aparatur negara dalam rangka menuju tata pemerintahan yang baik (*good governance*). Upaya reformasi aparatur salah satunya ditempuh dengan penataan kepegawaian. Dinas Tenaga Kerja Kota Bekasi mempunyai peranan penting dalam meningkatkan kompetensi dan kinerja aparatur dalam rangka menuju tata pemerintahan yang baik (*good governance*) dalam mewujudkan tujuan dan sasaran Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kota Bekasi Tahun 2025 – 2029.

b. Isu Strategis

Dalam mendukung pencapaian tujuan dan sasaran Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kota Bekasi Tahun 2025 – 2029 serta didasarkan dari hasil identifikasi permasalahan berdasarkan tugas pokok dan fungsi pada Dinas Tenaga Kerja Kota Bekasi maka perlu disusun pemetaan permasalahan dalam menentukan prioritas dan sasaran pembangunan daerah, yang diuraikan sebagai berikut:

Tabel 1. 6 : Pemetaan Permasalahan Dalam Penentuan Prioritas dan Sasaran Pembangunan Daerah

POKOK MASALAH	MASALAH	AKAR MASALAH
Kesiapan dan Kualitas tenaga kerja yang belum memadai (RENDAHNYA KUALITAS CALON PENCARI DI KERJA KOTA BEKASI)	Tenaga kerja terampil dan kompetensi yang masih terbatas	Pencari kerja yang kurang memiliki keahlian kompetensi Kota Bekasi tidak memiliki Balai Latihan Kerja (BLK) Terbatasnya jumlah tenaga kerja yang di didik
Angka pengangguran masih tinggi (TINGGINYA ANGKA PENGANGGURAN)	Peluang kerja masih rendah	Belum berjalannya <i>link and match</i> Terbatasnya pekerjaan formal Terbatasnya kemampuan dan keterampilan tenaga kerja
Belum optimalnya pelaksanaan pengembangan kompetensi berdasarkan gap kompetensi manajerial dan sosio kultural		
Kurang optimalnya kompetensi aparatur dalam peningkatan kualitas pelayanan publik dan pemenuhan kebutuhan Masyarakat	Belum optimalnya pemetaan kompetensi manajerial dan sosio kultural aparatur	Belum optimalnya pelaksanaan asesment manajerial dan sosio kultural aparatur
Kurang optimalnya kompetensi aparatur dalam peningkatan kualitas pelayanan publik dan pemenuhan kebutuhan masyarakat	Belum optimalnya keikutsertaan aparatur dalam pengembangan kompetensi manajerial, teknis dan sosio kultural	Belum optimalnya pelaksanaan asesment manajerial dan sosio kultural aparatur
Belum optimalnya penyimpanan aset pengetahuan dan penyebarluasan pengetahuan pengembangan kompetensi	Belum optimalnya keikutsertaan aparatur dalam pengembangan kompetensi manajerial, teknis dan sosio kultural	Keterbatasan waktu dan biaya untuk mengikuti pengembangan kompetensi

Kegiatan yang dilaksanakan Dinas Tenaga Kerja Kota Bekasi pada tahun 2025 terdiri dari :

1. Belanja Langsung Penunjang Urusan (BLPU)

1) Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/
Kota, terdiri dari 7 kegiatan, diantaranya :

- Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah;
- Administrasi Keuangan Perangkat Daerah;
- Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah;
- Administrasi Umum Perangkat Daerah;
- Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah;
- Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah;
- Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah.

2). Belanja Langsung Urusan (BLU)

- Program Pelatihan Kerja dan Produktivitas
 - Pelaksanaan Pelatihan berdasarkan Unit Kompetensi
 - Pembinaan Lembaga Pelatihan Kerja Swasta
 - Konsultasi Produktivitas pada Perusahaan Kecil
 - Pengukuran Kompetensi dan Produktivitas Tenaga Kerja
- PROGRAM PENEMPATAN TENAGA KERJA
 - Pelayanan Antar Kerja di Daerah Kabupaten/Kota
 - Pengelolaan Informasi Pasar Kerja
 - Pelindungan PMI (Pra dan Purna Penempatan) di Daerah Kabupaten/Kota

3) PROGRAM HUBUNGAN INDUSTRIAL

- Pencegahan Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja, dan Penutupan Perusahaan yang Berakibat/Berdampak pada Kepentingan di 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota
- Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja, dan Penutupan Perusahaan yang Berakibat/Berdampak pada Kepentingan di 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota
- Pelaksanaan Operasional Lembaga Kerjasama Tripartit Daerah Kabupaten/Kota
- Pengembangan Pelaksanaan Jaminan Sosial Tenaga Kerja dan Fasilitas Kesejahteraan Pekerja

BAB II

PERENCANAAN KINERJA

Dalam Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP), perencanaan strategis memerlukan integrasi antara keahlian sumberdaya manusia dan sumberdaya lainnya agar mampu menjawab tuntutan perkembangan lingkungan strategis, nasional dan global. Analisis terhadap lingkungan organisasi baik internal maupun eksternal merupakan langkah yang sangat penting dalam memperhitungkan kekuatan (*strengths*), kelemahan (*weakness*), peluang (*opportunities*) dan tantangan (*threats*) yang ada. Analisa terhadap unsur-unsur tersebut sangat penting dan merupakan dasar bagi perwujudan visi dan misi serta strategi instansi pemerintah.

Selanjutnya, Rencana Strategis beserta rencana dan capaian target kinerja Dinas Tenaga Kerja Kota Bekasi Tahun 2025 diuraikan lebih lanjut dalam bab ini.

1.1 Visi dan Misi RPJMD 2025 – 2029

Sebagai wujud komitmen Dinas Tenaga Kerja Kota Bekasi dalam mendukung visi dan misi dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kota Bekasi Tahun 2025 – 2029 yaitu:

- **Visi :**
Kota Bekasi Semakin Nyaman dan Sejahtera
- **Misi :**
Membuka lapangan pekerjaan yang seluas-luasnya didukung dengan pengembangan ruang-ruang inovasi dan kreativitas generasi produktif dalam memanfaatkan kemajuan teknologi informasi dan komunikasi

Berdasarkan visi dan misi dimaksud, Dinas Tenaga Kerja Kota Bekasi mengidentifikasi bidang pelayanan sesuai dengan tugas dan fungsi yang tertuang dalam Peraturan Wali Kota Bekasi Nomor 111 Tahun 2021 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas Pokok dan Fungsi serta Tata Kerja pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bekasi yang kemudian dijabarkan kedalam 4 (empat) program yaitu:

1. Program Perencanaan Tenaga Kerja
2. Program Pelatihan Kerja dan produktivitas tenaga kerja
3. Program Penempatan tenaga kerja
4. Program Hubungan Industrial

2.2 Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja Kota Bekasi

Sebagai upaya untuk menghadapi permasalahan, isu-isu strategis, tantangan dan peluang perubahan yang akan terjadi sesuai tugas dan fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bekasi sekaligus upaya mendukung pencapaian visi dan misi Pemerintah Kota Bekasi yang telah ditetapkan dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kota Bekasi Tahun 2025 – 2029, maka dalam Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja Kota Bekasi Tahun 2025 - 2029 telah ditetapkan tujuan dan

sasaran yang menjadi urusan/kewenangan Dinas Tenaga Kerja Kota Bekasi sebagaimana dapat dilihat pada gambar berikut :

Gambar : 2.1



Untuk mewujudkan visi dan misi Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kota Bekasi Tahun 2025 – 2029, maka perlu dijabarkan kembali menjadi tujuan dan sasaran strategis yang lebih operasional. Tujuan yang ingin dicapai Dinas Tenaga Kerja Kota Bekasi

Adapun Sasaran Strategis yang ingin dicapai Dinas Tenaga Kerja Meningkatkan Tingkat Partisipasi Tenaga Kerja

Tabel 2. 1 : Tujuan, Indikator Tujuan, Sasaran dan Indikator Dinas Tenaga Kerja

TUJUAN	INDIKATOR	SASARAN	INDIKATOR	INDIKATOR PROGRAM	SATUAN	BASELINE 2024	TARGET TAHUN					
							2025	2026	2027	2028	2029	2030
2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
Meningkatnya Tingkat Penyerapan Tenaga Kerja.	Tingkat Pengangguran Terbuka				Persen (%)	7,82	7,73	7,32	7,13	7,08	7,03	6,98
		Meningkatnya Tingkat Partisipasi Tenaga Kerja	Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK)		Persen (%)	65,58	65,79	66	66,21	66,42	66,63	66,84

Sumber : Dinas Tenaga Kerja

2.3 Perjanjian Kinerja Dinas Tenaga Kerja Kota Bekasi

Berdasarkan Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah, perjanjian kinerja adalah lembar/dokumen yang berisikan penugasan dari pimpinan instansi yang lebih tinggi kepada pimpinan instansi yang lebih rendah untuk melaksanakan program/kegiatan yang disertai dengan indikator kinerja. Selanjutnya, peraturan dimaksud menjelaskan bahwa melalui perjanjian kinerja, diharapkan akan terwujud komitmen penerima amanah dan kesepakatan antara penerima dan pemberi amanah atas kinerja terukur tertentu berdasarkan tugas, fungsi dan wewenang serta

Secara formal, perjanjian kinerja antara Kepala Dinas Tenaga Kerja Kota Bekasi dengan Wali Kota Bekasi tahun 2025 secara ringkas diilustrasikan dalam tabel berikut

Tabel 2.3 : Perjanjian Kinerja Dinas Tenaga Kerja

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target
(1)	(2)	(3)	(4)
1.	Meningkatnya Tingkat Partisipasi Tenaga Kerja	Tingkat Pengangguran Terbuka	7,32 %

Sumber data Dinas Tenaga Kerja

No	Kegiatan/Sub Kegiatan	Anggaran (Rp)	Keterangan (APBD/PAD/DAU/HIBAH/dll)
A	PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH KABUPATEN/KOTA		
1	Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	0	APBD
2	Koordinasi dan Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD	11.349.200	APBD
3	Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	11.913.353.000	APBD
4	Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Bulanan/ Triwulanan/ Semesteran SKPD	5.000.000	
5	Pengadaan Pakaian Dinas beserta Atribut Kelengkapannya	50.300.000	APBD
6	Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Berdasarkan Tugas dan Fungsi	51.000.000	APBD
7	Bimbingan Teknis Implementasi Peraturan Perundang-Undangan	0	APBD
8	Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor	10.000.000	APBD
9	Penyediaan Bahan Logistik Kantor	390.300.000	APBD
10	Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan	50.000.000	APBD

12	Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan	15.000.000	APBD
	Fasilitasi Kunjungan Tamu	20.000.000	APBD
14	Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	12.030.000	APBD

BAB III

AKUNTABILITAS KINERJA

Pengukuran kinerja digunakan untuk menilai keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan kegiatan sesuai dengan program, sasaran yang telah ditetapkan dalam rangka mewujudkan visi dan misi instansi pemerintah. Pengukuran capaian kinerja dilakukan dengan metode gap analisis yaitu membandingkan realisasi dengan target yang telah ditetapkan.

Tabel : 3.1 Pengukuran Kinerja

Capaian Indikator	Kategori Capaian	Rentang Nilai Capaian	
		Minimal	Maksimal
101% - 110%	Sangat Baik	110	120
100%	Baik	109	109
80% - 99%	Cukup	70	89
60% - 79%	Kurang	50	69
0% - 50%	Sangat Kurang	0	49

Akuntabilitas kinerja adalah bentuk transparansi capaian keberhasilan kinerja Dinas Tenaga Kerja Kota Bekasi Kota Bekasi selama satu tahun periode. Manfaat pengukuran kinerja antara lain untuk memberikan gambaran kepada pihak-pihak internal dan eksternal tentang pelaksanaan program dan kegiatan dalam rangka mewujudkan tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan. Akuntabilitas kinerja juga merupakan representasi dari keberhasilan Dinas Tenaga Kerja Kota Bekasi dalam mencapai target dan indikator kinerja yang tertuang dalam dokumen perjanjian kinerja tahun 2025

3.1 Capaian Kinerja

Berdasarkan Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu Atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah menjelaskan bahwa pengukuran capaian target kinerja dilakukan dengan membandingkan antara target kinerja dengan realisasi kinerja.

Pengukuran kinerja didasarkan pada target dan realisasi dengan satuan pengukuran dalam bentuk persentase, indeks, rata-rata, angka dan jumlah. Persentase pencapaian rencana tingkat capaian, dihitung dengan rumus bahwa semakin tinggi realisasi menggambarkan pencapaian rencana tingkat capaian yang makin baik. Perhitungan persentase pencapaian target dalam Penetapan Kinerja Sasaran memperhatikan karakteristik komponen realisasi dalam kondisi :

1. Semakin tinggi realisasi menunjukkan pencapaian kinerja yang semakin baik, maka digunakan

Rumus :
$$\text{Capaian Indikator} = \frac{\text{Realisasi}}{\text{Rencana}} \times 100 \%$$

2. Semakin tinggi realisasi menunjukkan semakin rendah pencapaian kinerja

maka digunakan rumus :
$$\text{Indikator kinerja} = \frac{(\text{Rencana} - (\text{Realisasi} - \text{Rencana}))}{\text{Rencana}} \times 100 \%$$

Berdasarkan pedoman di atas, pencapaian target Dinas Tenaga Kerja Kota Bekasi Tahun 2025 diukur dengan membandingkan target kinerja yang ditetapkan dengan realisasinya dalam perjanjian kinerja antara Kepala Dinas Tenaga Kerja Kota Bekasi dengan Wali Kota Bekasi, diuraikan sebagai berikut:

a. Sasaran : Meningkatnya tingkat penyerapan tenaga kerja

Meningkatnya tingkat penyerapan tenaga kerja merupakan indikator penting dalam menilai keberhasilan pembangunan ekonomi dan kebijakan ketenagakerjaan suatu di Kota Bekasi. Penyerapan tenaga kerja yang meningkat menunjukkan bahwa aktivitas ekonomi berjalan secara produktif dan mampu menciptakan lapangan kerja bagi masyarakat. Kondisi ini tidak hanya berdampak pada penurunan angka pengangguran, tetapi juga berkontribusi langsung terhadap peningkatan kesejahteraan masyarakat, daya beli, serta stabilitas sosial.

Peningkatan penyerapan tenaga kerja umumnya dipengaruhi oleh beberapa faktor utama, antara lain pertumbuhan sektor usaha dan industri, iklim investasi yang kondusif, serta efektivitas kebijakan pemerintah dalam mendorong penciptaan lapangan kerja. Sektor-sektor padat karya seperti industri manufaktur, perdagangan, jasa, pertanian modern, dan UMKM sering menjadi motor utama dalam menyerap tenaga kerja, terutama bagi tenaga kerja dengan tingkat pendidikan menengah dan rendah. Sementara itu, sektor berbasis teknologi dan ekonomi kreatif berperan penting dalam menyerap tenaga kerja terampil dan berpendidikan tinggi.

Selain itu, peningkatan kualitas sumber daya manusia juga memiliki peran strategis dalam mendorong penyerapan tenaga kerja. Program pelatihan kerja, sertifikasi kompetensi, pemagangan, serta link and match antara dunia pendidikan dan dunia usaha/industri dapat meningkatkan kesiapan tenaga kerja agar sesuai dengan kebutuhan pasar. Tenaga kerja yang kompeten dan adaptif akan lebih mudah terserap, sekaligus meningkatkan produktivitas dan daya saing daerah.

Dari perspektif kebijakan publik, meningkatnya penyerapan tenaga kerja mencerminkan sinergi yang baik antara pemerintah, dunia usaha, dan masyarakat. Dinas Tenaga Kerja Kota Bekasi berperan melalui penyusunan regulasi yang mendukung, penyediaan infrastruktur, serta fasilitasi penempatan tenaga kerja. Dunia usaha berkontribusi melalui ekspansi bisnis dan penciptaan lapangan kerja baru, sedangkan masyarakat berperan dengan meningkatkan keterampilan dan kesiapan kerja.

Tabel 3. 2 : Capaian Kinerja Sasaran Meningkatnya Tingkat Partisipasi Tenaga Kerja

NO	SASARAN	Indikator Kinerja	Target	Rea;isasi	Capaian Kinerja %
1	Meningkatnya tingkat penyerapan tenaga kerja	Tingkat Pengangguran Terbuka	7,73	7,33	0,94

Sumber data : Dinas Tenaga Kkerja

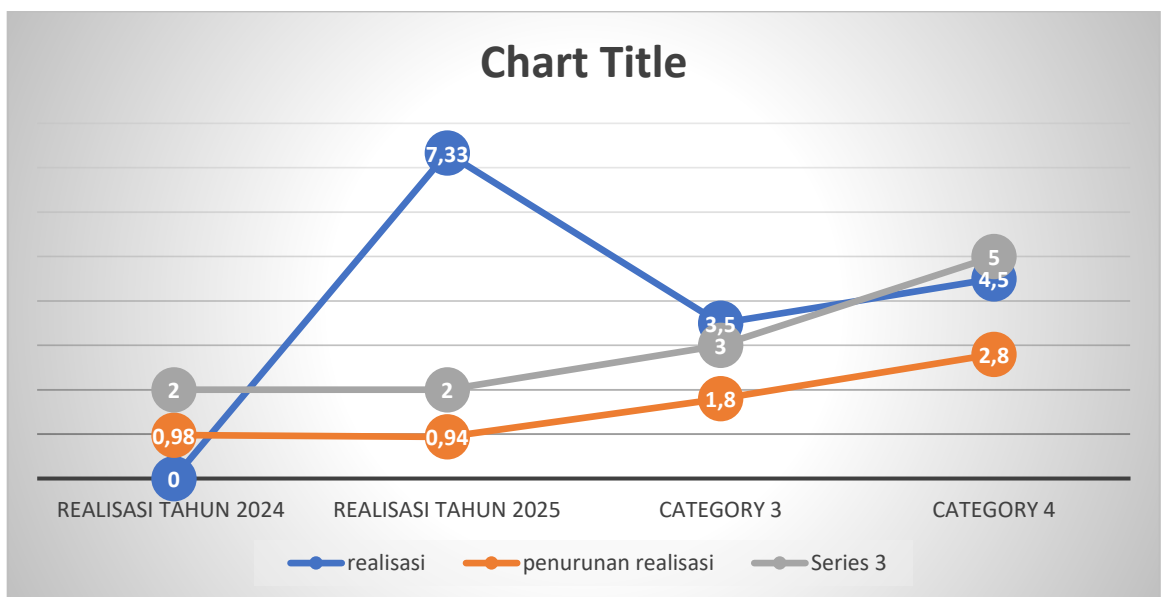
Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa capaian dari sasaran ” Meningkatkan tingkat penyerapan tenaga kerja” didukung oleh 1(satu) indikator kinerja yaitu ” Tingkat Pengangguran Adapun nilai capaian dari masing-masing indikator kinerja diuraikan sebagai

a. Tingkat Pengangguran

Tabel 3. 3 : Perbandingan Capaian Indikator Kinerja Pengangguran Terbuka dengan tahun sebelumnya

No	Indikator Kinerja	Satuan	Target 2025	Realisasi Kinerja 2024	Realisasi Kinerja 2025
1	Tingkat Pengangguran Terbuka	%	7,73	8.55	1.16 %

Matrik Tingkat Pengagguran Terbuka



Apabila disandingkan capaian indikator kinerja ”Tigtat pengangguran terbuka ” tahun 2025 dengan tahun 2024, dapat disimpulkan bahwa nilai yang diperoleh masih ada peningkatan dari tahun 2025 dan tahun 2024. Hal ini disebabkan indikator tersebut bukan hanya tanggung jawab sepenuhnya Dinas Tenaga Kerja karena masih memakai data BPS. yaitu pada Untuk dapat melihat perbandingan realisasi capaian indikator di tahun 2025 dengan target akhir Rencana Strategis (RENSTRA) 2025 – 2029.

Berdasarkan hasil pengukuran kinerja terhadap indikator kinerja ” Tingkat Pengangguran Terbuka ” masih belum tercapai 100% dari target yang telah ditetapkan dengan capaian nilai yang diperoleh sebesar 7,33 dari target 7,73 atau bila di persentasekan mencapai 94 % dengan predikat ”BAIK”.

Komponen penilaian Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) pada dasarnya terkait dengan struktur angkatan kerja. Secara ringkas, ini komponen-komponennya:

1. Penduduk usia kerja
Biasanya berumur 15 tahun ke atas.
2. Angkatan kerja
Terdiri dari:
 - o Penduduk bekerja
 - o Penduduk penganggur
3. Penganggur (inti TPT)

Orang yang:

- o Tidak bekerja, dan
 - o Sedang mencari pekerjaan, atau
 - o Sedang mempersiapkan usaha, atau
 - o Merasa tidak mungkin mendapat pekerjaan (putus asa), atau
 - o Sudah punya pekerjaan tapi belum mulai bekerja.
4. Penduduk bekerja
Mereka yang melakukan kegiatan ekonomi (bekerja) minimal 1 jam dalam seminggu terakhir.

Rumus perhitungan TPT

$$TPT = \frac{\text{Jumlah Penganggur}}{\text{Angkatan Kerja}} \times 100\%$$

A. INDEKS KEPUASAN MASYARAKAT (IKM)

No.	Tahun	Indeks Kepuasan Masyarakat		Capaian (Realisasi/Target x 100%)
		Target	Realisasi	
1	2023	89	89	100
2	2024	80	85,43	106,7875
3	2025	85	89,36	105,1294

Data sumber: Dokumen SKM Triwulan IV 2025 & Data IKM 2023-2025

GAMBARAN UMUM CAPAIAN KINERJA AKIP

Tahun	Target	Realisasi	Capaian (%)	Status
2023	89	89	100%	Tercapai
2024	80	85,43	106,79%	Melampaui Target
2025	85	89,36	105,13%	Melampaui Target

Target SKM tahun 2025 berhasil **Melampaui Target** dengan capaian 105,13% dengan nilai SKM 89,36 (kategori Mutu A - Sangat Baik). Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) merupakan salah satu indikator penting dalam mengukur kualitas pelayanan publik yang diberikan oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Bekasi kepada masyarakat. Pengukuran IKM dilakukan secara berkala untuk mengevaluasi tingkat kepuasan masyarakat terhadap pelayanan yang telah diberikan serta menjadi bahan

untuk perbaikan dan peningkatan kualitas pelayanan di masa mendatang.

Pada tahun 2025, Dinas Tenaga Kerja Kota Bekasi berhasil mencapai kinerja yang sangat memuaskan dalam hal pelayanan kepada masyarakat. Dengan target IKM yang ditetapkan sebesar 85, realisasi capaian mencapai 89,36 atau setara dengan 105,13% dari target yang telah ditetapkan. Capaian ini menunjukkan bahwa kinerja pelayanan telah **melampaui target** dan masuk dalam kategori Mutu A dengan predikat Sangat Baik.

Pencapaian tahun 2025 ini merupakan kelanjutan dari tren positif yang telah dimulai sejak tahun 2023. Pada tahun 2023, dengan target 89, Dinas Tenaga Kerja mampu mencapai realisasi 89 atau 100% sesuai target yang ditetapkan dengan status tercapai. Kemudian pada tahun 2024, terjadi peningkatan signifikan dimana dengan target yang diturunkan menjadi 80, realisasi justru mencapai 85,43 atau 106,79% dari target, dengan status melampaui target.

Konsistensi pencapaian yang melampaui target selama dua tahun berturut-turut (2024 dan 2025) menunjukkan komitmen dan keseriusan Dinas Tenaga Kerja Kota Bekasi dalam memberikan pelayanan prima kepada masyarakat. Peningkatan nilai IKM dari 85,43 pada tahun 2024 menjadi 89,36 pada tahun 2025 mencerminkan upaya perbaikan berkelanjutan dalam aspek pelayanan, baik dari sisi sarana dan prasarana, kompetensi sumber daya manusia, maupun sistem dan prosedur pelayanan.

Keberhasilan ini tidak terlepas dari berbagai upaya perbaikan dan inovasi yang telah dilakukan, termasuk peningkatan kompetensi petugas pelayanan, penyederhanaan prosedur, pemanfaatan teknologi informasi, serta peningkatan sarana dan prasarana pelayanan. Ke depan, Dinas Tenaga Kerja Kota Bekasi akan terus berkomitmen untuk mempertahankan dan meningkatkan kualitas pelayanan guna mewujudkan kepuasan masyarakat yang optimal.

2025

Indeks Kepuasan Masyarakat

Peningkatan capaian Indeks Kepuasan Masyarakat Dinas Tenaga Kerja Kota Bekasi tahun 2025 adalah bukti nyata upaya evaluasi dan perbaikan pelayanan kepada masyarakat secara berkelanjutan dan terus menerus.

Kepuasan Masyarakat



★ Mutu A – Sangat Baik
🎯 Capaian Target : 105,13%
📈 Peningkatan 3,93 poin dibanding tahun 2024.
🏆 IKM Kota Bekasi 2025 : 88,83.

Trend Kinerja SKM 2023-2025



● Realisasi ● Realisasi Rencana Tindak Lanjut
● Target

100%

Perbandingan capaian tiap unsur



🏆 Layanan terbaik +
98,21

Penerbitan Rekom Paspor dan ID CPMI

94,44 Pencatatan PKWT

94,44 Pencatatan SP/SB

Target SKM Tahun 2026+



Fokus Utama

1. Ketercukupan sarana prasarana
2. Kesesuaian waktu pelayanan

Customer Satisfaction



Rencana Tindak Lanjut

Timeline

Triwulan I Tahun 2026



Digitalisasi



Monitoring Bulanan

B. ANALISIS PER UNSUR PELAYANAN

1. Penanganan Pengaduan (Nilai Tertinggi: 96,48)

Faktor Pendukung Keberhasilan:

- Sistem penanganan pengaduan yang responsif dan terstruktur
- Komitmen penanganan keluhan secara cepat dan tuntas
- Saluran komunikasi yang mudah diakses masyarakat

Solusi Perbaikan ke Depan:

- Mempertahankan dan meningkatkan sistem penanganan pengaduan existing
- Kembangkan sistem siklus umpan balik untuk memastikan kepuasan pengguna
- Dokumentasi praktik terbaik untuk replikasi di unsur lain

2. Perilaku Pelaksana (Nilai: 90,23)

Faktor Pendukung Keberhasilan:

- Sikap ramah dan profesional petugas dalam memberikan pelayanan
- Orientasi pelayanan yang baik terhadap pengguna layanan

Solusi Perbaikan ke Depan:

- Lanjutkan program pelatihan service excellence secara berkala
- Implementasi reward system untuk petugas berprestasi
- Monitoring berkala terhadap perilaku pelayanan

3. Kompetensi Pelaksana (Nilai: 89,85)

Faktor Pendukung Keberhasilan:

- Petugas memiliki pengetahuan dan keterampilan memadai
- Pemahaman SOP yang baik dari para pelaksana

Solusi Perbaikan ke Depan:

- Tingkatkan program capacity building dan sertifikasi kompetensi
- Sharing knowledge session antar petugas secara rutin
- Update kompetensi sesuai perkembangan regulasi ketenagakerjaan

4. Persyaratan (Nilai: 89,08)

Faktor Pendukung Keberhasilan:

- Persyaratan telah terpublikasi dengan baik melalui berbagai media
- Kemudahan akses informasi persyaratan layanan

Faktor Penghambat:

- Masih ada keluhan dari masyarakat bahwa persyaratan dirasa terlalu banyak, rumit, dan birokratis (berdasarkan kritik dan saran)

Tindakan Korektif yang Sudah Dilakukan:

- Evaluasi ulang persyaratan layanan pada setiap jenis pelayanan

Solusi Perbaikan ke Depan:

- Penyederhanaan persyaratan layanan (Rencana Tindak Lanjut prioritas)
- Sosialisasi lebih masif terkait kemudahan persyaratan
- Digitalisasi upload dokumen untuk mengurangi beban administratif
- Review berkala persyaratan dengan prinsip "less is more"

5. Prosedur (Nilai: 88,68)

Faktor Pendukung Keberhasilan:

- SOP telah tersedia dan terdokumentasi dengan baik
- Prosedur dibakukan untuk konsistensi pelayanan

Faktor Penghambat:

- Alur pelayanan masih perlu dipermudah agar lebih mudah dipahami pengguna

Solusi Perbaikan ke Depan:

- Penyederhanaan alur pelayanan dengan mengurangi tahapan yang tidak esensial
- Visualisasi prosedur dalam bentuk infografis yang mudah dipahami
- Peningkatan komunikasi petugas dalam menjelaskan prosedur

6. Produk Layanan (Nilai: 88,28)

Faktor Pendukung Keberhasilan:

- Produk layanan sesuai dengan spesifikasi yang dijanjikan
- Output layanan memenuhi kebutuhan pengguna

Solusi Perbaikan ke Depan:

- Evaluasi kualitas produk layanan secara berkala
- Peningkatan standar kualitas output layanan
- Integrasi sistem untuk mempercepat penerbitan dokumen

7. Waktu Penyelesaian (Nilai Terendah 2: 87,9)

Faktor Pendukung Keberhasilan:

- Standar waktu pelayanan (SLA) telah ditetapkan dalam SOP
- Komitmen petugas untuk menyelesaikan layanan tepat waktu

Faktor Penghambat:

- Waktu penyelesaian belum optimal sesuai harapan masyarakat
- Proses masih manual pada beberapa tahapan layanan
- Volume layanan yang tinggi pada waktu tertentu

Tindakan Korektif yang Sudah Dilakukan:

- Monitoring waktu penyelesaian layanan secara berkala

Solusi Perbaikan ke Depan (RTL Prioritas):

- **Evaluasi dan penegasan standar waktu pelayanan (SOP/SLA)**
- **Monitoring dan evaluasi berkala terhadap waktu penyelesaian**
- **Optimalisasi sistem pelayanan berbasis digital untuk percepatan**
- Penambahan SDM pada jam/hari dengan volume tinggi
- Implementasi queue management system
- Penetapan quick win services untuk layanan sederhana

- Target pelaksanaan: **Triwulan I Tahun 2026**

8. Biaya/Tarif (Nilai: 87,9)

Faktor Pendukung Keberhasilan:

- Seluruh layanan Dinas Tenaga Kerja **GRATIS (tanpa biaya)**
- Transparansi biaya layanan yang jelas

Faktor Penghambat:

- Masih ada persepsi/ketidakhahaman masyarakat tentang gratisnya layanan
- Potensi praktik percaloan/gratifikasi

Tindakan Korektif yang Sudah Dilakukan:

- **Penegasan kebijakan pelayanan tanpa biaya (gratis)** pada Oktober 2025
- Sosialisasi bahwa pungutan biaya dikategorikan sebagai gratifikasi

Solusi Perbaikan ke Depan:

- Sosialisasi masif melalui berbagai media tentang layanan gratis
- Pengawasan ketat terhadap praktik percaloan
- Penyediaan informasi biaya yang lebih visible (banner, spanduk, website)
- Helpdesk khusus untuk klarifikasi terkait biaya

9. Sarana dan Prasarana (Nilai Terendah 1: 86,73)

Faktor Pendukung Keberhasilan:

- Fasilitas dasar pelayanan telah tersedia
- Lokasi pelayanan strategis dan mudah diakses

Faktor Penghambat:

- Kenyamanan ruang layanan (ruang tunggu, kebersihan, sirkulasi udara) masih perlu ditingkatkan
- Sarana pendukung pelayanan (kursi, meja, papan informasi) belum optimal
- Fasilitas ramah disabilitas masih terbatas

Tindakan Korektif yang Sudah Dilakukan:

- **Penyediaan dan optimalisasi sarana ramah disabilitas** (Oktober 2025)
- Sarana prasarana bagi kelompok rentan telah tersedia

Solusi Perbaikan ke Depan (RTL Prioritas):

- **Peningkatan kenyamanan ruang layanan** (kebersihan, AC, pencahayaan)
- **Penambahan dan perbaikan sarana pendukung** (kursi tunggu, meja layanan, papan informasi digital)
- **Optimalisasi fasilitas ramah disabilitas** (ramp, toilet, loket khusus)
- Perbaikan sistem antrian dan ruang tunggu yang lebih nyaman
- Penyediaan fasilitas tambahan (WiFi gratis, charging station, mushola)
- Target pelaksanaan: **Triwulan I Tahun 2026**

- Penanggung jawab: **Sekretariat Dinas, Bidang Penempatan, Bidang Hisker**

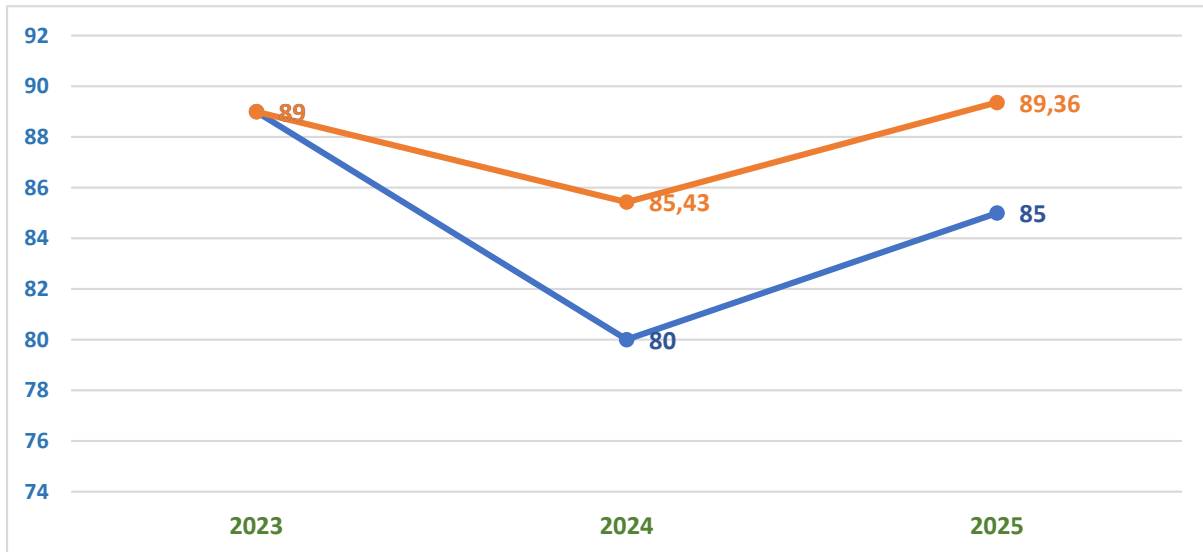
C. ANALISIS TREN KINERJA SKM

Tren 3 Tahun Terakhir:

Tahun 2023: 89.00 (Target: 89) → Capaian 100%

Tahun 2024: 85.43 (Target: 80) → Capaian 106,79%

Tahun 2025: 89.36 (Target: 85) → Capaian 105,13%



Sumber : Sekretariat Disnaker Tahun 2025

Ket: — Capaian (realisasi)
— Target

Analisis:

- **Tren Positif:** Nilai SKM tahun 2025 (89.36) meningkat 3.93 poin dari tahun 2024 (85.43)
- **Konsistensi Peningkatan:** Capaian melebihi target selama 2 tahun berturut-turut (2024-2025)
- **Kategori Mutu:** Konsisten pada kategori **A (Sangat Baik)** dengan nilai 89.45 (TW IV 2025)

Faktor Pendukung Peningkatan:

1. Komitmen perbaikan berkelanjutan melalui RTL yang terstruktur
2. Realisasi tindak lanjut periode sebelumnya mencapai **100%**
3. Monitoring dan evaluasi berkala terhadap kualitas pelayanan
4. Peningkatan koordinasi antar bidang dalam pelaksanaan pelayanan

D. ANALISIS BERDASARKAN JENIS LAYANAN

Layanan dengan Nilai Tertinggi:

1. **Penerbitan Rekomendasi Paspor dan ID CPMI:** 98,21
 - Sangat baik pada semua unsur (beberapa mencapai nilai 100)
 - Best practice untuk direplikasi pada layanan lain
2. **Pencatatan PKWT:** 94,44

- Konsisten tinggi pada hampir semua unsur
 - Hanya sarpras yang perlu ditingkatkan (87,5)
3. **Pencatatan SP/SB:** 94,44
- Performa sangat baik
 - Perlu perbaikan pada sarpras (nilai 50)

Layanan dengan Peluang Perbaikan:

1. **Penerbitan Kartu AK.I:** 85,78
- Layanan dengan pengguna terbanyak (42 responden dari 64 total)
 - Perlu fokus perbaikan karena volume tinggi
 - Unsur terendah: Biaya (83,33) dan Sarpras (83,33)

E. REKOMENDASI STRATEGIS

1. Prioritas Jangka Pendek (Triwulan I 2026)
- A. Perbaikan Sarana Prasarana (Nilai Terendah: 86,73)
- Renovasi ruang tunggu dan area pelayanan
 - Upgrade AC dan sirkulasi udara
 - Penambahan kursi tunggu yang nyaman
 - Perbaikan toilet dan fasilitas umum
 - Optimalisasi aksesibilitas untuk disabilitas
- B. Percepatan Waktu Layanan (Nilai: 87,9)
- Review dan percepat SLA pada setiap jenis layanan
 - Implementasi sistem antrian digital
 - Penguatan sistem informasi berbasis digital
 - Alokasi SDM tambahan pada peak hours
- C. Penyederhanaan Persyaratan dan Prosedur
- Eliminasi persyaratan yang tidak esensial
 - Simplifikasi alur pelayanan
 - Peningkatan komunikasi dan edukasi kepada pengguna
2. Prioritas Jangka Menengah (2026)
- Digitalisasi penuh sistem pelayanan
 - Pengembangan aplikasi mobile untuk tracking layanan
 - Integrasi database dengan instansi terkait
 - Peningkatan kapasitas SDM melalui pelatihan berkelanjutan
 - Implementasi sistem reward and punishment
3. Prioritas Jangka Panjang (2027)
- Pengembangan One Stop Service Center
 - Implementasi Artificial Intelligence untuk layanan informasi
 - Sertifikasi ISO 9001 untuk sistem manajemen mutu

- Benchmarking dengan daerah lain yang memiliki kinerja SKM unggul

D. KESIMPULAN DAN REKOMENDASI LKIP

Kesimpulan:

1. **Capaian Target:** SKM tahun 2025 **MELAMPAUI TARGET** (105.13%) dengan nilai 89.36
2. **Kategori Mutu: A (Sangat Baik)**-konsisten selama 3 tahun
3. **Tren Kinerja: Positif dan Meningkatkan** dari 85.43 (2024) menjadi 89.36 (2025)
4. **Realisasi RTL:** Mencapai **100%** dari rencana tindak lanjut periode sebelumnya
5. **Area Prioritas:** Sarana Prasarana (86.73) dan Waktu Penyelesaian (87.9)

Rekomendasi untuk LKIP:

1. **Tetapkan target SKM tahun 2026:** Minimal 90 (untuk mendorong perbaikan berkelanjutan);
2. **Alokasikan anggaran khusus** untuk perbaikan sarana prasarana di Triwulan I 2026
3. **Prioritaskan digitalisasi** untuk mempercepat waktu penyelesaian layanan
4. **Lanjutkan monitoring berkala** dengan survei per triwulan
5. **Dokumentasikan best practices** dari layanan dengan nilai tertinggi (Rekom Paspur dan ID CPMI: 98.21)
6. **Tingkatkan sosialisasi** terkait kebijakan layanan gratis untuk semua jenis pelayanan

Target Capaian 2026:

- **Target SKM:** 90
- **Target Capaian:** $\geq 100\%$
- **Fokus Perbaikan:** Sarpras dan Waktu Penyelesaian
- **Strategi:** Rencana Tindak Lanjut terstruktur dengan monitoring bulanan

Catatan:

- Laporan ini dapat digunakan sebagai bahan penyusunan LKIP 2025.
- Realisasi Rencana Tindak Lanjut periode sebelumnya: 100% (3 dari 3 rencana terlaksana)

1. ANALISA PENYEBAB KEBERHASILAN DAN KEGAGALAN

Untuk menganalisa keberhasilan atau kegagalan indikator kinerja dalam rangka pencapaian sasaran dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 3.5
Capaian Kinerja pada Tahun 2025

Sasaran/Indikator Sasaran	% Capaian	Predikat (%)				
		Sangat Tinggi (91≤100)	Tinggi (76≤90)	Sedang (66≤75)	Rendah (51≤65)	Sangat Rendah (≤50)
Sasaran Meningkatnya Tingkat Partisipasi Tenaga Kerja	65.36	-	√	-	-	-

Sumber Data Dinas Tenaga Kerja

Dari tabel 3.4 diatas, dapat disimpulkan bahwa dari pengukuran kinerja tahun 2025, secara umum realisasi kinerja Dinas Tenaga Kerja Kota Bekasi dalam kategori Sangat Tinggi.

a. Analisis Efisiensi Penggunaan SDM Dinas Tenaga Kerja

Berdasarkan data eksisting pegawai per Desember 2025, Dinas Tenaga Kerja Kota Bekasi didukung oleh 72 orang pegawai yang terdiri dari 59 orang Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan 32 orang Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) dan 1 orang TTK Jumlah tersebut dialokasikan untuk memberikan layanan pada Dinas Tenaga Kerja Kota Bekasi.

b. Analisis Efisiensi Anggaran

Efisiensi dalam pengelolaan anggaran mengacu pada kemampuan untuk mencapai tujuan atau hasil yang diinginkan dengan menggunakan sumber daya seminimal mungkin. Ini berarti mengurangi pemborosan, baik dalam bentuk pengeluaran yang tidak perlu maupun dalam bentuk alokasi sumber daya yang tidak optimal. Efisiensi bukan hanya soal menghemat uang, tetapi juga tentang menggunakan anggaran secara strategis untuk mencipta

Dalam rangka mencapai target sasaran di tahun 2025, Dinas Tenaga Kerja Kota Bekasi melaksanakan 4 (4) program, 15 (sebelas) kegiatan yang termasuk Belanja penunjang urusan, dengan anggaran sebesar Rp 18.113.307.758,- (Delapan belas milyar seratus tiga belas juta tiga ratus tujuh ribu tujuh ratus lima puluh delapan rupiah). Adapun sumber dananya berasal dari Pendapatan Asli Daerah (PAD). dan dampak yang maksimal.

c. Analisis Efisiensi Mesin / Peralatan

Efisiensi mesin atau peralatan adalah perbandingan antara input dan output yang optimal. Efisiensi mesin yang baik dapat meningkatkan produktivitas, mengurangi biaya, dan meningkatkan kualitas. Berdasarkan data inventaris barang milik daerah, Dinas Tenaga Kerja Kota Bekasi memiliki aset tetap berjumlah 261 unit dari rentan pengadaannya dimulai dari tahun 2003 hingga tahun 2025.

Berdasarkan uraian di atas dapat dikatakan bahwa Dinas Tenaga Kerja Kota Bekasi dapat mengefisiensi mesin atau peralatan melalui pemeliharaan aset tetap yang optimal. Hal ini ditunjukkan dari jumlah aset tetap dalam kondisi baik jauh lebih tinggi dibandingkan dengan aset tetap dalam kondisi rusak ringan dan juga rusak berat. Dengan pemeliharaan aset tetap yang optimal secara tidak langsung berkorelasi terhadap peningkatan produktivitas, mengurangi biaya, dan juga dapat meningkatkan kualitas.

d. Analisis Efisiensi Material / Bahan

Efisiensi material atau bahan adalah upaya untuk memproduksi produk atau layanan dengan menggunakan lebih sedikit bahan baku yang digunakan. Dalam rangka efisiensi material atau bahan baku dan mewujudkan Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (SPBE) yang berbasis paperless. Dinas Tenaga Kerja Kota Bekasi telah melakukan upaya melalui pengembangan layanan ketenagakerjaan yang berbasis elektronik. Berdasarkan data pada aplikasi SISUKMA Kota Bekasi.

e. Analisis Efisiensi Metode

Efisiensi metode adalah suatu cara kerja atau proses dalam memaksimalkan hasil dari sebuah pekerjaan dengan sedikit sumber daya berupa dana, tenaga, atau waktu. Dalam upaya mengefisiensi metode yang digunakan Dinas Tenaga Kerja Kota Bekasi telah melakukan pengembangan terhadap keseluruhan produk layanan, Hal ini diharapkan dapat mengoptimalkan proses administratif yang sebelumnya memakan banyak waktu, bahan baku dan sumber daya manusia dan juga dapat mengurangi biaya operasional dan meningkatkan efisiensi dalam pelaksanaan produk layanan ketenagakerjaan.

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

Dalam melaksanakan tugas dan fungsinya sepanjang tahun 2025 Dinas Tenaga Kerja Kota Bekasi didukung 4 (empat) program dan 15 (sebelas) kegiatan, yang diuraikan sebagai berikut :

- 1) Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/ Kota, terdiri dari 7 kegiatan, diantaranya :
 - Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah;
Administrasi Keuangan Perangkat Daerah;
 - Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah;
 - Administrasi Umum Perangkat Daerah;
 - Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah;
 - Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah;
 - Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah.
 - 2.) Program Pelatihan Kerja dan produktivitas tenaga kerja
 - Pelaksanaan Pelatihan berdasarkan Unit Kompetensi
 - Pembinaan Lembaga Pelatihan Kerja Swasta
 - Konsultasi Produktivitas pada Perusahaan Kecil
 - Pengukuran Produktivitas Tingkat Daerah Kabupaten/Kota
 - 3) Program penempatan Tenaga Kerja
 - Pelayanan Antar Kerja di Daerah Kabupaten/Kota
 - Pengelolaan Informasi Pasar Kerja
 - Pelindungan PMI (Pra dan Purna Penempatan) di Daerah Kabupaten/Kota
 - 4) Program hubungan Industrial
 - Pencegahan dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja dan Penutupan Perusahaan di Daerah Kabupaten/Kota
 - Pencegahan Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja, dan Penutupan Perusahaan yang Berakibat/Berdampak pada Kepentingan di 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota
 - Pelaksanaan Operasional Lembaga Kerjasama Tripartit Daerah Kabupaten/Kota
 - Pengembangan Pelaksanaan Jaminan Sosial Tenaga Kerja dan Fasilitas Kesejahteraan Pekerja
- Adapun analisis program dan kegiatan yang menunjang pencapaian kinerja Dinas Tenaga Kerja Kota Bekasi diuraikan pada tabel berikut:

**Tabel 3. 6 : Analisis Program dan Kegiatan yang menunjang pencapaian kinerja
Dinas Tenaga Kerja Kota Bekasi Kota Bekasi Tahun 2025**

NO	Indikator Kinerja	Program / Kegiatan	Target		Realisasi (%)
			Kinerja	Anggaran	
I	Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota				
		Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	100	11.349.200	85,33
		Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	100	11.918.353.000	100
		Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah	100	101.300.000	76,08
		Administrasi Umum Perangkat Daerah	100	597.330.000	74,61
		Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	100	436.699.000	84
		Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	100	1.757.508.558	86
		Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	100	711.580.000	80
II	PROGRAM PELATIHAN KERJA DAN PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA				
1		Pelaksanaan Pelatihan berdasarkan Unit Kompetensi	100	1.170.250.000	94
2		Pengukuran Produktivitas Tingkat Daerah Kabupaten/Kota	100	90.500.000	100
III	PROGRAM PENEMPATAN TENAGA KERJA				

1		Pelayanan antar Kerja di Daerah Kabupaten/Kota	100	80.630.900	77,50
2		Pengelolaan Informasi Pasar Kerja	100	150.000.000	100
3		Pelindungan PMI (Pra dan Purna Penempatan) di Daerah Kabupaten/Kota	100	27.095.100	95,00
IV	PROGRAM HUBUNGAN INDUSTRIAL				
1		Pencegahan dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja dan Penutupan Perusahaan di Daerah Kabupaten/Kota	100	334.757.000	82
2		Pelaksanaan Operasional Lembaga Kerja Sama Tripartit Daerah Kabupaten/Kota	100	137.950.000	86
3		Pengembangan Pelaksanaan Jaminan Sosial Tenaga Kerja dan Fasilitas Kesejahteraan Pekerja	100	588.000.000	77

Berdasarkan data realisasi keuangan tahun 2025, Dinas Tenaga Kerja Kota Bekasi telah merealisasikan anggaran sebesar Rp. 18.113.302.758,- (Delapan belas milyar seratus tiga belas juta tiga ratus dua ribu tujuh ratus lima puluh delapan rupiah) atau bila di persentasikan sebesar 89,4 % dari total anggaran di tahun 2025. Sehingga dapat dikatakan Dinas Tenaga Kerja Kota Bekasi telah berhasil mengefisiensi anggaran sebesar Rp. 1.985.707.679,- (satu milyar sembilan ratus delapan puluh dua juta tujuh ratus tujuh ribu enam ratus tujuh puluhhsembilan rupiah) atau bila di persentasikan sebesar 8,94 %.

Tabel 3. 9 : Realisasi Anggaran Dinas Tenaga Kerja Kota Bekasi Tahun 2024

NO	Program / Kegiatan	2024			2025		
		Anggaran (Rp)	Reslisasi (Rp)	Presentase (%)	Anggaran (Rp)	Reslisasi (Rp)	Presentase (%)
I	Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota						
1	Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	25.000.000	24.755.00	100	11.349.200	9.683.873	100
2	Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	11.088.669.,	9.650.827.229	100	11.918.353.000	11.918.353.000	100
3	Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah	-	-	-	101.300.000	47.069.550	100
4	Administrasi Umum Perangkat Daerah	-	-	-	597.330.000	597.330.000	100
5	Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	538.725.000	517.150.800	100	436.699.000	436.699.000	100
6	Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	2.670.336.280	2.434.316.850	100	1.757.508.558	1.757.508.558	100
7	Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	40.000.000	38.800.000	100	711.580.000	711.580.000	

II	PROGRAM PELATIHAN KERJA DAN PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA						
1	Pelaksanaan Pelatihan berdasarkan Unit Kompetensi	1.726.974.160	649.202.624	59 org	1.170.250.000	1.170.250.000	100
2	Penyediaan Sumber Daya Perizinan Lembaga Pelatihan Kerja secara Terintegrasi	19.455.000	19.138.000	3 perizinan	0	0	0
2	Pelaksanaan Konsultasi Produktivitas kepada Perusahaan Kecil	66.450.000	65.577.000	54 perusahaan	0	0	0
	Pengukuran Produktivitas Tingkat Daerah Kabupaten/Kota	173.600.000	155.515.000	1 dokumen	90.500.000	89.610.582	99,02
III	PROGRAM PENEMPATAN TENAGA KERJA						
1	Pelayanan antar Kerja di Daerah Kabupaten/Kota	109.020.000	107.080.000	50 orang	80.630.900	79.598.230	98,72
2	Pengelolaan Informasi Pasar Kerja	197.385.000	169.483.000	600 orang	150.000.000	150.000.000	100
3	Pelindungan PMI (Pra dan Purna Penempatan) di Daerah Kabupaten/Kota	51.890.000	51.890.000	100	27.095.100	21.012.000	100
IV	PROGRAM HUBUNGAN INDUSTRIAL						
1	Pencegahan dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja dan Penutupan Perusahaan di Daerah Kabupaten/Kota	322.019.00	238.355.500	76	334.757.000	269.276.000	80.44
2	Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja, dan Penutupan Perusahaan yang Berakibat/Berdampak pada Kepentingan di 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota	84.679.000	61.025.000	0			
2	Pelaksanaan Operasional Lembaga Kerja Sama Tripartit Daerah Kabupaten/Kota	319.415.000	261.254.500	80	137.950.000	95.453.496	89.19
3	Pengembangan Pelaksanaan Jaminan Sosial Tenaga Kerja dan Fasilitas Kesejahteraan Pekerja	0	0	0	588.000.000	391.977.600	66,66

Sumber Data Dinas Tenaga Kerja

Dokumentasi Kegiatan Pelatihan Kerja Berbasis Kompetensi



BAB IV PENUTUP

4.1 KESIMPULAN UMUM PENCAPAIAN KINERJA

Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Dinas Tenaga Kerja Kota Bekasi merupakan bentuk pertanggungjawaban pelaksanaan kegiatan pembangunan, penyelenggaraan pemerintahan dan pelayanan masyarakat yang menjadi tugas dan wewenang Dinas Tenaga Kerja Kota Bekasi. Didalamnya diinformasikan tentang sasaran, program dan kegiatan pembangunan yang dilaksanakan oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Bekasi pada Tahun 2025 dalam rangka pencapaian tujuan dan sasaran yang telah dituangkan dalam Renstra Dinas Tenaga Kerja Kota Bekasi Tahun 2025-2029. Disamping itu penyusunan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah ini merupakan sarana sebagai bahan evaluasi dan umpan balik dalam menunjang perbaikan kinerja Dinas Tenaga Kerja Kota Bekasi pada tahun-tahun mendatang. Dari hasil evaluasi terhadap kinerja Dinas Tenaga Kerja Kota Bekasi dapat disimpulkan bahwa sasaran-sasaran pada tiap-tiap tujuan yang ditetapkan pada Rencana Strategis (Renstra) dikategorikan **Memuaskan** karena dari 2 (dua) indikator pencapaiannya dalam kategori Sangat Memuaskan dan 1 (satu) indikator dalam kategori Memuaskan.

Realisasi Penyerapan Anggaran Tahun 2024 sebesar **Rp., 18.113.302.758 capaian realisasi-(89,4 %)**, sedangkan hasil evaluasi efisiensi menunjukkan ada efisiensi dari perbandingan antara capaian kinerja dan capaian penyerapan anggaran.

4.2 PERMASALAHAN DAN REKOMENDASI PERBAIKAN

Terkait dengan hal tersebut dalam penyelenggaraan pemerintahan Dinas Tenaga Kerja Kota Bekasi masih menghadapi kendala atau hambatan yang berpengaruh terhadap optimalisasi pencapaian target yang ditetapkan dengan hambatan dan permasalahan sebagai berikut:

1. Anggaran APBD yang dimiliki masih belum sepenuhnya mendukung kegiatan.
2. Sumber Daya Manusia yang minim.

Oleh karenanya direkomendasikan perbaikan untuk meminimalkan kendala pencapaian sasaran pada Tahun 2025 dan tahun-tahun berikutnya antara lain:

1. Anggaran APBD mampu mendukung kegiatan yang ada.
2. Tambahkan pegawai sebagai pelaksana kegiatan.

Demikian Laporan Kinerja Dinas Tenaga Kerja Kota Bekasi yang menggambarkan capaian kinerja tiap-tiap tujuan dan sasaran pada Tahun 2025 sebagai salah satu laporan pertanggungjawaban, bahan evaluasi dan penyusunan rencana kegiatan Tahun 2025.

Plt. KEPALA DINAS TENAGA KERJA



Dra. IKA INDAH YARTI, M.Si
NIP. 19670114 198610 2 001