



L K I P

(LAPORAN KINERJA INSTANSI PEMERINTAH)
TAHUN 2025



**DINAS TENAGA KERJA
KABUPATEN BOGOR
TAHUN 2026**

RINGKASAN EKSEKUTIF

Dinas Tenaga Kerja merupakan salah satu Organisasi Perangkat Daerah di lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Bogor Sesuai dengan Pasal 2 Peraturan Daerah Kabupaten Bogor Nomor 12 Tahun 2016 Tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah, Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bogor mempunyai tugas menyelenggarakan urusan pemerintah di bidang tenaga kerja dan transmigrasi. Selain tugas tersebut, dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 diatas, Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bogor menyelenggarakan fungsi sebagaimana diatur dalam Peraturan Bupati Bogor Nomor 4 Tahun 2022, yaitu :

1. Perumusan kebijakan di bidang tenaga kerja dan transmigrasi;
2. Pelaksanaan kebijakan di bidang tenaga kerja dan transmigrasi;
3. Pelaksanaan monitoring, evaluasi, dan pelaporan di bidang tenaga kerja dan transmigrasi;
4. Pelaksanaan reformasi birokrasi;
5. Pelaksanaan administrasi Dinas;
6. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan Bupati sesuai bidang tugasnya.

Sebagai bentuk komitmen pelaksanaan atas tugas dan fungsi tersebut telah ditandatangani perjanjian kinerja perubahan tahun 2025 yang meliputi sasaran, indikator dan target yang harus dicapai. Pengukuran capaian kinerja dilakukan dengan cara membandingkan antara target sasaran dengan realisasinya. Berdasarkan perjanjian kinerja perubahan tahun 2025, Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bogor terdapat terdapat 6 program, 19 kegiatan, dan 53 sub kegiatan untuk menilai realisasi dan capaian di tahun 2025. Secara keseluruhan sasaran strategis sesuai dengan Perjanjian Kinerja Perubahan Tahun 2025 pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bogor hampir tercapai yaitu meningkatnya penyerapan tenaga kerja dengan indikator persentase penyerapan tenaga kerja dan sasaran strategis meningkatnya jumlah kebijakan transmigrasi pemerintah pusat yang terlaksana di Kabupaten Bogor serta meningkatnya pelayanan kewenangan ketenagakerjaan telah tercapai.

Keberhasilan pencapaian berbagai indikator kinerja di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bogor merupakan hasil kerja sama segenap jajaran Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bogor (*Team Work*), serta bimbingan dari pimpinan dan dukungan dari lintas Organisasi Perangkat Daerah. Untuk tahun 2025, Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bogor berkomitmen untuk mempertahankan dan meningkatkan kinerja dengan menerapkan prinsip-prinsip *good governance* dan *clean governance*.

KATA PENGANTAR

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah, Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah dan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja Dan Tata Cara Reviu Atas Laporan Kinerja sebagai perwujudan kewajiban untuk mempertanggungjawabkan keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan misi organisasi dalam mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan sebelumnya.

Laporan Kinerja ini merupakan bentuk pertanggungjawaban formal atas semua pelaksanaan program, kegiatan dan sub kegiatan yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bogor yang telah ditetapkan dalam perjanjian kinerja 2025.

Laporan Kinerja ini menyajikan capaian kinerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bogor tahun 2025 dan analisisnya. Walaupun masih banyak kekurangan dalam penyusunan laporan kinerja ini, kami berharap laporan kinerja ini dapat digunakan sebagai bahan untuk perbaikan dan peningkatan kinerja secara berkelanjutan, serta optimalisasi peran dan peningkatan efisiensi, efektivitas dan produktivitas kinerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bogor pada tahun-tahun selanjutnya, sehingga secara keseluruhan dapat mendukung kinerja Pemerintah Kabupaten Bogor pada umumnya.

Bogor, 27 Februari 2026

KEPALA,



Drs. NANA MULYANA, M.Si
Pembina Utama Muda/IVC
NIP. 197205031992031007

DAFTAR ISI

Ikhtisar Eksekutif	i
Kata Pengantar	ii
Daftar Isi	iii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Tujuan	2
1.3 Dasar Hukum	2
1.4 Struktur Organisasi.....	3
1.5 Tugas dan Fungsi.....	4
1.6 Sumber Daya Manusia	5
1.7 Sistematika Penulisan	6
BAB II .PERENCANAAN KINERJA	7
2.1 Rencana Strategis Tahun 2025-2029.....	7
2.2 Perjanjian Kinerja Tahun 2025.....	10
2.3 Dukungan Anggaran.....	11
BAB III. AKUNTABILITAS KINERJA	12
3.1 Capaian Kinerja Tahun 2025.....	12
3.2 Realisasi Anggaran.....	34
BAB IV. PENUTUP	35
LAMPIRAN	



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pembangunan bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat. Dalam rangka mewujudkan tujuan tersebut, diperlukan sasaran-sasaran dan indikator ketercapaiannya secara rinci.

Sesuai dengan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi RI Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu Atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah, setiap instansi pemerintah sebagai unsur penyelenggaran pemerintahan wajib untuk mempertanggungjawabkan pelaksanaan tugas dan fungsinya serta kewenangan pengelolaan sumber daya dengan didasarkan suatu perencanaan strategis yang ditetapkan oleh masing-masing instansi. Pertanggungjawaban dimaksud berupa Laporan Kinerja yang disampaikan kepada atasan kepala instansi, lembaga-lembaga pengawasan dan penilai akuntabilitas dan kepada Presiden selaku kepala pemerintahan. Laporan Kinerja tersebut menggambarkan kinerja instansi pemerintah yang bersangkutan melalui Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP).

Dalam rangka pelaksanaan Permenpan RB Nomor 53 Tahun 2014 tersebut, Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bogor menyusun Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Tahun 2025. Sejalan dengan tugas dan fungsinya di bidang ketenagakerjaan dan ketrasmigrasian, Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bogor menghadapi permasalahan utama ketenagakerjaan yaitu tingginya angka pengangguran terbuka. Sementara itu di bidang ketrasmigrasian permasalahan yang timbul meuncul secara eksternal karena masih sentralistiknya mekanisme pengiriman trasmigran.

Secara spesifik permasalahan di bidang ketenagakerjaan antara lain:

- a. Pada masa sebelum bekerja:
 1. Kualitas tenaga kerja masih rendah
 2. Persebaran tenaga kerja tidak merata
 3. Tingginya tingkat pengangguran terbuka usia muda dengan pendidikan SMA/SMK ke bawah
 4. Rendahnya akses kesempatan kerja



- b. Pada masa selama bekerja:
 - 1. Produktivitas tenaga kerja masih rendah
 - 2. Kesejahteraan pekerja/buruh masih rendah
 - 3. Perlindungan tenaga kerja masih rendah
- c. Pada masa setelah bekerja:
 - 1. Peluang untuk bekerja kembali terbatas
 - 2. Minat untuk berwirausaha setelah bekerja masih rendah
 - 3. Fasilitasi purna tenaga kerja terbatas

1.2 Tujuan

Laporan Kinerja disusun dengan tujuan sebagai pertanggungjawaban pelaksanaan tugas dan fungsi selama Tahun 2025 berdasarkan Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bogor Tahun 2025-2029 serta Indikator Kinerja Utama Tahun 2025.

1.3 Dasar Hukum

1. Ketetapan MPR RI Nomor XI/MPR/1998 tentang Penyelenggaraan Negara yang Bersih dan Bebas Korupsi, Kolusi dan Nepotisme;
2. Undang-Undang Nomor 28 Tahun 1999 tentang Penyelenggaraan Negara yang Bersih dan Bebas dari Korupsi, Kolusi dan Nepotisme (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 75);
3. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah;
4. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2006 Nomor 25, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4614);
5. 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);
6. Peraturan Pemerintah Nomor 40 Tahun 2006 tentang Tata Cara Penyusunan Rencana Pembangunan Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2006 Nomor 97, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4664);
7. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2008 tentang Tahapan Tata Cara, Penyusunan, Pengendalian dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan



- Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 108, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4689);
8. Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 114) ;
 9. Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 29 Tahun 2014 tentang Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
 10. Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor 09/M.PAN/05/2007 tentang Pedoman Penyusunan Indikator Kinerja Utama di Lingkungan Instansi Pemerintah;
 11. Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor 20/M.PAN/11/2008 tentang Petunjuk Penyusunan Indikator Kinerja Utama;
 12. Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Penetapan Kinerja dan Tata cara Rivi atas Lampiran Kinerja Instansi Pemerintah;
 13. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 54 Tahun 2010 tentang Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2008 tentang Tahapan, Tata cara Penyusunan, Pengendalian, dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah;
 14. Peraturan Daerah Kabupaten Bogor Nomor 6 Tahun 2003 tentang Pengelolaan Ketenagakerjaan;
 15. Peraturan Daerah Kabupaten Bogor Nomor 12 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah;
 16. Peraturan Bupati Bogor Nomor 4 Tahun 2022 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi, Serta Tata Kerja Dinas Tenaga Kerja;
 17. Peraturan Bupati Bogor Nomor 4 Tahun 2025 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kabupaten Bogor Tahun 2025-2029;
 18. Peraturan Bupati Nomor 34 Tahun 2025 tentang Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bogor Tahun 2025-2029.

1.4 Struktur Organisasi

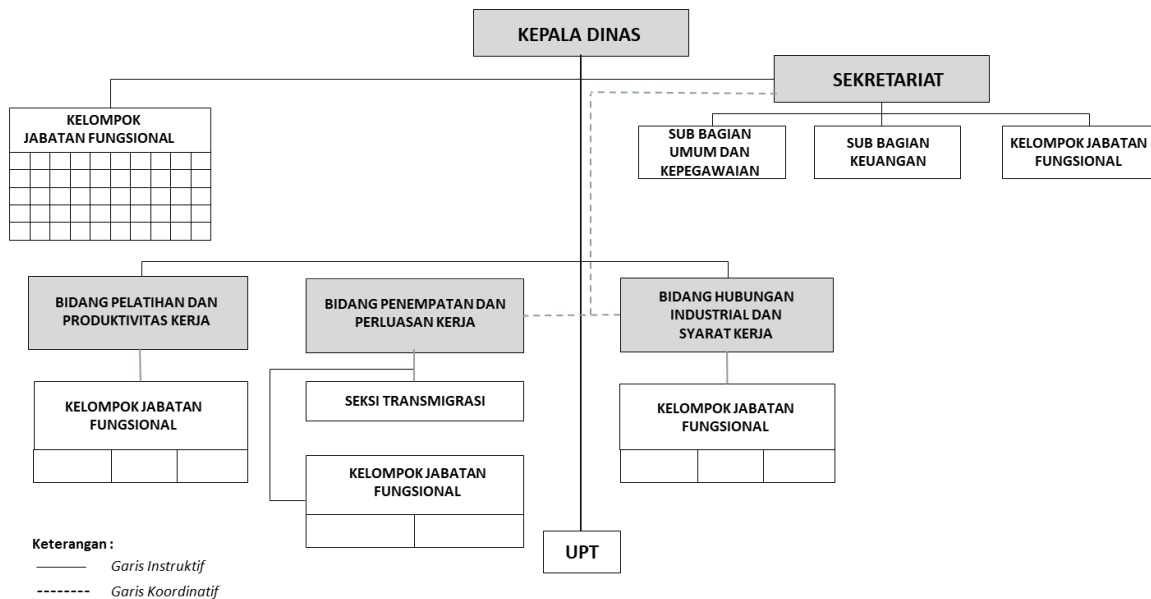
Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bogor dibentuk berdasarkan Peraturan Bupati Bogor Nomor 4 Tahun 2022 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi, Serta Tata Kerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bogor. Dinas Tenaga Kerja Kabupaten



Bogor merupakan unsur pelaksanaan penyelenggaraan pemerintahan daerah dengan susunan organisasi sebagai berikut:

Gambar I.1

Struktur Organisasi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bogor



1.5 Tugas dan Fungsi

Adapun tugas pokok dan fungsi sebagaimana tertuang dalam Peraturan Bupati Bogor Nomor 4 Tahun 2022 tentang Tugas Pokok dan Fungsi, Rincian Tugas Unit, dan Tata Kerja Dinas Tenaga Kerja pasal 3 ayat 1 dan 2, Dinas mempunyai tugas pokok membantu Bupati dalam melaksanakan urusan pemerintahan bidang tenaga kerja dan transmigrasi dan tugas pembantuan.

Dalam menyelenggarakan tugas pokok tersebut Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bogor mempunyai fungsi:

- Perumusan kebijakan di bidang tenaga kerja dan transmigrasi
- Pelaksanaan kebijakan di bidang tenaga kerja dan transmigrasi
- Pelaksanaan monitoring, evaluasi, dan pelaporan di bidang tenaga kerja dan transmigrasi
- Pelaksanaan reformasi birokrasi



- e. Pelaksanaan administrasi dinas, dan
 - f. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Bupati sesuai dengan bidang tugasnya
- Sejalan dengan tugas pokok dan fungsinya, Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bogor mempunyai peran penting dalam Meningkatkan Kesejahteraan Masyarakat sebagai salah satu misi pembangunan Kabupaten Bogor. Untuk mewujudkan hal dimaksud telah ditetapkan berbagai program dan kegiatan secara terencana sebagaimana dituangkan dalam Rencana Strategis Dinas.

1.6 Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia sebagai salah satu komponen penting dalam meningkatkan kinerja organisasi memerlukan pengembangan kompetensi dan pemberian kewenangan serta tanggung jawab yang terencana, terarah dan strategis.

Jumlah pegawai Dinas Tenaga Kerja sampai dengan Bulan Desember 2025 sebanyak 103 orang, dengan kategori secara rinci sebagai berikut:

Berdasarkan Jabatan

- Jabatan Manajerial:
 - a. Jabatan Pimpinan Pratama : 1 orang
 - b. Administrator : 4 orang
 - c. Pengawas : 13
- Jabatan Non Manajerial
 - a. Pelaksana : 18 orang
 - b. Fungsional Arsiparis : 1 orang
 - c. Fungsional Pengantar Kerja : 2 orang
 - d. Fungsional Instruktur : 5 orang
 - e. Fungsional Mediator : 7 orang
- Non PNS:
 - a. Tenaga Administrasi : 28 orang
 - b. Tenaga Keamanan : 10 orang
 - c. Tenaga Kebersihan : 14 orang

:



1.7 Sistematika Penulisan

Sistematika Penulisan Laporan Kinerja ini adalah sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini disajikan penjelasan umum organisasi, dengan penekanan kepada aspek strategis organisasi serta permasalahan utama (*strategic issued*) yang dihadapi organisasi.

BAB II PERENCANAAN KINERJA

Pada bab ini diuraikan ringkasan/ikhtisar perjanjian kinerja tahun yang bersangkutan.

BAB III AKUNTABILITAS KINERJA

A. Capaian Kinerja Organisasi

Pada subba ini disajikan capaian kinerja organisasi untuk setiap pernyataan kinerja sasaran strategis organisasi sesuai dengan hasil pengukuran kinerja organisasi. Untuk setiap pernyataan kinerja sasaran strategis tersebut dilakukan analisis capaian kinerja sebagai berikut:

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

B. Realisasi Anggaran

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

BAB IV PENUTUP

Pada bab ini diuraikan simpulan umum atas capaian kinerja organisasi serta langkah di masa mendatang yang akan dilakukan organisasi untuk meningkatkan kinerjanya.



BAB II

PERENCANAAN KINERJA

Perencanaan strategis Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bogor memiliki keterkaitan dengan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kabupaten Bogor Tahun 2025-2029.

Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bogor sebagai *leading sector* di bidang ketenagakerjaan dan ketransmigrasian di Kabupaten Bogor bertanggungjawab untuk mengawal capaian Indikator Kinerja Utama (IKU) Pemerintah Daerah Kabupaten Bogor. Adapun Indikator Kinerja Utama (IKU) Pemerintah Daerah Kabupaten Bogor bidang ketenagakerjaan dan ketransmigrasian adaah sebagai berikut :

Tabel II.1

IKU Kabupaten Bogor Bidang Ketenagakerjaan dan Ketransmigrasian

TUJUAN	SASARAN	IKU KABUPATEN BOGOR	TARGET TAHUN 2025
Tujuan 5: Meningkatnya taraf hidup masyarakat	Sasaran 5.2: Menurunnya tingkat pengangguran terbuka	Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT)	7,17-7,79%

2.1 Rencana Strategis Tahun 2025-2029

Sejalan dengan tugas dan fungsinya di bidang ketenagakerjaan dan ketransmigrasian, Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bogor menghadapi permasalahan utama ketenagakerjaan yaitu tingginya angka pengangguran terbuka. Sementara itu di bidang ketransmigrasian permasalahan yang timbul muncul secara eksternal karena masih sentralistiknya mekanisme pengiriman transmigran.

Secara spesifik permasalahan di bidang ketenagakerjaan antara lain:

1. Pada masa sebelum bekerja:
 - a. Kualitas tenaga kerja masih rendah
 - b. Persebaran tenaga kerja tidak merata
 - c. Tingginya tingkat pengangguran terbuka usia muda dengan pendidikan SMA/SMK ke bawah



- d. Rendahnya akses kesempatan kerja
- 2. Pada masa selama bekerja:
 - a. Produktivitas tenaga kerja masih rendah
 - b. Kesejahteraan pekerja/buruh masih rendah
 - c. Perlindungan tenaga kerja masih rendah
- 3. Pada masa setelah bekerja:
 - a. Peluang untuk bekerja kembali terbatas
 - b. Minat untuk berwirausaha setelah bekerja masih rendah
 - c. Fasilitasi purna tenaga kerja terbatas

a. Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bogor

Tujuan strategis merupakan penjabaran implementasi dari pernyataan misi yang akan dicapai dalam jangka waktu satu sampai dengan lima tahun. Secara rinci tujuan yang ditetapkan selama kurun waktu lima tahun adalah sebagai berikut :

Tujuan:

Meningkatnya pembangunan ketenagakerjaan .

Selanjutnya tujuan strategis tersebut diuraikan menjadi beberapa sasaran dan ditetapkan indikator-indikator capaiannya sehingga menjadi Indikator Kinerja Utama (IKU) seperti yang diuraikan pada bagan berikut ini:

Tabel II.2
IKU Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bogor

No.	Indikator Kinerja Utama	Kondisi Awal Tahun 2024	Target						Kondisi Akhir Periode RPJMD
			2025	2026	2027	2028	2029	2030	
1.	Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) (%)	66,3	66,75	67,22	67,48	67,66	67,91	68,24	68,24
2.	Persentase penyerapan tenaga kerja (%)	92,66	92,71	92,75	92,81	92,87	92,92	92,99	92,99
3.	Kebijakan transmigrasi pemerintah pusat yang ditindaklanjuti (%)	100	100	100	100	100	100	100	100



No.	Indikator Kinerja Utama	Kondisi Awal Tahun 2024	Target						Kondisi Akhir Periode RPJMD
			2025	2026	2027	2028	2029	2030	
4.	Indeks Kepuasan Masyarakat terhadap penyelenggaraan Bidang Urusan Ketenagakerjaan (%)	87,85	88,00	88,20	88,45	88,72	88,90	89,24	89,24

b. Strategi dan Kebijakan

Strategi pembangunan bidang ketenagakerjaan dan ketransmigrasian Kabupaten Bogor kurun waktu 2025-2029 dirumuskan ke dalam strategi berikut ini:

1. Peningkatan produktivitas tenaga kerja
2. Peningkatan keahlian dan keterampilan tenaga kerja sesuai pasar kerja

Kebijakan pembangunan bidang ketenagakerjaan dan ketransmigrasian Kabupaten Bogor kurun waktu 2025-2029 dirumuskan ke dalam kebijakan berikut ini:

1. Penguatan program pelatihan kerja berbasis kompetensi, pengembangan kewirausahaan, serta perluasan kesempatan kerja
2. Peningkatan kualitas dan sertifikasi tenaga kerja, fasilitasi uji kompetensi, serta peningkatan kerjasama dengan dunia usaha dan industri (DUDI)

c. Program Prioritas dan Pendukung

1. Program Prioritas
 - a) Program Perencanaan Tenaga Kerja
 - b) Program Pelatihan Kerja dan Produktivitas Tenaga Kerja
 - c) Program Penempatan Tenaga Kerja
 - d) Program Hubungan Industrial
 - e) Program Pembangunan Kawasan Transmigrasi
2. Program Pendukung
 - a) Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota



2.2 Perjanjian Kinerja Tahun 2025

Kinerja organisasi pada dasarnya adalah bagaimana suatu organisasi dapat mencapai tujuan dan sasaran dengan memanfaatkan sumber daya yang ada dan memperhatikan faktor internal dan eksternal yang mempengaruhinya. Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bogor Tahun 2025 ditetapkan sebagai berikut:

Tabel II.3

Perjanjian Kinerja Perubahan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bogor Tahun 2025

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target 2025
1.	Meningkatnya pembangunan ketenagakerjaan	Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) (%)	66,75%
2.	Meningkatnya penyerapan tenaga kerja	Persentase penyerapan tenaga kerja (%)	92,71%
3.	Meningkatnya jumlah kebijakan transmigrasi pemerintah pusat yang terlaksana di Kabupaten Bogor	Kebijakan transmigrasi pemerintah pusat yang ditindaklanjuti (%)	100%
4.	Meningkatnya pelayanan kewenangan ketenagakerjaan	Indeks Kepuasan Masyarakat terhadap Penyelenggaraan Bidang Urusan Ketenagakerjaan (Poin)	88 Poin
5.	Meningkatnya Pengelolaan Retribusi Penggunaan Tenaga Kerja Asing (TKA)	Nilai Retribusi Penggunaan Tenaga Kerja Asing (TKA)	Rp. 5.186.221.000



2.3 Dukungan Anggaran

Dalam rangka pelaksanaan tugas dan fungsi, Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bogor memperoleh dukungan anggaran dari APBD Kabupaten Bogor Tahun 2025.

Rincian pagu anggaran masing-masing program seperti terlihat pada Tabel II.4 berikut ini:

Tabel II.4
Pagu Anggaran APBD Tahun 2025

No.	Program	Anggaran
1.	Program Perencanaan Tenaga Kerja	148.832.800
2.	Program Pelatihan Kerja dan Produktivitas Tenaga Kerja	4.232.896.545
3.	Program Penempatan Tenaga Kerja	1.192.324.288
4.	Program Hubungan Industrial	1.307.518.403
5.	Program Pembangunan Kawasan Transmigrasi	65.302.625
6.	Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota	21.487.262.450
	JUMLAH	28.434.137.111



BAB III

AKUNTABILITAS KINERJA

3.1 Capaian Kinerja Tahun 2025

Pengukuran kinerja bertujuan untuk menilai keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan kegiatan yang telah ditetapkan dalam Rencana Strategis dan Rencana Kinerja Tahunan.

Hasil pengukuran kinerja terhadap 6 Program (meliputi 5 Program Pembangunan dan 1 Program Penunjang), 19 Kegiatan, dan 53 Sub Kegiatan, sebagaimana ditetapkan dalam Perubahan Rencana Kerja Tahun 2025, menunjukkan bahwa secara umum Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bogor telah mencapai kinerja yang baik terkait pelaksanaan pembangunan di bidang ketenagakerjaan dan ketransmigrasian. Pengukuran kinerja dimaksud merupakan hasil dari penilaian yang sistematis dan didasarkan pada kelompok indikator kinerja. Untuk mendapatkan data kinerja yang akurat, lengkap, tepat waktu dan konsisten, maka penetapan indikator-indikator kinerja serta pencapaiannya dilakukan sejak awal perencanaan program dan kegiatan.

Pengukuran kinerja dilakukan dengan membandingkan target dari setiap indikator kinerja sasaran dengan realisasi yang dicapai oleh indikator kinerja tersebut, sehingga diketahui selisih kinerjanya (performance gap). Berdasarkan performance gap tersebut, dilakukan evaluasi guna mendapatkan strategi yang tepat untuk peningkatan kinerja di masa mendatang. Dalam proses pengukuran kinerja tersebut, diperhatikan prinsip-prinsip keseimbangan biaya dan manfaat, efisiensi dan efektivitas.

Penghitungan persentase pencapaian rencana kinerja perlu memperhatikan karakteristik komponen realisasi, dalam kondisi :

- 1) Semakin tinggi realisasi menunjukkan pencapaian kinerja yang semakin baik, maka digunakan rumus :

$$\% \text{ Pencapaian Kinerja} = \text{Realisasi} / \text{Rencana} \times 100\%$$



- 2) Semakin tinggi realisasi menunjukkan semakin rendah pencapaian kinerja, maka digunakan rumus :

$$\% \text{ Pencapaian Kinerja} = \frac{\text{Rencana} - (\text{Realisasi} - \text{Rencana})}{\text{Rencana}} \times 100\%$$

Selanjutnya, pemaknaan dari capaian nilai kinerja dibagi berdasarkan klasifikasi berikut:

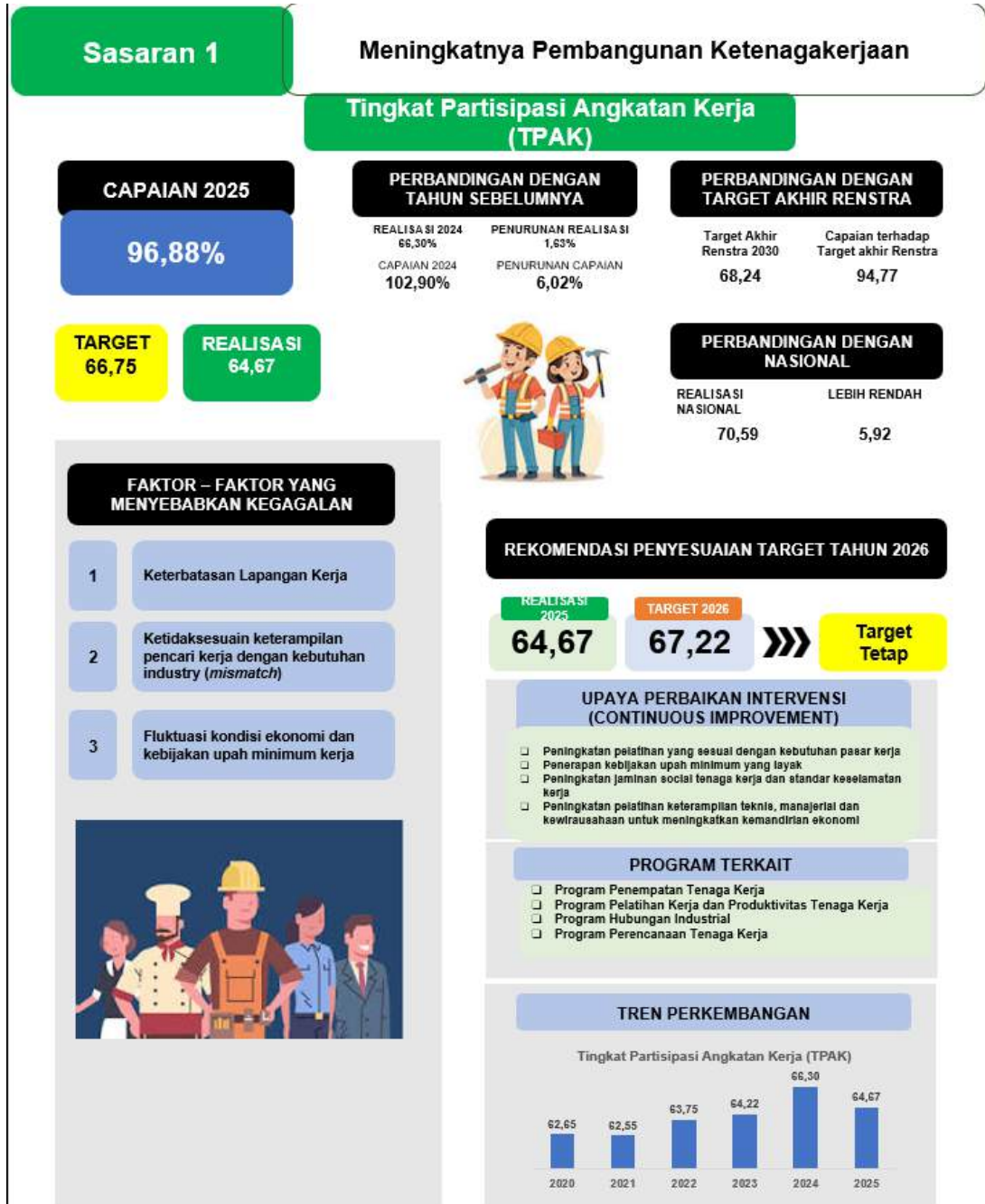
SKALA NILAI	KATEGORI PENILAIAN
>100%	Sangat Baik
80-100%	Baik
50-<80%	Sedang
<50%	Kurang

Memperhatikan tugas dan fungsi, maka dalam menghitung kinerja rumus yang digunakan adalah rumus 1 dan 2 seperti tersebut diatas.

Selanjutnya atas hasil pengukuran kinerja, dilakukan evaluasi dan analisis kinerja untuk mengetahui keberhasilan dan kegagalan dan pencapaian sasaran strategi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bogor dan sebab-sebab tercapai dan tidak tercapainya kinerja yang diharapkan.



3.1.1 Sasaran 1: Meningkatkan Pembangunan Ketenagakerjaan



Formulasi Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK)

Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) didefinisikan sebagai jumlah angkatan kerja dibandingkan dengan jumlah penduduk usia kerja.



Berdasarkan data capaian kinerja tahun 2025 terlihat bahwa indikator sasaran 1 tercapai dengan kategori baik (96,88%). Adapun analisisnya adalah sebagai berikut :

Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bogor berkomitmen untuk meningkatkan pembangunan ketenagakerjaan yang dapat dilihat dari Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK). Hal ini ditandai capaian kinerja Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) hampir mencapai target yaitu sebesar 96,88% dengan target sebesar 66,75% dan terealisasi sebesar 64,67%. Realisasi TPAK sebesar 64,67% artinya jumlah angkatan kerja di Kabupaten Bogor sebanyak 2.839.349 juta orang dari jumlah penduduk usia kerja sebanyak 4.390.458 juta orang.

Jika dibandingkan dengan tahun sebelumnya, dari segi realisasi TPAK menurun sebesar 1,63% dari Tahun 2024 sebesar 66,30% dan Tahun 2025 sebesar 64,67%. Dari segi pencapaian kinerja juga mengalami penurunan sebesar 6,02% yaitu dari capaian Tahun 2024 sebesar 102,90% sementara pada Tahun 2025 sebesar 96,88%.

Jika dibandingkan dengan beberapa tahun sebelumnya, realisasi tingkat partisipasi angkatan kerja tahun 2025 ini lebih tinggi 0,78% yaitu dari rata-rata realisasi 2020-2024 sebesar 63,89% dan realisasi 2025 sebesar 64,67%. Mulai tahun 2020 hingga tahun 2025, rata rata kenaikan tingkat partisipasi angkatan kerja sebesar 0,4%.

Dari aspek perencanaan jangka menengah, TPAK Tahun 2025 sudah mencapai batas aman yaitu sudah mencapai 94,77% yaitu dari target akhir RPJMD sebesar 68,24% terealisasi sebesar 64,67%. Pada tingkat nasional, realisasi TPAK Kabupaten Bogor sebesar 64,67% tersebut memiliki posisi lebih rendah 5,92% dari rata rata nasional sebesar 70,59%.

Faktor-faktor yang mendukung pencapaian Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) antara lain meningkatnya tenaga kerja yang kompeten, meningkatnya pencari kerja yang bekerja, dan diterapkannya tata kelola kerja yang layak bagi perusahaan.

1. Meningkatnya tenaga kerja yang kompeten. Hal ini ditandai dengan persentase tenaga kerja bersertifikat kompetensi sebesar 1,05%. Kondisi tersebut didorong



dengan tersedianya lulusan bersertifikat pelatihan sebesar 100%, terdokumentasikannya rasio instruktur dengan peserta sebesar 4,26%, tersedianya instruktur bersertifikat sebesar 100%, tersedianya LPK terakreditasi sebesar 11,61%, tersedianya LPK berizin sebesar 100%, tersedianya Perusahaan yang menerapkan program produktivitas sebesar 12,30%, dan terdokumentasikannya data produktivitas sebesar 67,05%. Adapun upaya-upaya yang dilakukan untuk meningkatkan tingkat partisipasi angkatan kerja melalui peningkatan tenaga kerja yang kompeten yang diintervensi program pelatihan kerja dan produktivitas tenaga kerja adalah terlaksananya konsultasi produktivitas sebanyak 10 perusahaan, tersusunnya dokumen hasil pengukuran produktivitas sebanyak 1 dokumen, terlaksananya kesepakatan/koordinasi dalam rangka optimalisasi kapasitas instruktur dan peningkatan sarana prasarana pelatihan vokasi pada tahun 2025 sebanyak 1 lembaga, terbinanya LPK swasta sebanyak 60 lembaga, terlaksananya pelatihan berbasis kompetensi sebanyak 540 orang.

2. Meningkatnya pencari kerja yang bekerja. Hal ini ditandai dengan persentase pencari kerja yang terdaftar yang bekerja sebesar 24,33%. Kondisi tersebut didorong dengan tersedianya dokumen perjanjian kerja sebanyak 1 perjanjian, tersedianya lowongan pekerjaan sejumlah 2600 lowongan, terlaksananya penempatan tenaga kerja online sejumlah 4000 orang, tersedianya bursa kerja khusus sebanyak 174 BKK, dan terdatanya Calon Pekerja Migran Indonesia sebanyak 70 orang. Adapun upaya-upaya yang dilakukan untuk meningkatkan tingkat partisipasi angkatan kerja melalui peningkatan pencari kerja yang bekerja yang diintervensi program penempatan tenaga kerja adalah terlaksananya program perluasan kerja sebanyak 140 orang, terlaksananya penyuluhan dan bimbingan jabatan sebanyak 190 orang, tersedianya data Informasi pasar kerja sebanyak 1 dokumen, terlaksananya pendaftaran di karir hub sebanyak 18.000 orang, meningkatnya pencari kerja yang mendapatkan pekerjaan melalui jobfair/bursa kerja sebanyak 80 orang, terlaksananya peningkatan perlindungan dan kompetensi calon pekerja migran indonesia dan pekerja migran indonesia sebanyak 30 orang.



3. Diterapkannya tata kelola kerja yang layak bagi perusahaan sebesar 41,51%. Kondisi tersebut didorong dengan terlaksananya pengesahan peraturan perusahaan sebesar 3,76%, tersedianya perusahaan dengan perjanjian kerja bersama sebesar 0,67%, tersedianya struktur skala upah sebesar 7,71%, tersedianya perusahaan peserta BPJS TK sebesar 71,03% , tersedianya data perselisihan sebesar 10,65%, terdokumentasikannya data Serikat Pekerja/Serikat Buruh sebanyak 364 SP/SB , dan terlaksananya pemberdayaan LKS Tripartit sebanyak 1 LKS. Adapun upaya-upaya yang dilakukan untuk meningkatkan tingkat partisipasi angkatan kerja melalui penerapan tata kelola kerja yang layak bagi perusahaan diintervensi program hubungan industrial adalah tersedianya dokumen pengesahan peraturan perusahaan sebanyak 117 perusahaan, terdokumentasikannya data darana hubungan industrial sebanyak 1 laporan, terlaksananya perjanjian kerja bersama bagi perusahaan sebanyak 27 perusahaan, terselesaikannya perselisihan sebanyak 42 perkara, terlaksananya pencegahan perselisihan sebanyak 42 perkara, terverifikasinya organisasi pekerja/pengusaha sebanyak 345 asosiasi, terlaksananya edukasi LKS tripartit sebanyak 1 lembaga.

4. Meningkatnya kualitas perencanaan tenaga kerja. Hal ini ditandai dengan persentase kegiatan yang dilaksanakan yang mengacu ke rencana tenaga kerja sebesar 91,67%. Kondisi ini didorong dengan tersusunya dokumen rencana tenaga kerja sebanyak 1 dokumen. Adapun upaya-upaya yang dilakukan untuk menurunkan tingkat partisipasi angkatan kerja melalui peningkatan kualitas perencanaan tenaga kerja yang diintervensi program perencanaan tenaga kerja adalah tersusunnya dokumen rencana tenaga kerja makro sebanyak 1 dokumen.

Dalam rangka mengakselerasikan kinerja meningkatnya tingkat partisipasi angkatan kerja diperlukan upaya-upaya perbaikan di tahun 2026 yaitu peningkatan pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan pasar kerja, penerapan kebijakan upah minimum yang layak, peningkatan jaminan sosial tenaga kerja



dan standar keselamatan kerja, dan peningkatan pelatihan keterampilan teknis, manajerial dan kewirausahaan untuk meningkatkan kemandirian ekonomi.

Program yang mendukung pencapaian Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja meliputi 4 (empat) program yaitu Program Pelatihan Kerja dan Produktivitas Tenaga Kerja, Program Penempatan Tenaga Kerja, Program Hubungan Industrial dan Program Perencanaan Tenaga Kerja.

Efisiensi anggaran atas capaian tingkat partisipasi angkatan kerja di atas tidak ada. Hal ini disebabkan karena indikator ini tidak mencapai target.

Faktor- faktor yang menyebabkan Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja Tidak Mencapai Target dan Upaya Perbaikan Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja Tahun 2026.

1. Keterbatasan Lapangan Kerja

Jumlah penduduk usia kerja yang tumbuh lebih cepat daripada kesempatan kerja yang tersedia. Jumlah penduduk usia kerja di Kabupaten Bogor pada Agustus 2025 sebanyak 4,39 juta orang atau naik 0,07 juta orang dari Agustus 2024. Sedangkan untuk lapangan pekerjaan utama pada sektor jasa mengalami penurunan. Meningkatnya kasus Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) di Provinsi Jawa Barat juga berdampak pada Kabupaten Bogor dengan jumlah kasus PHK yang cukup tinggi pada tahun 2025. Hal ini disebabkan oleh berbagai faktor yaitu seperti adanya penutupan perusahaan karena tidak sanggup bersaing pada pasar global dan adanya relokasi perusahaan ke wiayah dengan Upah Minimum Kerja (UMK) yang lebih rendah dari Kabupaten Bogor. Upaya yang dilakukan melalui kegiatan Pelatihan Wirausaha Baru yang bertujuan agar pencari kerja memiliki kompetensi dan keterampilan untuk menciptakan usaha secara mandiri. Pada tahun 2025 jumlah orang yang sudah dilatih sebanyak 180 orang yang terdiri dari kegiatan pelatihan wirausaha baru dan Bimtek Manajemen Usaha. Kegiatan pelatihan wirausaha baru yang telah dilaksanakan meliputi pelatihan bidang sablon, pelatihan Budidaya Ulat Jerman, dan pelatihan Bidang Jasa Bengkel Sepeda Motor.

2. Ketidaksesuaian keterampilan (*mismatch*)



Kualitas Sumber Daya Manusia atau mutu tenaga kerja yang masih rendah dan belum sesuai dengan kebutuhan industry. Masih rendahnya kualitas SDM ini ditunjukkan dari karakteristik penduduk bekerja berdasarkan Pendidikan tertinggi yang ditamatkan. Data Sakernas Agustus 2025 menunjukkan bahwa penduduk usia kerja lulusan SD ke bawah mengalami kenaikan sebanyak 59,12 ribu orang, Sekolah Menengah Pertama sebanyak 24,28 ribu orang dan SMK sebanyak 61,14ribu orang, sedangkan lulusan SMA mengalami penurunan sebanyak 86,04 ribu orang dan Diploma//Universitas turun sebanyak 89,31ribu orang. Upaya yang dilakukan melalui melalui penyelenggaraan Pelatihan dan Uji Kompetensi (sertifikat BNSP) baik di UPT BLK (Balai Latihan Kerja) maupun Mobil Training Unit (MTU) kepada pencari kerja yang belum memiliki pekerjaan agar dapat bekerja di perusahaan atau mengikuti pemagangan. Berbagai jenis pelatihan telah dilakukan oleh UPT Balai Latihan Kerja seperti pelatihan di bidang otomotif, las, pengoperasian mesin bubut, bidang teknik pendingin, bidang instalasi listrik, bidang komputer, bidang design grafis, autocad, furniture, bidang perhotelan, house keeping, menjahit, dan content creator. Total sampai dengan akhir tahun 2025 jumlah pencari kerja yang sudah dilatih di Balai Latihan Kerja sejumlah 5.552 orang.

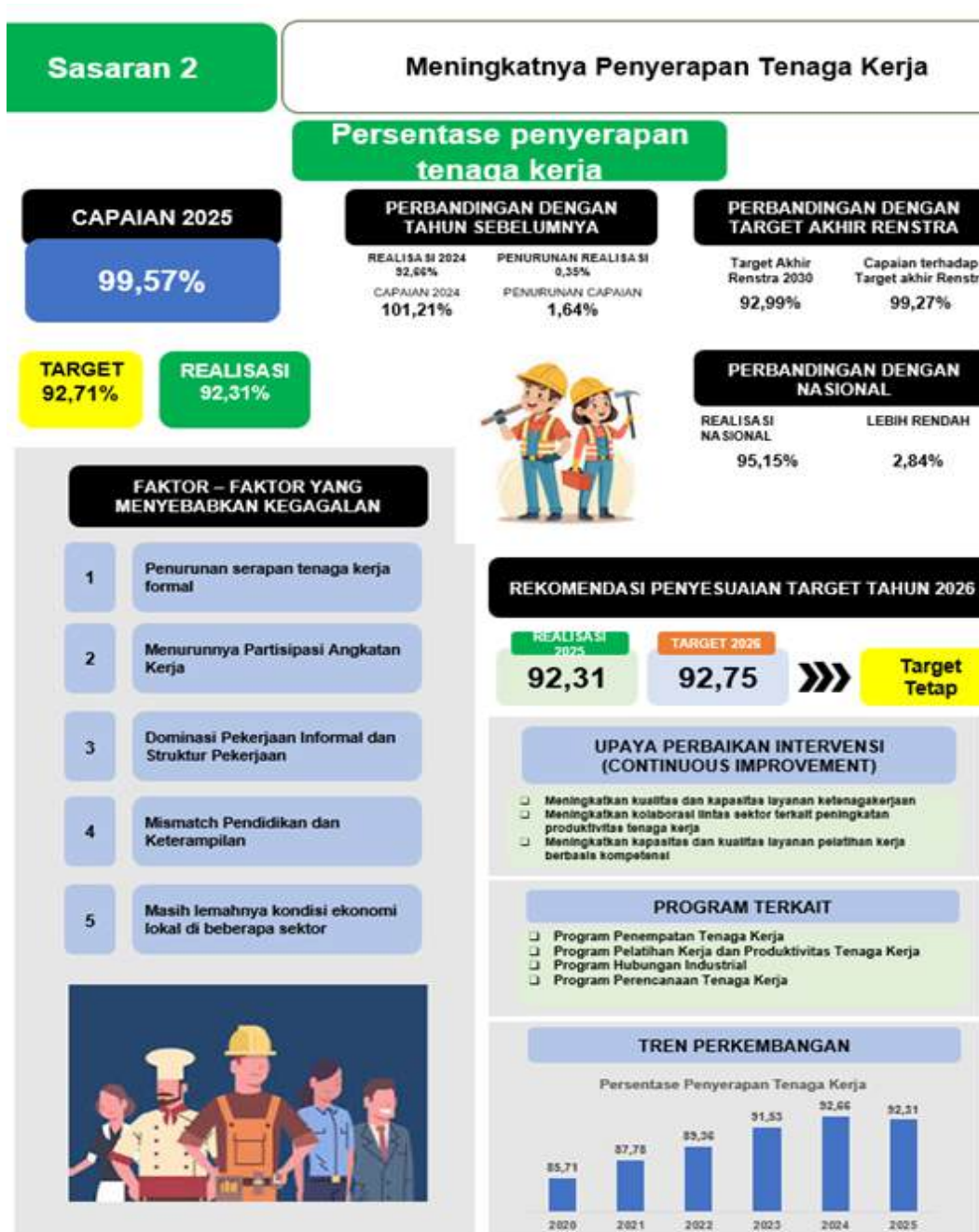
3. Kondisi Ekonomi

Fluktuasi ekonomi dan upah minimum kerja yang menyebabkan menurunnya minat kerja. Kondisi perekonomian di Kabupaten Bogor cukup stabil dan mengalami kenaikan realisasi investasi setiap tahunnya namun jumlah tenaga kerja menurun. Hal ini dikarenakan adanya pergeseran ke sektor dengan nilai tambah lebih tinggi, pemanfaatan teknologi dan peningkatan efisiensi manajerial. Upah Minimum Kerja (UMK) yang terlalu rendah juga dapat mengurangi minat pencari kerja. Upaya yang dilakukan dengan menetapkan upah minimum yang berkeadilan dan menciptakan hubungan industrial yang harmonis dan perlindungan tenaga kerja. Adanya kebijakan Upah Minimum Kerja (UMK) Kabupaten Bogor yang mengalami kenaikan dari tahun ke tahun dapat meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja. Saat ini UMK Kabupaten Bogor berada di angka Rp. 5.161.769 atau naik 5,83% dari tahun sebelumnya.



3.1.2 Sasaran 2: Meningkatnya penyerapan tenaga kerja

Berdasarkan data capaian kinerja tahun 2025 terlihat bahwa indikator sasaran 2 tercapai dengan kategori baik (99,57%). Adapun analisisnya adalah sebagai berikut :



Formulasi Persentase Penyerapan Tenaga Kerja

Persentase penyerapan tenaga kerja didefinisikan sebagai jumlah penduduk yang bekerja dibandingkan dengan jumlah angkatan kerja.



Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bogor berkomitmen untuk meningkatkan penyerapan tenaga kerja yang dapat dilihat dari persentase penyerapan tenaga kerja. Hal ini ditandai Capaian kinerja persentase penyerapan tenaga kerja hampir mencapai target yaitu sebesar 99,57% dengan target sebesar 92,71% dan terealisasi sebesar 92,31%. Realisasi persentase penyerapan tenaga kerja sebesar 92,31% artinya jumlah penduduk bekerja di Kabupaten Bogor sebanyak 2.620.918 juta orang dari jumlah angkatan kerja sebanyak 2.839.349 juta orang.

Jika dibandingkan dengan tahun sebelumnya, dari segi realisasi persentase penyerapan tenaga kerja menurun sebesar 0,35% dari Tahun 2024 sebesar 92,66% dan Tahun 2025 sebesar 92,31%. Dari segi pencapaian kinerja juga mengalami penurunan sebesar 1,64% yaitu dari capaian Tahun 2024 sebesar 101,21% sementara pada Tahun 2025 sebesar 99,57%.

Jika dibandingkan dengan beberapa tahun sebelumnya, realisasi persentase penyerapan tenaga kerja tahun 2025 ini lebih tinggi 2,90% yaitu dari rata-rata realisasi 2020-2024 sebesar 89,41% dan realisasi 2025 sebesar 92,31%. Mulai tahun 2020 hingga tahun 2025, rata rata kenaikan tingkat partisipasi angkatan kerja sebesar 1,32%.

Dari aspek perencanaan jangka menengah, persentase penyerapan tenaga kerja Tahun 2025 sudah mencapai batas aman yaitu sudah mencapai 99,27% yaitu dari target akhir RPJMD sebesar 92,99% terealisasi sebesar 92,31%. Pada tingkat nasional, realisasi persentase penyerapan tenaga kerja Kabupaten Bogor sebesar 92,31% tersebut memiliki posisi lebih rendah 2,84% dari rata rata nasional sebesar 95,15%.

Faktor-faktor yang mendukung pencapaian persentase penyerapan tenaga kerja antara lain meningkatnya tenaga kerja yang kompeten, meningkatnya pencari kerja yang bekerja, dan diterapkannya tata kelola kerja yang layak bagi Perusahaan.

1. Meningkatnya tenaga kerja yang kompeten. Hal ini ditandai dengan persentase tenaga kerja bersertifikat kompetensi sebesar 1,05%. Kondisi tersebut didorong dengan tersedianya lulusan bersertifikat pelatihan sebesar 100%, terdokumentasikannya rasio instruktur dengan peserta sebesar 4,26%, tersedianya



instruktur bersertifikat sebesar 100%, tersedianya LPK terakreditasi sebesar 11,61%, tersedianya LPK berizin sebesar 100% , tersedianya Perusahaan yang menerapkan program produktivitas sebesar 12,30%, dan terdokumentasikannya data produktivitas sebesar 67,05%. Adapun upaya-upaya yang dilakukan untuk meningkatkan persentase penyerapan tenaga kerja melalui peningkatan tenaga kerja yang kompeten yang diintervensi program pelatihan kerja dan produktivitas tenaga kerja adalah terlaksananya konsultasi produktivitas sebanyak 10 perusahaan, tersusunnya dokumen hasil pengukuran produktivitas sebanyak 1 dokumen, terlaksananya kesepakatan/koordinasi dalam rangka optimalisasi kapasitas instruktur dan peningkatan sarana prasarana pelatihan vokasi pada tahun 2025 sebanyak 1 lembaga, terbinanya LPK swasta sebanyak 60 lembaga, terlaksananya pelatihan berbasis kompetensi sebanyak 540 orang.

2. Meningkatnya pencari kerja yang bekerja. Hal ini ditandai dengan persentase pencari kerja yang terdaftar yang bekerja sebesar 24,33%. Kondisi tersebut didorong dengan tersedianya dokumen perjanjian kerja sebanyak 1 perjanjian, tersedianya lowongan pekerjaan sejumlah 2600 lowongan, terlaksananya penempatan tenaga kerja online sejumlah 4000 orang, tersedianya bursa kerja khusus sebanyak 174 BKK, dan terdatanya Calon Pekerja Migran Indonesia sebanyak 70 orang. Adapun upaya-upaya yang dilakukan untuk meningkatkan persentase penyerapan tenaga kerja melalui peningkatan pencari kerja yang bekerja yang diintervensi program penempatan tenaga kerja adalah terlaksananya program perluasan kerja sebanyak 140 orang, terlaksananya penyuluhan dan bimbingan jabatan sebanyak 190 orang, tersedianya data Informasi pasar kerja sebanyak 1 dokumen, terlaksananya pendaftaran di karir hub sebanyak 18.000 orang, meningkatnya pencari kerja yang mendapatkan pekerjaan melalui jobfair/bursa kerja sebanyak 80 orang, terlaksananya peningkatan perlindungan dan kompetensi calon pekerja migran indonesia dan pekerja migran indonesia sebanyak 30 oorang.
3. Diterapkannya tata kelola kerja yang layak bagi Perusahaan sebesar 41,51%. Kondisi tersebut didorong dengan terlaksananya pengesahan peraturan



Perusahaan sebesar 3,76%, tersedianya Perusahaan dengan perjanjian kerja Bersama sebesar 0,67%, tersedianya struktur skala upah sebesar 7,71%, tersedianya Perusahaan peserta BPJS TK sebesar 71,03% , tersedianya data perselisihan sebesar 10,65%, terdokumentasikannya data Serikat Pekerja/Serikat Buruh sebanyak 364 SP/SB , dan terlaksananya pemberdayaan LKS Tripartit sebanyak 1 LKS. Adapun upaya-upaya yang dilakukan untuk meningkatkan persentase penyerapan tenaga kerja melalui penerapan tata kelola kerja yang layak bagi perusahaan diintervensi program hubungan industrial adalah tersedianya dokumen pengesahan peraturan perusahaan sebanyak 117 perusahaan, terdokumentasikannya data darana hubungan industrial sebanyak 1 laporan, terlaksananya perjanjian kerja bersama bagi perusahaan sebanyak 27 perusahaan, terselesaikannya perselisihan sebanyak 42 perkara, terlaksananya pencegahan perselisihan sebanyak 42 perkara, terverifikasinya organisasi pekerja/pengusaha sebanyak 345 asosiasi, terlaksananya edukasi LKS tripartit sebanyak 1 lembaga.

4. Meningkatnya kualitas perencanaan tenaga kerja. Hal ini ditandai dengan persentase kegiatan yang dilaksanakan yang mengacu ke rencana tenaga kerja sebesar 91,67%. Kondisi ini didorong dengan tersusunya dokumen rencana tenaga kerja sebanyak 1 dokumen. Adapun upaya-upaya yang dilakukan untuk meningkatkan persentase penyerapan tenaga kerja melalui peningkatan kualitas perencanaan tenaga kerja yang diintervensi program perencanaan tenaga kerja adalah tersusunnya dokumen rencana tenaga kerja makro sebanyak 1 dokumen.

Dalam rangka mengakselerasikan kinerja meningkatnya penyerapan tenaga kerja diperlukan upaya-upaya perbaikan di tahun 2026 yaitu meningkatkan kualitas dan kapasitas layanan ketenagakerjaan, meningkatkan kolaborasi lintas sektor terkait peningkatan produktivitas tenaga kerja, dan meningkatkan kapasitas dan kualitas layanan pelatihan kerja berbasis kompetensi.

Program yang mendukung pencapaian persentase penyerapan tenaga kerja meliputi 4 (tiga) program yaitu Program Pelatihan Kerja dan Produktivitas Tenaga Kerja,



Program Penempatan Tenaga Kerja, dan Program Hubungan Industrial dan Program Perencanaan Tenaga Kerja.

Efisiensi anggaran atas capaian persentase penyerapan tenaga kerja di atas tidak ada. Hal ini disebabkan karena indikator ini tidak mencapai target.

Faktor- faktor yang menyebabkan persentase penyerapan tenaga kerja Tidak Mencapai Target dan Upaya Perbaikan persentase penyerapan tenaga kerja Tahun 2026.

1. Penurunan serapan tenaga kerja formal

Penyerapan tenaga kerja formal di Kabupaten Bogor menurun secara signifikan, sehingga kontribusi sektor formal terhadap total pekerjaan turun. Hal ini berkontribusi pada naiknya pengangguran meskipun sektor informal tetap menyerap tenaga kerja. Upaya yang dilakukan yaitu adanya peningkatan keterampilan sesuai kebutuhan industry seperti pelatihan teknis, sertifikasi vokasi, pelatihan digital dan kewirausahaan untuk menutup gap antara kompetensi pencari kerja dan kebutuhan pasar.

2. Menurunnya Partisipasi Angkatan Kerja

Tingkat partisipasi Angkatan kerja turun dari 66,30% pada tahun 2024 menjadi 64,67% pada tahun 2025. Penurunan ini berarti lebih sedikit penduduk yang aktif mencari kerja atau bekerja di sektor formal maupun informal. Upaya yang dilakukan melalui optimalisasi Balai Latihan Kerja dan Informasi Pasar Kerja yaitu dengan memperkuat Balai Latihan Kerja (BLK) dan mempermudah akses informasi lowongan kerja. Meningkatkan kolaborasi dengan Dinas Koperasi dan UMKM agar mendukung UMKM dengan modal, pelatihan bisnis, akses pasar digital, serta pembiayaan mikro untuk menciptakan lebih banyak lapangan kerja local dan Dinas Pemuda dan Olahraga agar memaksimalkan program pembinaan wirausaha pemuda dan Perempuan untuk meningkatkan partisipasi kerja dan penciptaan usaha baru

3. Dominasi Pekerjaan Informal dan Struktur Pekerjaan

Banyak pekerja terikat di sektor informal dengan kualitas pekerjaan yang rendah, sehingga kenaikan jumlah pekerja tidak otomatis tercermin sebagai serapan formal yang produktif. Upaya yang dilakukan dengan penyusunan kebijakan



inklusif agar sektor informal bisa bertransformasi menuju formalitas kerja yang lebih produktif dan berkesinambungan. Fasilitasi akses jaminan sosial, pelatihan dan pembinaan usaha informal agar naik kelas.

4. Mismatch Pendidikan dan Keterampilan

Distribusi tenaga kerja menunjukkan dominasi lulusan Pendidikan menengah ke bawah di pasar tenaga kerja, sementara serapan kerja formal justru menuntut keterampilan yang tinggi yang menyebabkan mismatch antara kebutuhan pasar kerja dan kemampuan pencari kerja. Upaya yang dilakukan yaitu dengan meningkatkan kolaborasi pemerintah dan dunia industry untuk penyelenggaraan bursa kerja, magang, dan pelatihan sebelum bekerja (on the job training) termasuk Kerjasama dengan investor local dan nasional. Penyusunan Perencanaan ketenagakerjaan terintegrasi yang melibatkan semua perangkat daerah terkait untuk memastikan program ekonomi dan ketenagakerjaan sinkron dengan kebutuhan pasar dan potensi regional.

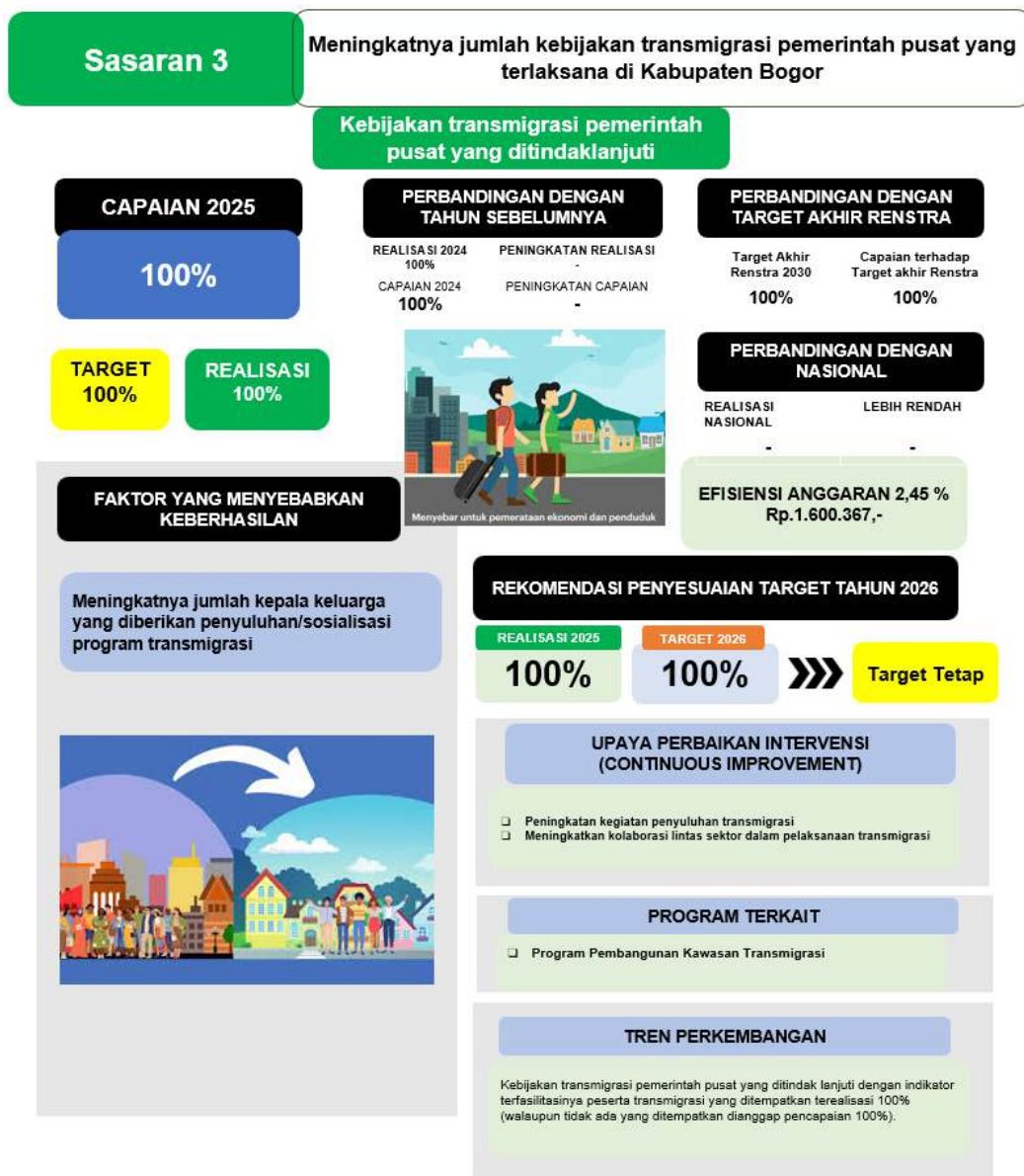
5. Kondisi Ekonomi Lokal

Pertumbuhan ekonomi yang belum cukup tinggi di beberapa sektor juga memengaruhi kemampuan daerah dalam menciptakan lapangan kerja baru yang berkualitas dan formal, seperti sektor jasa yang menunjukkan tren penurunan serapan pekerja. Upaya yang dilakukan yaitu dengan adanya insentif investasi kepada sektor yang memiliki potensi serapan tenaga kerja tinggi seperti manufaktur, logistic, pariwisata, dan ekonomi kreatif. Penyederhanaan perizinan usaha agar meningkatkan kesempatan kerja. Mendorong adanya investasi pada industry yang padat kerja bukan padat modal sehingga mampu menyerap tenaga kerja lokal.



3.1.3 Sasaran 3: Meningkatnya jumlah kebijakan transmigrasi pemerintah pusat yang terlaksana di Kabupaten Bogor

Berdasarkan data capaian kinerja tahun 2025 terlihat bahwa indikator sasaran 3 tercapai dengan kategori sangat baik (100%). Adapun analisisnya adalah sebagai berikut :



Formulasi Kebijakan Transmigrasi Pemerintah Pusat yang ditindaklanjuti Kebijakan Transmigrasi Pemerintah Pusat yang ditindaklanjuti didefinisikan sebagai persentase kepala keluarga yang mendapatkan penyuluhan.



Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bogor berkomitmen dalam meningkatkan jumlah kebijakan transmigrasi pusat yang terlaksana di Kabupaten Bogor yang dapat dilihat dari kebijakan transmigrasi pemerintah pusat yang ditindaklanjuti. Hal ini ditandai Capaian kinerja kebijakan transmigrasi pemerintah pusat yang ditindaklanjuti telah mencapai target yaitu sebesar 100% dengan target sebesar 100% dan terealisasi sebesar 100%. Realisasi kebijakan transmigrasi pemerintah pusat yang ditindaklanjuti sebesar 100% artinya terfasilitasinya peserta transmigrasi yang ditempatkan sebesar 100%.

Jika dibandingkan dengan tahun sebelumnya, dari segi realisasi kebijakan transmigrasi pemerintah pusat yang ditindaklanjuti masih sama sebesar 100% dari Tahun 2024 sebesar 100% dan Tahun 2025 sebesar 100%. Dari segi pencapaian kinerja juga tetap sebesar 100% yaitu dari capaian Tahun 2024 sebesar 100% dan pada Tahun 2025 sebesar 100%.

Jika dibandingkan dengan beberapa tahun sebelumnya, realisasi kebijakan transmigrasi pemerintah pusat yang ditindaklanjuti tahun 2025 ini tetap 100%.

Dari aspek perencanaan jangka menengah, kebijakan transmigrasi pemerintah pusat yang ditindaklanjuti Tahun 2025 sudah mencapai batas aman yaitu sudah mencapai 100% yaitu dari target akhir RPJMD sebesar 100% terealisasi sebesar 100%. Pada tingkat nasional, realisasi persentase penyerapan tenaga kerja Kabupaten Bogor sebesar 100% tersebut tidak dapat dibandingkan karena tidak adanya data pada realisasi nasional.

Faktor yang mendukung pencapaian kebijakan transmigrasi pemerintah pusat yang ditindaklanjuti yaitu meningkatnya jumlah kepala keluarga yang diberikan penyuluhan/sosialisasi program transmigrasi yaitu Meningkatnya jumlah kepala keluarga yang diberikan penyuluhan/sosialisasi program transmigrasi. Hal ini ditandai dengan persentase kepala keluarga yang mendapatkan penyuluhan sebesar 100%. Kondisi ini didorong dengan terfasilitasinya transmigran yang ditempatkan sebesar 100%.



Adapun upaya-upaya yang dilakukan untuk meningkatkan jumlah kebijakan transmigrasi pusat yang terlaksana di Kabupaten Bogor melalui peningkatan jumlah kepala keluarga yang diberikan penyuluhan/sosialisasi program transmigrasi yang diintervensi program pembangunan kawasan transmigrasi adalah terlaksananya penyuluhan transmigrasi sebanyak 30 kepala keluarga.

Dalam rangka mengakselerasikan kinerja meningkatnya jumlah kebijakan transmigrasi pusat yang terlaksana di Kabupaten Bogor diperlukan upaya-upaya perbaikan di tahun 2026 yaitu meningkatkan kolaborasi lintas sektor dan pelaksanaan program transmigrasi dan peningkatan kegiatan penyuluhan transmigrasi.

Program yang mendukung pencapaian kebijakan transmigrasi pemerintah pusat yang ditindaklanjuti beserta faktor-faktor yang menyebabkan keberhasilannya meliputi 1 (satu) program yaitu Program Pembanguna Kawasan Transmigrasi. Analisis mendalam dan rinci tentang program yang mendukung keberhasilan tergambar dalam faktor-faktor yang menyebabkan keberhasilan sebagaimana sudah dijelaskan pada pembahasan sebelumnya.

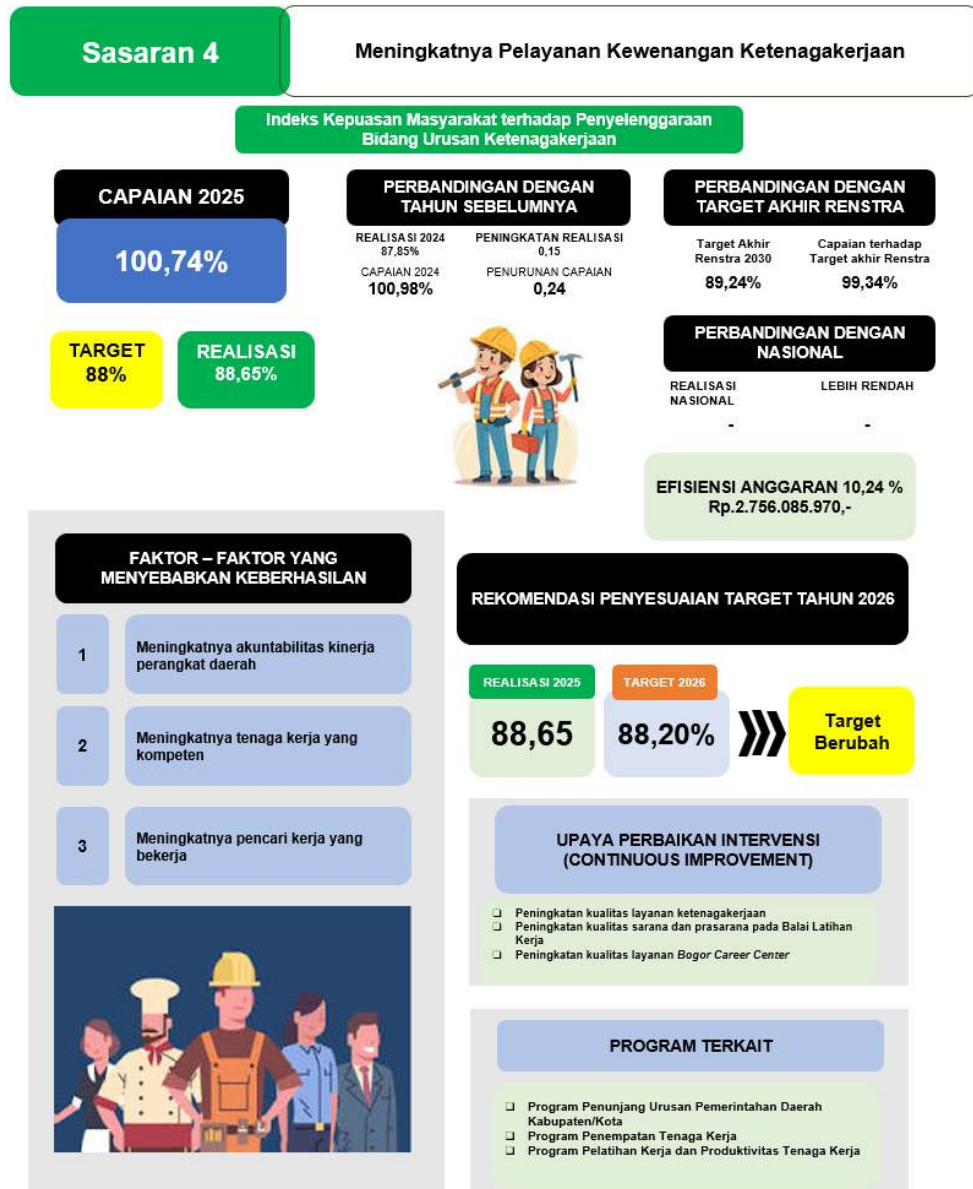
Adapun efisiensi anggaran atas capaian sasaran strategis di atas sebesar 2,45% atau setara dengan Rp1.600.367,00. Efisiensi ini didapat dari pagu anggaran sebesar Rp65.302.625,00. dan terealisasi sebesar Rp63.702.258,00.

Berdasarkan pembahasan sasaran strategis di atas, indikator **kebijakan transmigrasi pemerintah pusat yang ditindaklanjuti** sebesar 100%. Oleh karena itu, kinerja dari sasaran **meningkatnya jumlah kebijakan transmigrasi pusat yang terlaksana di Kabupaten Bogor** tercapai.



3.1.4 Sasaran 4: Meningkatnya Pelayanan Kewenangan Ketenagakerjaan

Berdasarkan data capaian kinerja tahun 2025 terlihat bahwa indikator sasaran 4 tercapai dengan kategori sangat baik (100,74%). Adapun analisisnya adalah sebagai berikut :



Formulasi Indeks Kepuasan Masyarakat terhadap penyelenggaraan bidang urusan ketenagakerjaan: Hasil Survey Kepuasan Masyarakat pada tahun 2025 pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bogor.



Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bogor berkomitmen dalam meningkatnya pelayanan kewenangan ketenagakerjaan yang dapat dilihat dari indeks kepuasan masyarakat terhadap penyelenggaraan bidang urusan ketenagakerjaan. Hal ini ditandai Capaian kinerja indeks kepuasan masyarakat terhadap penyelenggaraan bidang urusan ketenagakerjaan telah mencapai target yaitu sebesar 100,74% dengan target sebesar 88,00% dan terealisasi sebesar 88,65%. Realisasi indeks kepuasan masyarakat terhadap penyelenggaraan bidang urusan ketenagakerjaan sebesar 88,65% artinya tingkat kepuasan masyarakat terhadap layanan ketenagakerjaan di Dinas Tenaga Kerja termasuk kategori baik.

Jika dibandingkan dengan tahun sebelumnya, dari segi realisasi indeks kepuasan masyarakat terhadap penyelenggaraan bidang urusan ketenagakerjaan meningkat sebesar 0,15% dari Tahun 2024 sebesar 87,85% dan Tahun 2025 sebesar 88,65%. Namun dari segi pencapaian kinerja mengalami penurunan sebesar 0,24% yaitu dari capaian Tahun 2024 sebesar 100,98% dan pada Tahun 2025 sebesar 100,74%.

Jika dibandingkan dengan beberapa tahun sebelumnya, realisasi indeks kepuasan masyarakat terhadap penyelenggaraan bidang urusan ketenagakerjaan tahun 2025 ini mengalami peningkatan dari tahun ke tahun.

Dari aspek perencanaan jangka menengah, indeks kepuasan masyarakat terhadap penyelenggaraan bidang urusan ketenagakerjaan Tahun 2025 sudah mencapai batas aman yaitu sudah mencapai 99,34% yaitu dari target akhir RPJMD sebesar 89,24% terealisasi sebesar 88,65%. Pada tingkat nasional, realisasi indeks kepuasan masyarakat terhadap penyelenggaraan bidang urusan ketenagakerjaan sebesar 88,65% tersebut tidak dapat dibandingkan karena merupakan indikator lokal yang digunakan oleh Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bogor.

Faktor-faktor yang mendukung pencapaian indeks kepuasan masyarakat terhadap penyelenggaraan bidang urusan ketenagakerjaan yaitu meningkatnya akuntabilitas kinerja instansi pemerintah, meningkatnya tenaga kerja yang kompeten, dan meningkatnya pencari kerja yang bekerja.



1. Meningkatnya akuntabilitas kinerja perangkat daerah. Hal ini ditandai dengan nilai Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bogor dengan predikat Baik . Kondisi tersebut didorong dengan terlaksananya penatausahaan barang milik daerah SKPD sejumlah 1 laporan, terpeliharanya peralatan dan mesin lainnya sebanyak 125 unit, terpeliharanya gedung kantor dan bangunan lainnya sebanyak 3 unit, terpeliharanya sarana dan prasarana gedung kantor atau bangunan lainnya sebanyak 3 unit, terpeliharanya sarana dan prasarana pendukung gedung kantor atau bangunan lainnya sebanyak 4 unit, tersedianya peralatan dan mesin lainnya sebanyak 25 unit, tersedianya sarana dan prasarana gedung kantor atau bangunan lainnya sebanyak 3 unit. Adapun upaya-upaya yang dilakukan untuk meningkatnya pelayanan kewenangan ketenagakerjaan melalui peningkatan tenaga kerja yang kompeten yang diintervensi program pelatihan kerja dan produktivitas tenaga kerja adalah terlaksananya konsultasi produktivitas sebanyak 10 perusahaan, tersusunnya dokumen hasil pengukuran produktivitas sebanyak 1 dokumen, terlaksananya kesepakatan/koordinasi dalam rangka optimalisasi kapasitas instruktur dan peningkatan sarana prasarana pelatihan vokasi pada tahun 2025 sebanyak 1 lembaga, terbinanya LPK swasta sebanyak 60 lembaga, terlaksananya pelatihan berbasis kompetensi sebanyak 540 orang.
2. Meningkatnya tenaga kerja yang kompeten. Hal ini ditandai dengan persentase tenaga kerja bersertifikat kompetensi sebesar 1,05%. Kondisi tersebut didorong dengan tersedianya lulusan bersertifikat pelatihan sebesar 100%, terdokumentasikannya rasio instruktur dengan peserta sebesar 4,26%, tersedianya instruktur bersertifikat sebesar 100%, tersedianya LPK terakreditasi sebesar 11,61%, tersedianya LPK berizin sebesar 100% , tersedianya Perusahaan yang menerapkan program produktivitas sebesar 12,30%, dan terdokumentasikannya data produktivitas sebesar 67,05%. Adapun upaya-upaya yang dilakukan untuk meningkatnya pelayanan kewenangan ketenagakerjaan melalui peningkatan tenaga kerja yang kompeten yang diintervensi program pelatihan kerja dan produktivitas tenaga kerja adalah terlaksananya konsultasi produktivitas sebanyak 10 perusahaan, tersusunnya dokumen hasil pengukuran produktivitas sebanyak 1 dokumen, terlaksananya kesepakatan/koordinasi



dalam rangka optimalisasi kapasitas instruktur dan peningkatan sarana prasarana pelatihan vokasi pada tahun 2025 sebanyak 1 lembaga, terbinanya LPK swasta sebanyak 60 lembaga, terlaksananya pelatihan berbasis kompetensi sebanyak 540 orang.

3. Meningkatnya pencari kerja yang bekerja. Hal ini ditandai dengan persentase pencari kerja yang terdaftar yang bekerja sebesar 24,33%. Kondisi tersebut didorong dengan tersedianya dokumen perjanjian kerja sebanyak 1 perjanjian, tersedianya lowongan pekerjaan sejumlah 2600 lowongan, terlaksananya penempatan tenaga kerja online sejumlah 4000 orang, tersedianya bursa kerja khusus sebanyak 174 BKK, dan terdatanya Calon Pekerja Migran Indonesia sebanyak 70 orang. Adapun upaya-upaya yang dilakukan untuk meningkatnya pelayanan kewenangan ketenagakerjaan melalui peningkatan pencari kerja yang bekerja yang diintervensi program penempatan tenaga kerja adalah terlaksananya program perluasan kerja sebanyak 140 orang, terlaksananya penyuluhan dan bimbingan jabatan sebanyak 190 orang, tersedianya data Informasi pasar kerja sebanyak 1 dokumen, terlaksananya pendaftaran di karir hub sebanyak 18.000 orang, meningkatnya pencari kerja yang mendapatkan pekerjaan melalui jobfair/bursa kerja sebanyak 80 orang, terlaksananya peningkatan perlindungan dan kompetensi calon pekerja migran Indonesia dan pekerja migran Indonesia sebanyak 30 orang.

Dalam rangka mengakselerasikan kinerja meningkatnya pelayanan kewenangan ketenagakerjaan diperlukan upaya-upaya perbaikan di tahun 2026 yaitu peningkatan kualitas layanan ketenagakerjaan, peningkatan kualitas sarana dan prasarana pada UPT Balai Latihan Kerja dan peningkatan kualitas layanan *Bogor Career Center*.

Program yang mendukung pencapaian indeks kepuasan masyarakat terhadap penyelenggaraan bidang urusan ketenagakerjaan beserta faktor-faktor yang menyebabkan keberhasilannya meliputi 3 (tiga) program yaitu Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota, Program Pelatihan Kerja dan Produktivitas Tenaga Kerja, dan Program Penempatan Tenaga Kerja. Analisis



mendalam dan rinci tentang program yang mendukung keberhasilan tergambar dalam faktor-faktor yang menyebabkan keberhasilan sebagaimana sudah dijelaskan pada pembahasan sebelumnya. Adapun efisiensi anggaran atas capaian sasaran strategis di atas sebesar 10,24% atau setara dengan Rp2.756.085.970,00. Efisiensi ini didapat dari pagu anggaran sebesar Rp26.912.483.283,00. dan terealisasi sebesar Rp24.156.397.313,00.

Berdasarkan pembahasan sasaran strategis di atas, indikator **indeks kepuasan masyarakat terhadap penyelenggaraan bidang urusan ketenagakerjaan** sebesar 100,74%. Oleh karena itu, kinerja dari sasaran **meningkatnya pelayanan kewenangan ketenagakerjaan** tercapai.

3.1.5 Sasaran : Meningkatnya Pengelolaan Retribusi Penggunaan Tenaga Kerja Asing (TKA)

Berdasarkan data capaian kinerja tahun 2025 terlihat bahwa indikator sasaran 5 telah tercapai melebihi target. Adapun analisisnya adalah sebagai berikut :

TAHUN	TARGET	REALISASI	%	KETERANGAN
2024	4.806.900.000	4.532.465.500	94,29	245 TKA x 12 bulan x \$100 x Rp.16.350,-
2025	5.186.221.000	7.326.249.400	141,26	375 TKA x 12 bulan x \$100 x Rp.16.178,-
2026	7.454.806.093			384 TKA x 12 bulan x \$100 x Rp.16.178,-
2027	7.569.600.000			380 TKA x 12 bulan x \$100 x Rp.16.600,-

Realisasi tahun 2025 untuk retribusi penggunaan tenaga kerja asing telah melampaui target yaitu sebesar Rp. 7.326.249.400,- atau sebesar 141,26%. Hal ini dikarenakan meningkatnya jumlah tenaga kerja asing yang membayar retribusi pada tahun 2025 sebanyak 375 orang, mengalami kenaikan sebanyak 130 orang dari tahun 2024 sebanyak 245 orang.



3.2 Realisasi Anggaran

Anggaran belanja yang digunakan untuk membiayai program dan kegiatan dalam rangka mencapai sasaran strategis Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bogor tahun 2025 terdiri dari 6 program 19 kegiatan dan 53 sub kegiatan. Adapun anggaran beanja tahun 2025 sebesar Rp. 28.434.137.111,- dan terealisasi sebesar Rp. 25.579.978.684,- atau terserap 89,96%. Ringkasan mengenai program, kegiatan, sub kegiatan dan realisasi anggaran yang telah dicapai Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bogor tahun 2025 sebagai berikut :

No	Program	Jumlah Kegiatan	Jumlah Sub Kegiatan	Pagu Anggaran (Rp)	Realisasi (Rp)	Persentase	
						Keu (%)	Fisik (%)
1.	Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota	8	33	21.487.262.450	18.982.981.856	88,35	100
2.	Program Perencanaan Tenaga Kerja	1	1	148.832.800	98.529.340	66,20	100
3.	Program Pelatihan Kerja dan Produktivitas Tenaga Kerja	4	5	4.232.896.545	4.016.483.475	94,89	100
4.	Program Penempatan Tenaga Kerja	3	6	1.192.324.288	1.156.931.982	97,03	100
5.	Program Hubungan Industrial	2	7	1.307.518.403	1.261.349.773	96,47	99,05
6.	Program Pembangunan Kawasan Transmigrasi	1	1	65.302.625	63.702.258	97,55	100
TOTAL		19	53	28.434.137.111	25.579.978.684	89,96	99,84



BAB IV

PENUTUP

Dari hasil pengukuran kinerja yang telah dipaparkan pada Subbab 3.1 dapat disimpulkan bahwa rata-rata nilai yang diperoleh Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bogor tahun 2025 sebesar 107,69 dengan predikat "SANGAT BAIK".

Di masa mendatang langkah-langkah yang akan ditempuh untuk meningkatkan kinerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bogor antara lain:

- a. Peningkatan pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan pasar kerja;
- b. Penerapan kebijakan upah minimum yang layak;
- c. Peningkatan jaminan sosial tenaga kerja dan standar keselamatan kerja;
- d. Peningkatan pelatihan keterampilan teknis, manajerial dan kewirausahaan untuk meningkatkan kemandirian ekonomi;
- e. Meningkatkan kualitas dan kapasitas layanan ketenagakerjaan;
- f. Meningkatkan kolaborasi lintas sektor terkait peningkatan produktivitas tenaga kerja;
- g. Meningkatkan kapasitas dan kualitas pelatihan kerja berbasis kompetensi;
- h. Peningkatan kegiatan penyuluhan transmigrasi;
- i. Meningkatkan kolaborasi lintas sektor dalam pelaksanaan transmigrasi;
- j. Peningkatan kualitas sarana dan prasarana pada Balai Latihan Kerja;
- k. Peningkatan kualitas layanan *Bogor Career Center*.



**PERJANJIAN KINERJA PERUBAHAN TAHUN 2025
DINAS TENAGA KERJA
KABUPATEN BOGOR**

Dalam rangka mewujudkan manajemen pemerintahan yang efektif, transparan, dan akuntabel serta berorientasi pada hasil, kami yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Drs. NANA MULYANA, M.Si
Jabatan : KEPALA DINAS TENAGA KERJA

Selanjutnya disebut PIHAK PERTAMA

Nama : RUDY SUSMANTO
Jabatan : BUPATI BOGOR

selaku atasan pihak pertama, selanjutnya disebut sebagai PIHAK KEDUA

Pihak pertama berjanji akan mewujudkan target kinerja yang seharusnya sesuai lampiran perjanjian ini, dalam rangka mencapai target kinerja jangka menengah seperti yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan. Keberhasilan dan kegagalan pencapaian target kinerja tersebut menjadi tanggung jawab kami.

Pihak kedua akan melakukan supervisi yang diperlukan serta akan melakukan evaluasi terhadap capaian kinerja dari perjanjian ini dan mengambil tindakan yang diperlukan dalam rangka pemberian penghargaan dan sanksi.


PIHAK KEDUA,

RUDY SUSMANTO

Bogor, 3 November 2025
PIHAK PERTAMA,

Drs. NANA MULYANA, M.Si
NIP. 197205031992031007


PERJANJIAN KINERJA PERUBAHAN TAHUN 2025
KEPALA DINAS TENAGA KERJA
DINAS TENAGA KERJA
KABUPATEN BOGOR

No	Sasaran	Indikator Kinerja	Satuan	Target
1	Meningkatnya Pembangunan Ketenagakerjaan	Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK)	%	66,75
2	Meningkatnya penyerapan tenaga kerja	Persentase penyerapan tenaga kerja	%	92,71
3	Meningkatnya jumlah kebijakan transmigrasi pemerintah pusat yang terlaksana di Kabupaten Bogor	Kebijakan transmigrasi pemerintah pusat yang ditindaklanjuti	%	100
4	Meningkatnya Pelayanan Kewenangan Ketenagakerjaan	Indeks Kepuasan Masyarakat terhadap Penyelenggaraan Bidang Urusan Ketenagakerjaan	Poin	88,00
5	Meningkatnya Pengelolaan Retribusi Penggunaan Tenaga Kerja Asing (TKA)	Nilai Retribusi Penggunaan Tenaga Kerja Asing (TKA)	Rp	5,186,221,000

No	Program/ Kegiatan / Sub	Anggaran	Sumber Dana
1	PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH KABUPATEN/KOTA	21,487,262,450	APBD
2	PROGRAM PERENCANAAN TENAGA KERJA	148,832,800	APBD
3	PROGRAM PELATIHAN KERJA DAN PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA	4,232,896,545	APBD
4	PROGRAM PENEMPATAN TENAGA KERJA	1,192,324,288	APBD
5	PROGRAM HUBUNGAN INDUSTRIAL	1,307,518,403	APBD
6	PROGRAM PEMBANGUNAN KAWASAN TRANSMIGRASI	65,302,625	APBD


 BUPATI BOGOR

 RUDY SUSMANTO

Bogor, 3 November 2025
 KEPALA DINAS TENAGA KERJA,

 Drs. NANA MULYANA, M.Si
 NIP. 197201031992031007



PERJANJIAN KINERJA PERUBAHAN TAHUN 2025
DINAS TENAGA KERJA
KABUPATEN BOGOR

Dalam rangka mewujudkan manajemen pemerintahan yang efektif, transparan, dan akuntabel serta berorientasi pada hasil, kami yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : R. SUHARTONO, SP
Jabatan : SEKRETARIS DINAS TENAGA KERJA

Selanjutnya disebut PIHAK PERTAMA

Nama : Drs. NANA MULYANA, M.Si
Jabatan : KEPALA DINAS TENAGA KERJA

selaku atasan pihak pertama, selanjutnya disebut sebagai PIHAK KEDUA

Pihak pertama berjanji akan mewujudkan target kinerja yang seharusnya sesuai lampiran perjanjian ini, dalam rangka mencapai target kinerja jangka menengah seperti yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan. Keberhasilan dan kegagalan pencapaian target kinerja tersebut menjadi tanggung jawab kami.

Pihak kedua akan melakukan supervisi yang diperlukan serta akan melakukan evaluasi terhadap capaian kinerja dari perjanjian ini dan mengambil tindakan yang diperlukan dalam rangka pemberian penghargaan dan sanksi.

PIHAK KEDUA,


Drs. NANA MULYANA, M.Si
NIP. 197205031992031007

Bogor, 3 November 2025
PIHAK PERTAMA,


R. SUHARTONO, SP
NIP. 197004272002121002

PERJANJIAN KINERJA PERUBAHAN TAHUN 2025
SEKRETARIS DINAS TENAGA KERJA
DINAS TENAGA KERJA
KABUPATEN BOGOR

No	Sasaran	Indikator Kinerja	Satuan	Target
1	Meningkatnya akuntabilitas kinerja perangkat daerah	Nilai AKIP Perangkat Daerah	Predikat	BB
2	Meningkatnya Kualitas Perencanaan Tenaga Kerja	Persentase kegiatan yang dilaksanakan yang mengacu ke rencana tenaga kerja	%	76,92
3	Tersusunnya dokumen RTK	Dokumen perencanaan tenaga kerja kabupaten/kota.	Dokumen	1
4	Meningkatnya kualitas perencanaan, pengukuran, pelaporan dan evaluasi kinerja perangkat daerah	Persentase dokumen perencanaan, pengukuran, pelaporan dan evaluasi kinerja PD yang berkualitas	%	100
5	Meningkatnya kualitas pengelolaan keuangan dinas	Persentase Realisasi Anggaran Perangkat Daerah	%	96
6	Pengelolaan Aset yang Berkualitas	Persentase aset yang tercatat sesuai dengan ketentuan pengelolaan barang milik daerah	%	100
7	Terpenuhinya layanan kepegawaian	Persentase ASN yang tertangani layanan kepegawaian tepat waktu	%	100
8	Terlaksananya Administrasi Umum Perangkat Daerah	Persentase terpenuhinya jasa pelayanan administrasi umum	%	100
9	Tersedianya Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	Persentase terpenuhinya kebutuhan sarana dan prasarana penunjang urusan pemerintah daerah	%	100
10	Tersedianya jasa penunjang urusan pemerintahan daerah	Persentase terpenuhinya jasa penunjang urusan pemerintah daerah	%	100
11	Terlaksananya pemeliharaan barang milik daerah penunjang urusan pemerintahan daerah	Persentase barang milik daerah yang terpelihara dengan baik	%	100

No	Program/ Kegiatan / Sub	Anggaran	Sumber Dana
1	Penyusunan Rencana Tenaga Kerja (RTK)	148,832,800	APBD
2	Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	334,796,080	APBD
3	Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	9,691,678,868	APBD
4	Administrasi Barang Milik Daerah pada Perangkat Daerah	7,413,500	APBD
5	Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah	279,464,156	APBD
6	Administrasi Umum Perangkat Daerah	508,018,830	APBD
7	Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	6,140,931,635	APBD
8	Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	1,557,739,190	APBD

No	Program/ Kegiatan / Sub	Anggaran	Sumber Dana
9	Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	2,967,220,192	APBD

KEPALA DINAS TENAGA KERJA,



Drs. NANA MULYANA, M.Si
NIP. 197205031992031007

Bogor, 3 November 2025
SEKRETARIS DINAS TENAGA KERJA,



R. SUHARTONO, SP
NIP. 197004272002121002



PERJANJIAN KINERJA PERUBAHAN TAHUN 2025
DINAS TENAGA KERJA
KABUPATEN BOGOR

Dalam rangka mewujudkan manajemen pemerintahan yang efektif, transparan, dan akuntabel serta berorientasi pada hasil, kami yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : HARIS SUNANDAR SAPUTRA, S.T, M.M
Jabatan : KEPALA BIDANG PELATIHAN DAN PRODUKTIVITAS KERJA

Selanjutnya disebut PIHAK PERTAMA

Nama : Drs. NANA MULYANA, M.Si
Jabatan : KEPALA DINAS TENAGA KERJA

selaku atasan pihak pertama, selanjutnya disebut sebagai PIHAK KEDUA

Pihak pertama berjanji akan mewujudkan target kinerja yang seharusnya sesuai lampiran perjanjian ini, dalam rangka mencapai target kinerja jangka menengah seperti yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan. Keberhasilan dan kegagalan pencapaian target kinerja tersebut menjadi tanggung jawab kami.

Pihak kedua akan melakukan supervisi yang diperlukan serta akan melakukan evaluasi terhadap capaian kinerja dari perjanjian ini dan mengambil tindakan yang diperlukan dalam rangka pemberian penghargaan dan sanksi.

PIHAK KEDUA,

Drs. NANA MULYANA, M.Si
NIP. 197205031992031007

Bogor, 3 November 2025
PIHAK PERTAMA,

HARIS SUNANDAR SAPUTRA, S.T, M.M
NIP. 197701192006041006

PERJANJIAN KINERJA PERUBAHAN TAHUN 2025
KEPALA BIDANG PELATIHAN DAN PRODUKTIVITAS KERJA
DINAS TENAGA KERJA
KABUPATEN BOGOR

No	Sasaran	Indikator Kinerja	Satuan	Target
1	Meningkatnya Tenaga Kerja yang kompeten	Persentase tenaga kerja bersertifikat kompetensi	%	1,05
2	Tersedianya lulusan bersertifikat pelatihan	Persentase lulusan bersertifikat pelatihan	%	100
3	Terdokumentasikannya rasio instruktur dengan peserta	Rasio jumlah instruktur terhadap peserta pelatihan	%	1.80
4	Tersedianya instruktur bersertifikat	Persentase instruktur bersertifikat kompetensi	%	100
5	Tersedianya LPK terakreditasi	Persentase LPK yang terakreditasi	%	17.28
6	Tersedianya LPK berizin	Persentase LPK yang memiliki perizinan	%	83.33
7	Tersedianya perusahaan yang menerapkan program produktivitas	Persentase perusahaan yang menerapkan program peningkatan produktivitas	%	8.27
8	Terdokumentasikannya data produktivitas	Data tingkat produktivitas total	%	65.10

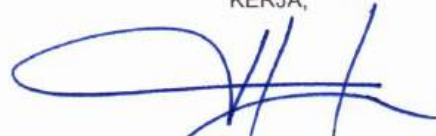
No	Program/ Kegiatan / Sub	Anggaran	Sumber Dana
1	Pelaksanaan Pelatihan berdasarkan Unit Kompetensi	3,840,781,877	APBD
2	Pembinaan Lembaga Pelatihan Kerja Swasta	177,946,968	APBD
3	Konsultansi Produktivitas pada Perusahaan Kecil	116,749,325	APBD
4	Pengukuran Produktivitas Tingkat Daerah Kabupaten/Kota	97,418,375	APBD

KEPALA DINAS TENAGA KERJA,



Drs. NANA MULYANA, M.Si
NIP. 197205031992031007

Bogor, 3 November 2025
KEPALA BIDANG PELATIHAN DAN PRODUKTIVITAS
KERJA,



HARIS SUNANDAR SAPUTRA, S.T, M.M
NIP. 197701192006041006



PERJANJIAN KINERJA PERUBAHAN TAHUN 2025
DINAS TENAGA KERJA
KABUPATEN BOGOR

Dalam rangka mewujudkan manajemen pemerintahan yang efektif, transparan, dan akuntabel serta berorientasi pada hasil, kami yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : SRI MASTUTI, S.K.M, M.K.M
Jabatan : PLT. KEPALA BIDANG PENEMPATAN DAN PERLUASAN KERJA

Selanjutnya disebut PIHAK PERTAMA

Nama : Drs. NANA MULYANA, M. Si
Jabatan : KEPALA DINAS TENAGA KERJA

selaku atasan pihak pertama, selanjutnya disebut sebagai PIHAK KEDUA

Pihak pertama berjanji akan mewujudkan target kinerja yang seharusnya sesuai lampiran perjanjian ini, dalam rangka mencapai target kinerja jangka menengah seperti yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan. Keberhasilan dan kegagalan pencapaian target kinerja tersebut menjadi tanggung jawab kami.

Pihak kedua akan melakukan supervisi yang diperlukan serta akan melakukan evaluasi terhadap capaian kinerja dari perjanjian ini dan mengambil tindakan yang diperlukan dalam rangka pemberian penghargaan dan sanksi.

PIHAK KEDUA,

Drs. NANA MULYANA, M. Si
NIP. 197205031992031007

Bogor, 3 November 2025
PIHAK PERTAMA,

SRI MASTUTI, S.K.M, M.K.M
NIP. 198409292010012015

PERJANJIAN KINERJA PERUBAHAN TAHUN 2025
PLT. KEPALA BIDANG PENEMPATAN DAN PERLUASAN KERJA
DINAS TENAGA KERJA
KABUPATEN BOGOR

No	Sasaran	Indikator Kinerja	Satuan	Target
1	Meningkatnya Pencari Kerja Yang Bekerja	Persentase pencari kerja terdaftar yang Bekerja	%	24,33
2	Meningkatnya Jumlah Kepala Keluarga yang diberikan penyuluhan / sosialisasi program transmigrasi	Persentase kepala keluarga yang mendapatkan penyuluhan	%	100
3	Tersedianya dokumen perjanjian kerja	Jumlah perjanjian kerja yang disahkan oleh dinas bidang ketenagakerjaan Kab/Kota.	Perjanjian	1
4	Tersedianya lowongan kerja	Jumlah lowongan kerja yang tersedia di wilayah kabupaten/kota	Lowongan	2600
5	Terlaksananya penempatan tenaga kerja online	Jumlah penempatan tenaga kerja melalui Informasi Pasar Kerja (IPK) Online (SISNAKER)	Orang	4000
6	Tersedianya BKK	Jumlah Bursa Kerja Khusus (BKK) wilayah kab/kota	BKK	125
7	Terdatanya CPMI/PMI	Jumlah Calon Pekerja Migran Indonesia (CPMI)/Calon Tenaga Kerja Indonesia (CTKI) yang terdata	Orang	70
8	Terfasilitasinya transmigran yang ditempatkan	Jumlah peserta transmigrasi yang ditempatkan	KK	3

No	Program/ Kegiatan / Sub	Anggaran	Sumber Dana
1	Pelayanan Antarkerja di Daerah Kabupaten/Kota	733,433,471	APBD
2	Pengelolaan Informasi Pasar Kerja	398,358,842	APBD
3	Perlindungan PMI (Pra dan Purna Penempatan) di Daerah Kabupaten/Kota	60,531,975	APBD
4	Penataan Persebaran Penduduk yang Berasal dari 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota	65,302,625	APBD

KEPALA DINAS TENAGA KERJA,



Drs. NANA MULYANA, M. Si
 NIP. 197205031992031007

Bogor, 3 November 2025
 PLT. KEPALA BIDANG PENEMPATAN DAN
 PERLUASAN KERJA,



SRI MASTUTI, S.K.M, M.K.M
 NIP. 198409292010012015



PERJANJIAN KINERJA PERUBAHAN TAHUN 2025
DINAS TENAGA KERJA
KABUPATEN BOGOR

Dalam rangka mewujudkan manajemen pemerintahan yang efektif, transparan, dan akuntabel serta berorientasi pada hasil, kami yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Drs. AMIRSYAH, M.M
Jabatan : KEPALA BIDANG HUBUNGAN INDUSTRIAL DAN SYARAT KERJA

Selanjutnya disebut PIHAK PERTAMA

Nama : Drs. NANA MULYANA, M.Si
Jabatan : KEPALA DINAS TENAGA KERJA

selaku atasan pihak pertama, selanjutnya disebut sebagai PIHAK KEDUA

Pihak pertama berjanji akan mewujudkan target kinerja yang seharusnya sesuai lampiran perjanjian ini, dalam rangka mencapai target kinerja jangka menengah seperti yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan. Keberhasilan dan kegagalan pencapaian target kinerja tersebut menjadi tanggung jawab kami.

Pihak kedua akan melakukan supervisi yang diperlukan serta akan melakukan evaluasi terhadap capaian kinerja dari perjanjian ini dan mengambil tindakan yang diperlukan dalam rangka pemberian penghargaan dan sanksi.

PIHAK KEDUA,

Drs. NANA MULYANA, M.Si
NIP. 197205031992031007

Bogor, 3 November 2025
PIHAK PERTAMA,

Drs. AMIRSYAH, M.M
NIP. 196904101995031003

PERJANJIAN KINERJA PERUBAHAN TAHUN 2025
KEPALA BIDANG HUBUNGAN INDUSTRIAL DAN SYARAT KERJA
DINAS TENAGA KERJA
KABUPATEN BOGOR

No	Sasaran	Indikator Kinerja	Satuan	Target
1	Diterapkannya Tata Kelola Kerja yang Layak Bagi Perusahaan	Persentase Perusahaan yang Menerapkan Tata Kelola Kerja yang Layak	%	43,06
2	Terlaksananya pengesahan PP	Persentase perusahaan yang telah memiliki Peraturan Perusahaan (PP)	%	7.33
3	Tersedianya perusahaan dengan PKB	Persentase perusahaan yang telah memiliki Perjanjian Kerja Bersama (PKB)	%	1.69
4	Tersedianya struktur skala upah	Persentase perusahaan yang sudah menyusun struktur skala upah	%	7.71
5	Tersedianya perusahaan peserta BPJS TK	Persentase perusahaan yang telah terdaftar sebagai peserta BPJS Ketenagakerjaan	%	71.03
6	Tersedianya data perselisihan	Persentase jumlah perusahaan yang berselisih	%	10.65
7	Terdokumentasikannya data SP/SB	Rekapitulasi tahunan jumlah konfederasi SP/SB yang tercatat, federasi SP/SB yang tercatat, SP/SB di perusahaan yang tercatat, SP/SB di luar perusahaan yang tercatat dan anggota SP/SB di perusahaan	SP/SB	345
8	Terlaksananya pemberdayaan LKS Tripartit	Lembaga Kerja Sama (LKS) Tripartit kabupaten/kota yang diberdayakan	LKS	1

No	Program/ Kegiatan / Sub	Anggaran	Sumber Dana
1	Pengesahan Peraturan Perusahaan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama untuk Perusahaan yang hanya Beroperasi dalam 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota	511,154,893	APBD
2	Pencegahan dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja dan Penutupan Perusahaan di Daerah Kabupaten/Kota	796,363,510	APBD

KEPALA DINAS TENAGA KERJA,



Drs. NANA MULYANA, M.Si
NIP. 197205031992031007

Bogor, 3 November 2025
KEPALA BIDANG HUBUNGAN INDUSTRIAL DAN
SYARAT KERJA,



Drs. AMIRSYAH, M.M
NIP. 196904101995031003



PENUGASAN KETUA TIM KINERJA TAHUN 2025
DINAS TENAGA KERJA
KABUPATEN BOGOR

Dalam rangka mewujudkan manajemen pemerintahan yang efektif, transparan, dan akuntabel serta berorientasi pada hasil, kami yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Dra. TAURUSIA ANDRIANI
Jabatan : KEPALA SEKSI TRANSMIGRASI

Selanjutnya disebut PIHAK PERTAMA

Nama : SRI MASTUTI, S.K.M., M.K.M
Jabatan : PIt. KEPALA BIDANG PENEMPATAN DAN PERLUASAN KERJA

selaku atasan pihak pertama, selanjutnya disebut sebagai PIHAK KEDUA

Pihak pertama berjanji akan mewujudkan target kinerja yang seharusnya sesuai lampiran perjanjian ini, dalam rangka mencapai target kinerja jangka menengah seperti yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan. Keberhasilan dan kegagalan pencapaian target kinerja tersebut menjadi tanggung jawab kami.

Pihak kedua akan melakukan supervisi yang diperlukan serta akan melakukan evaluasi terhadap capaian kinerja dari perjanjian ini dan mengambil tindakan yang diperlukan dalam rangka pemberian penghargaan dan sanksi.

PIHAK KEDUA,


SRI MASTUTI, S.K.M., M.K.M
NIP. 198409292010012015

Bogor, 3 November 2025
PIHAK PERTAMA,


Dra. TAURUSIA ANDRIANI
NIP. 197305021997032003

PENUGASAN KETUA TIM KINERJA PERUBAHAN TAHUN 2025
KEPALA SEKSI TRANSMIGRASI
DINAS TENAGA KERJA
KABUPATEN BOGOR

No	Sasaran	Indikator Kinerja	Satuan	Target
1	Terlaksananya penyuluhan transmigrasi	Jumlah Calon Transmigran yang Mendapatkan Penyuluhan	Kepala Keluarga	30

No	Program/ Kegiatan / Sub	Anggaran	Sumber Dana
1	Penyuluhan Transmigrasi	65,302,625	APBD

Pit. KEPALA BIDANG PENEMPATAN DAN
PERLUASAN KERJA,



SRI MASTUTI, S.K.M., M.K.M
NIP. 198409292010012015

Bogor, 3 November 2025
KEPALA SEKSI TRANSMIGRASI,



Dra. TAURUSIA ANDRIANI
NIP. 197305021997032003



PENUGASAN KETUA TIM KINERJA TAHUN 2025
DINAS TENAGA KERJA
KABUPATEN BOGOR

Dalam rangka mewujudkan manajemen pemerintahan yang efektif, transparan, dan akuntabel serta berorientasi pada hasil, kami yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : ARIEF WAHYUDI NUGRAHA S.H
Jabatan : PENELAAH TEKNIS KEBIJAKAN

Selanjutnya disebut PIHAK PERTAMA

Nama : HARIS SUNANDAR SAPUTRA, S.T, M.M
Jabatan : KEPALA BIDANG PELATIHAN DAN PRODUKTIVITAS KERJA

selaku atasan pihak pertama, selanjutnya disebut sebagai PIHAK KEDUA

Pihak pertama berjanji akan mewujudkan target kinerja yang seharusnya sesuai lampiran perjanjian ini, dalam rangka mencapai target kinerja jangka menengah seperti yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan. Keberhasilan dan kegagalan pencapaian target kinerja tersebut menjadi tanggung jawab kami.

Pihak kedua akan melakukan supervisi yang diperlukan serta akan melakukan evaluasi terhadap capaian kinerja dari perjanjian ini dan mengambil tindakan yang diperlukan dalam rangka pemberian penghargaan dan sanksi.

PIHAK KEDUA,

HARIS SUNANDAR SAPUTRA, S.T, M.M
NIP. 197701192006041006

Bogor, 3 November 2025
PIHAK PERTAMA,

ARIEF WAHYUDI NUGRAHA S.H
NIP. 197907202008011003

PENUGASAN KETUA TIM KINERJA PERUBAHAN TAHUN 2025
PENELAAH TEKNIS KEBIJAKAN
DINAS TENAGA KERJA
KABUPATEN BOGOR

No	Sasaran	Indikator Kinerja	Satuan	Target
1	Terlaksananya konsultasi produktivitas	Jumlah Perusahaan Kecil yang Mendapat Konsultasi Peningkatan Produktivitas	Perusahaan	10
2	Tersusunnya dokumen hasil pengukuran	Jumlah Dokumen Hasil Pengukuran Produktivitas dan Daya Saing Tenaga Kerja di Tingkat Daerah	Dokumen	1

No	Program/ Kegiatan / Sub	Anggaran	Sumber Dana
1	Pelaksanaan Konsultasi Produktivitas kepada Perusahaan Kecil	116,749,325	APBD
2	Pengukuran Kompetensi dan Produktivitas Tenaga Kerja	97,418,375	APBD

KEPALA BIDANG PELATIHAN DAN PRODUKTIVITAS
KERJA,



HARIS SUNANDAR SAPUTRA, S.T, M.M
NIP. 197701192006041006

Bogor, 3 November 2025
PENELAAH TEKNIS KEBIJAKAN,



ARIEF WAHYUDI NUGRAHA S.H
NIP. 197907202008011003



PENUGASAN KETUA TIM KINERJA TAHUN 2025
DINAS TENAGA KERJA
KABUPATEN BOGOR

Dalam rangka mewujudkan manajemen pemerintahan yang efektif, transparan, dan akuntabel serta berorientasi pada hasil, kami yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : JUARSIH HARYANI SE, M.M
Jabatan : INSTRUKTUR AHLI MUDA

Selanjutnya disebut PIHAK PERTAMA

Nama : HARIS SUNANDAR SAPUTRA, S.T, M.M
Jabatan : KEPALA BIDANG PELATIHAN DAN PRODUKTIVITAS KERJA

selaku atasan pihak pertama, selanjutnya disebut sebagai PIHAK KEDUA

Pihak pertama berjanji akan mewujudkan target kinerja yang seharusnya sesuai lampiran perjanjian ini, dalam rangka mencapai target kinerja jangka menengah seperti yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan. Keberhasilan dan kegagalan pencapaian target kinerja tersebut menjadi tanggung jawab kami.

Pihak kedua akan melakukan supervisi yang diperlukan serta akan melakukan evaluasi terhadap capaian kinerja dari perjanjian ini dan mengambil tindakan yang diperlukan dalam rangka pemberian penghargaan dan sanksi.

PIHAK KEDUA,

HARIS SUNANDAR SAPUTRA, S.T, M.M
NIP. 197701192006041006

Bogor, 3 November 2025
PIHAK PERTAMA,

JUARSIH HARYANI SE, M.M
NIP. 197708191999032003

PENUGASAN KETUA TIM KINERJA PERUBAHAN TAHUN 2025
INSTRUKTUR AHLI MUDA
DINAS TENAGA KERJA
KABUPATEN BOGOR

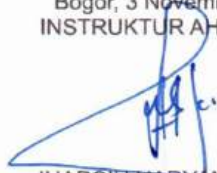
No	Sasaran	Indikator Kinerja	Satuan	Target
1	Terlaksananya kesepakatan/koordinasi	Jumlah Kesepakatan/Koordinasi dalam rangka Optimalisasi Kapasitas Instruktur dan Peningkatan Sarana Prasarana Pelatihan Vokasi dan Produktivitas pada Tahun n	Lembaga	1

No	Program/ Kegiatan / Sub	Anggaran	Sumber Dana
1	Koordinasi Lintas Lembaga dan Kerja Sama dengan Sektor Swasta untuk Penyediaan Instruktur serta Sarana dan Prasarana Lembaga Pelatihan Kerja	252,739,450	APBD

KEPALA BIDANG PELATIHAN DAN PRODUKTIVITAS
KERJA,


HARIS SUNANDAR SAPUTRA, S.T, M.M
NIP. 197701192006041006

Bogor, 3 November 2025
INSTRUKTUR AHLI MUDA,


JUARSIH HARYANI SE, M.M
NIP. 197708191999032003



PENUGASAN KETUA TIM KINERJA TAHUN 2025
DINAS TENAGA KERJA
KABUPATEN BOGOR

Dalam rangka mewujudkan manajemen pemerintahan yang efektif, transparan, dan akuntabel serta berorientasi pada hasil, kami yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : HERIANI SAMOSIR S.E, M.M
Jabatan : INSTRUKTUR AHLI MUDA

Selanjutnya disebut PIHAK PERTAMA

Nama : HARIS SUNANDAR SAPUTRA, S.T, M.M
Jabatan : KEPALA BIDANG PELATIHAN DAN PRODUKTIVITAS KERJA

selaku atasan pihak pertama, selanjutnya disebut sebagai PIHAK KEDUA

Pihak pertama berjanji akan mewujudkan target kinerja yang seharusnya sesuai lampiran perjanjian ini, dalam rangka mencapai target kinerja jangka menengah seperti yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan. Keberhasilan dan kegagalan pencapaian target kinerja tersebut menjadi tanggung jawab kami.

Pihak kedua akan melakukan supervisi yang diperlukan serta akan melakukan evaluasi terhadap capaian kinerja dari perjanjian ini dan mengambil tindakan yang diperlukan dalam rangka pemberian penghargaan dan sanksi.

PIHAK KEDUA,

HARIS SUNANDAR SAPUTRA, S.T, M.M
NIP. 197701192006041006

Bogor, 3 November 2025
PIHAK PERTAMA,

HERIANI SAMOSIR S.E, M.M
NIP. 198201092006042009

PENUGASAN KETUA TIM KINERJA PERUBAHAN TAHUN 2025
INSTRUKTUR AHLI MUDA
DINAS TENAGA KERJA
KABUPATEN BOGOR

No	Sasaran	Indikator Kinerja	Satuan	Target
1	Terbinanya LPK swasta	Jumlah Lembaga Pelatihan Kerja Swasta yang Dibina	Lembaga	60

No	Program/ Kegiatan / Sub	Anggaran	Sumber Dana
1	Pembinaan Lembaga Pelatihan Kerja Swasta	177,946,968	APBD

KEPALA BIDANG PELATIHAN DAN PRODUKTIVITAS
KERJA,



HARIS SUNANDAR SAPUTRA, S.T, M.M
NIP. 197701192006041006

Bogor, 3 November 2025
INSTRUKTUR AHLI MUDA,



HERIANI SAMOSIR S.E, M.M
NIP. 198201092006042009



PERJANJIAN KINERJA PERUBAHAN TAHUN 2025
DINAS TENAGA KERJA
KABUPATEN BOGOR

Dalam rangka mewujudkan manajemen pemerintahan yang efektif, transparan, dan akuntabel serta berorientasi pada hasil, kami yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : MASRUROH S.E
Jabatan : KEPALA UPT BALAI LATIHAN KERJA

Selanjutnya disebut PIHAK PERTAMA

Nama : Drs. NANA MULYANA, M.Si
Jabatan : KEPALA DINAS TENAGA KERJA

selaku atasan pihak pertama, selanjutnya disebut sebagai PIHAK KEDUA

Pihak pertama berjanji akan mewujudkan target kinerja yang seharusnya sesuai lampiran perjanjian ini, dalam rangka mencapai target kinerja jangka menengah seperti yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan. Keberhasilan dan kegagalan pencapaian target kinerja tersebut menjadi tanggung jawab kami.

Pihak kedua akan melakukan supervisi yang diperlukan serta akan melakukan evaluasi terhadap capaian kinerja dari perjanjian ini dan mengambil tindakan yang diperlukan dalam rangka pemberian penghargaan dan sanksi.

PIHAK KEDUA,

Drs. NANA MULYANA, M.Si
NIP. 197205031992031007

Bogor, 3 November 2025
PIHAK PERTAMA,

MASRUROH S.E
NIP. 196811172007012009

PERJANJIAN KINERJA PERUBAHAN TAHUN 2025
KEPALA UPT BALAI LATIHAN KERJA
DINAS TENAGA KERJA
KABUPATEN BOGOR

No	Sasaran	Indikator Kinerja	Satuan	Target
1	Meningkatnya Tenaga Kerja yang kompeten	Persentase tenaga kerja bersertifikat kompetensi	%	1,05
2	Tertindakannya pelatihan berbasis kompetensi	Jumlah Tenaga Kerja yang Mendapat Pelatihan Berbasis Kompetensi pada Tahun n	Orang	540

No	Program/ Kegiatan / Sub	Anggaran	Sumber Dana
1	Proses Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Keterampilan bagi Pencari Kerja berdasarkan Klaster Kompetensi	3,588,042,427	APBD

KEPALA DINAS TENAGA KERJA,



Drs. NANA MULYANA, M.Si
NIP. 197205031992031007

Bogor, 3 November 2025
KEPALA UPT BALAI LATIHAN KERJA,



MASRUOH S.E
NIP. 196811172007012009



PENUGASAN KETUA TIM KINERJA TAHUN 2025
DINAS TENAGA KERJA
KABUPATEN BOGOR

Dalam rangka mewujudkan manajemen pemerintahan yang efektif, transparan, dan akuntabel serta berorientasi pada hasil, kami yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : AHMAD KUSNANDAR S.AP
Jabatan : PENELAAH TEKNIS KEBIJAKAN

Selanjutnya disebut PIHAK PERTAMA

Nama : SRI MASTUTI, S.K.M, M.K.M
Jabatan : Ptl. KEPALA BIDANG PENEMPATAN DAN PERLUASAN KERJA

selaku atasan pihak pertama, selanjutnya disebut sebagai PIHAK KEDUA

Pihak pertama berjanji akan mewujudkan target kinerja yang seharusnya sesuai lampiran perjanjian ini, dalam rangka mencapai target kinerja jangka menengah seperti yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan. Keberhasilan dan kegagalan pencapaian target kinerja tersebut menjadi tanggung jawab kami.

Pihak kedua akan melakukan supervisi yang diperlukan serta akan melakukan evaluasi terhadap capaian kinerja dari perjanjian ini dan mengambil tindakan yang diperlukan dalam rangka pemberian penghargaan dan sanksi.

PIHAK KEDUA,

SRI MASTUTI, S.K.M, M.K.M
NIP. 198409292010012015

Bogor, 3 November 2025
PIHAK PERTAMA,

AHMAD KUSNANDAR S.AP
NIP. 198110022010011002

PENUGASAN KETUA TIM KINERJA PERUBAHAN TAHUN 2025
PENELAAH TEKNIS KEBIJAKAN
DINAS TENAGA KERJA
KABUPATEN BOGOR

No	Sasaran	Indikator Kinerja	Satuan	Target
1	Terlaksananya program perluasan kerja	Jumlah Tenaga Kerja yang Diberdayakan Melalui program Perluasan Kesempatan Kerja	Orang	140

No	Program/ Kegiatan / Sub	Anggaran	Sumber Dana
1	Perluasan Kesempatan Kerja	616,359,821	APBD

Pit. KEPALA BIDANG PENEMPATAN DAN
PERLUASAN KERJA,



SRI MASTUTI, S.K.M, M.K.M
NIP. 198409292010012015

Bogor, 3 November 2025
PENELAAH TEKNIS KEBIJAKAN,



AHMAD KUSNANDAR S.AP
NIP. 198110022010011002



PENUGASAN KETUA TIM KINERJA TAHUN 2025
DINAS TENAGA KERJA
KABUPATEN BOGOR

Dalam rangka mewujudkan manajemen pemerintahan yang efektif, transparan, dan akuntabel serta berorientasi pada hasil, kami yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : RETNO PANGESTUTI WIDIANTI S.Sos
Jabatan : PENGANTAR KERJA AHLI MUDA

Selanjutnya disebut PIHAK PERTAMA

Nama : SRI MASTUTI, S.K.M.,M.K.M
Jabatan : PLT. KEPALA BIDANG PENEMPATAN DAN PERLUASAN KERJA

selaku atasan pihak pertama, selanjutnya disebut sebagai PIHAK KEDUA

Pihak pertama berjanji akan mewujudkan target kinerja yang seharusnya sesuai lampiran perjanjian ini, dalam rangka mencapai target kinerja jangka menengah seperti yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan. Keberhasilan dan kegagalan pencapaian target kinerja tersebut menjadi tanggung jawab kami.

Pihak kedua akan melakukan supervisi yang diperlukan serta akan melakukan evaluasi terhadap capaian kinerja dari perjanjian ini dan mengambil tindakan yang diperlukan dalam rangka pemberian penghargaan dan sanksi.

PIHAK KEDUA,



SRI MASTUTI, S.K.M.,M.K.M
NIP. 198409292010012015

Bogor, 3 November 2025
PIHAK PERTAMA,



RETNO PANGESTUTI WIDIANTI S.Sos
NIP. 198301112002122001

PENUGASAN KETUA TIM KINERJA PERUBAHAN TAHUN 2025
 PENGANTAR KERJA AHLI MUDA
 DINAS TENAGA KERJA
 KABUPATEN BOGOR

No	Sasaran	Indikator Kinerja	Satuan	Target
1	Tersedianya dokumen perjanjian kerja	Jumlah perjanjian kerja yang disahkan oleh dinas bidang ketenagakerjaan Kab/Kota.	Perjanjian	1
2	Terlaksananya penyuluhan & bimbingan jabatan	Jumlah Pencari Kerja yang Mendapatkan Penyuluhan dan Bimbingan Jabatan	Orang	190
3	Tersedianya data IPK	Jumlah Data dan Informasi yang Dihasilkan Aplikasi Informasi Pasar Kerja Online	Dokumen	1
4	Terlaksananya pendaftaran di Karir Hub	Jumlah Pencari dan Pemberi Kerja yang Terdaftar dalam Pasar Kerja Melalui Sistem Online (Karir Hub)	Orang	18000
5	Terlaksananya job fair	Jumlah Pencari Kerja yang mendapatkan Pekerjaan Melalui Job Fair /Bursa Kerja	Orang	80
6	Terlaksananya Peningkatan Pelindungan dan Kompetensi Calon Pekerja Migran Indonesia (CPMI)/Pekerja Migran Indonesia (PMI)	Jumlah CPMI/PMI yang Dilindungi dan Ditingkatkan Kompetensinya	Orang	30

No	Program/ Kegiatan / Sub	Anggaran	Sumber Dana
1	Penyuluhan dan Bimbingan Jabatan bagi Pencari Kerja	117,073,650	APBD
2	Pemeliharaan dan Operasional Aplikasi Informasi Pasar Kerja Online	103,320,300	APBD
3	Pelayanan dan Penyediaan Informasi Pasar Kerja Online	164,954,817	APBD
4	Job Fair /Bursa Kerja	130,083,725	APBD
5	Peningkatan Perlindungan dan Kompetensi Calon Pekerja Migran Indonesia (PMI)/Pekerja Migran Indonesia (PMI)	60,531,975	APBD

PLT. KEPALA BIDANG PENEMPATAN DAN
 PERLUASAN KERJA,



SRI MASTUTI, S.K.M.,M.K.M
 NIP. 198409292010012015

Bogor, 3 November 2025
 PENGANTAR KERJA AHLI MUDA,



RETNO PANGESTUTI WIDIANTI S.Sos
 NIP. 198301112002122001



PENUGASAN KETUA TIM KINERJA TAHUN 2025
DINAS TENAGA KERJA
KABUPATEN BOGOR

Dalam rangka mewujudkan manajemen pemerintahan yang efektif, transparan, dan akuntabel serta berorientasi pada hasil, kami yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : INDRA PERMANA SUKANDA PUTRA ST
Jabatan : MEDIATOR HUBUNGAN INDUSTRIAL MUDA

Selanjutnya disebut PIHAK PERTAMA

Nama : Drs. AMIRSYAH, M.M
Jabatan : KEPALA BIDANG HUBUNGAN INDUSTRIAL DAN SYARAT KERJA

selaku atasan pihak pertama, selanjutnya disebut sebagai PIHAK KEDUA

Pihak pertama berjanji akan mewujudkan target kinerja yang seharusnya sesuai lampiran perjanjian ini, dalam rangka mencapai target kinerja jangka menengah seperti yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan. Keberhasilan dan kegagalan pencapaian target kinerja tersebut menjadi tanggung jawab kami.

Pihak kedua akan melakukan supervisi yang diperlukan serta akan melakukan evaluasi terhadap capaian kinerja dari perjanjian ini dan mengambil tindakan yang diperlukan dalam rangka pemberian penghargaan dan sanksi.

PIHAK KEDUA,

Drs. AMIRSYAH, M.M
NIP. 196904101995031003

Bogor, 3 November 2025
PIHAK PERTAMA,

INDRA PERMANA SUKANDA PUTRA ST
NIP. 197405012002121004

PENUGASAN KETUA TIM KINERJA PERUBAHAN TAHUN 2025
MEDIATOR HUBUNGAN INDUSTRIAL MUDA
DINAS TENAGA KERJA
KABUPATEN BOGOR

No	Sasaran	Indikator Kinerja	Satuan	Target
1	Tersedianya dokumen pengesahan PP	Jumlah Perusahaan yang Melaksanakan Pengesahan Peraturan Perusahaan yang Terkait dengan Hubungan Industrial dan Terdaftar di WLKP Online	Perusahaan	117
2	Terdokumentasikannya data sarana HI	Jumlah Data dan Informasi Sarana HI (PP/PKB, Struktur Skala Upah, dan LKS Bipartit) dan Pekerja yang Terdaftar sebagai peserta Jamsostek serta Pengupahan	Laporan	1
3	Terlaksananya Perjanjian Kerja Sama bagi Perusahaan	Jumlah Perusahaan yang Menyusun Perjanjian Kerja Bersama	Perusahaan	27

No	Program/ Kegiatan / Sub	Anggaran	Sumber Dana
1	Pengesahan Peraturan Perusahaan bagi Perusahaan	68,741,850	APBD
2	Penyelenggaraan Pendataan dan Informasi Sarana Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja serta Pengupahan	370,477,993	APBD
3	Pendaftaran Perjanjian Kerja Sama bagi Perusahaan	71,935,050	APBD

KEPALA BIDANG HUBUNGAN INDUSTRIAL DAN SYARAT KERJA,



Drs. AMIRSYAH, M.M
NIP. 196904101995031003

Bogor, 3 November 2025
MEDIATOR HUBUNGAN INDUSTRIAL MUDA,



INDRA PERMANA SUKANDA PUTRA ST
NIP. 197405042002121004



PENUGASAN KETUA TIM KINERJA TAHUN 2025
DINAS TENAGA KERJA
KABUPATEN BOGOR

Dalam rangka mewujudkan manajemen pemerintahan yang efektif, transparan, dan akuntabel serta berorientasi pada hasil, kami yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : BEDJO SOERYONO S.H, M.M
Jabatan : MEDIATOR HUBUNGAN INDUSTRIAL AHLI MADYA

Selanjutnya disebut PIHAK PERTAMA

Nama : Drs. AMIRSYAH, M.M
Jabatan : KEPALA BIDANG HUBUNGAN INDUSTRIAL DAN SYARAT KERJA

selaku atasan pihak pertama, selanjutnya disebut sebagai PIHAK KEDUA

Pihak pertama berjanji akan mewujudkan target kinerja yang seharusnya sesuai lampiran perjanjian ini, dalam rangka mencapai target kinerja jangka menengah seperti yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan. Keberhasilan dan kegagalan pencapaian target kinerja tersebut menjadi tanggung jawab kami.

Pihak kedua akan melakukan supervisi yang diperlukan serta akan melakukan evaluasi terhadap capaian kinerja dari perjanjian ini dan mengambil tindakan yang diperlukan dalam rangka pemberian penghargaan dan sanksi.

PIHAK KEDUA,

Drs. AMIRSYAH, M.M
NIP. 196904101995031003

Bogor, 3 November 2025
PIHAK PERTAMA,

BEDJO SOERYONO S.H, M.M
NIP. 196709051995031002

PENUGASAN KETUA TIM KINERJA PERUBAHAN TAHUN 2025
MEDIATOR HUBUNGAN INDUSTRIAL AHLI MADYA
DINAS TENAGA KERJA
KABUPATEN BOGOR

No	Sasaran	Indikator Kinerja	Satuan	Target
1	Terselesaikannya perselisihan	Jumlah Perkara Perselisihan yang Terselesaika	Perkara	42

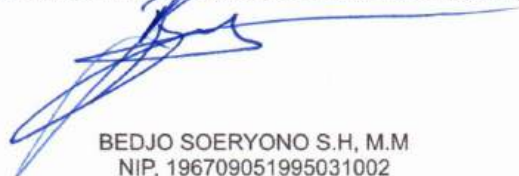
No	Program/ Kegiatan / Sub	Anggaran	Sumber Dana
1	Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja, dan Penutupan Perusahaan yang Berakibat/Berdampak pada Kepentingan di 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota	270,855,986	APBD

KEPALA BIDANG HUBUNGAN INDUSTRIAL DAN
SYARAT KERJA,



Drs. AMIRSYAH, M.M
NIP. 196904101995031003

Bogor, 3 November 2025
MEDIATOR HUBUNGAN INDUSTRIAL AHLI MADYA,



BEDJO SOERYONO S.H, M.M
NIP. 196709051995031002



PENUGASAN KETUA TIM KINERJA TAHUN 2025
DINAS TENAGA KERJA
KABUPATEN BOGOR

Dalam rangka mewujudkan manajemen pemerintahan yang efektif, transparan, dan akuntabel serta berorientasi pada hasil, kami yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : HARJANI RETNANINGSIH S.H, M.M.
Jabatan : MEDIATOR HUBUNGAN INDUSTRIAL MUDA

Selanjutnya disebut PIHAK PERTAMA

Nama : Drs. AMIRSYAH, M.M
Jabatan : KEPALA BIDANG HUBUNGAN INDUSTRIAL DAN SYARAT KERJA

selaku atasan pihak pertama, selanjutnya disebut sebagai PIHAK KEDUA

Pihak pertama berjanji akan mewujudkan target kinerja yang seharusnya sesuai lampiran perjanjian ini, dalam rangka mencapai target kinerja jangka menengah seperti yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan. Keberhasilan dan kegagalan pencapaian target kinerja tersebut menjadi tanggung jawab kami.

Pihak kedua akan melakukan supervisi yang diperlukan serta akan melakukan evaluasi terhadap capaian kinerja dari perjanjian ini dan mengambil tindakan yang diperlukan dalam rangka pemberian penghargaan dan sanksi.

PIHAK KEDUA,

Drs. AMIRSYAH, M.M
NIP. 196904101995031003

Bogor, 3 November 2025
PIHAK PERTAMA,

HARJANI RETNANINGSIH S.H, M.M.
NIP. 197001011998032010

PENUGASAN KETUA TIM KINERJA PERUBAHAN TAHUN 2025
MEDIATOR HUBUNGAN INDUSTRIAL MUDA
DINAS TENAGA KERJA
KABUPATEN BOGOR

No	Sasaran	Indikator Kinerja	Satuan	Target
1	Terlaksananya pencegahan perselisihan	Jumlah Perselisihan yang Dicegah	Perkara	42
2	Terverifikasinya organisasi pekerja/pengusaha	Jumlah Asosiasi Pengusaha dan Serikat Pekerja yang Diverifikasi	Asosiasi dan Serika	345
3	Terlaksananya edukasi LKS Bipartit	Jumlah LKS Tripartit yang Dibina	Lembaga	1

No	Program/ Kegiatan / Sub	Anggaran	Sumber Dana
1	Pencegahan Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja, dan Penutupan Perusahaan yang Berakibat/Berdampak pada Kepentingan di 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota	176,574,000	APBD
2	Penyelenggaraan Verifikasi dan Rekapitulasi Keanggotaan pada Organisasi Pengusaha, Federasi dan Konfederasi Serikat Pekerja/Serikat Buruh serta Non Afiliasi	152,995,574	APBD
3	Pelaksanaan Operasional Lembaga Kerjasama Tripartit Daerah Kabupaten/Kota	195,937,950	APBD

KEPALA BIDANG HUBUNGAN INDUSTRIAL DAN
SYARAT KERJA,



Drs. AMIRSYAH, M.M
NIP. 196904101995031003

Bogor, 3 November 2025
MEDIATOR HUBUNGAN INDUSTRIAL MUDA,



HARJANI RETNANINGSIH S.H, M.M.
NIP. 197001011998032010



PENUGASAN KETUA TIM KINERJA TAHUN 2025
DINAS TENAGA KERJA
KABUPATEN BOGOR

Dalam rangka mewujudkan manajemen pemerintahan yang efektif, transparan, dan akuntabel serta berorientasi pada hasil, kami yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : IMANTO A.Md.
Jabatan : PENGOLAH DATA DAN INFORMASI

Selanjutnya disebut PIHAK PERTAMA

Nama : R. SUHARTONO, SP
Jabatan : SEKRETARIS DINAS TENAGA KERJA

selaku atasan pihak pertama, selanjutnya disebut sebagai PIHAK KEDUA

Pihak pertama berjanji akan mewujudkan target kinerja yang seharusnya sesuai lampiran perjanjian ini, dalam rangka mencapai target kinerja jangka menengah seperti yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan. Keberhasilan dan kegagalan pencapaian target kinerja tersebut menjadi tanggung jawab kami.

Pihak kedua akan melakukan supervisi yang diperlukan serta akan melakukan evaluasi terhadap capaian kinerja dari perjanjian ini dan mengambil tindakan yang diperlukan dalam rangka pemberian penghargaan dan sanksi.

PIHAK KEDUA,

R. SUHARTONO, SP
NIP. 197004272002121002

Bogor, 3 November 2025
PIHAK PERTAMA,

IMANTO A.Md.
NIP. 198103102008101002

PENUGASAN KETUA TIM KINERJA PERUBAHAN TAHUN 2025
PENGOLAH DATA DAN INFORMASI
DINAS TENAGA KERJA
KABUPATEN BOGOR

No	Sasaran	Indikator Kinerja	Satuan	Target
1	Tersusunnya dokumen RTK Makro	Jumlah Dokumen Rencana Tenaga Kerja (RTK) Makro	Dokumen	1
2	Tersusunnya Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	Jumlah Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	Dokumen	3
3	Tersedianya Dokumen RKA-SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Dokumen RKA-SKPD	Jumlah Dokumen RKA-SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Dokumen RKA-SKPD	Dokumen	1
4	Tersedianya Dokumen Perubahan RKA-SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Dokumen Perubahan RKA-SKPD	Jumlah Dokumen Perubahan RKA-SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Dokumen Perubahan RKA-SKPD	Dokumen	1
5	Tersedianya Dokumen DPA-SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Dokumen DPA-SKPD	Jumlah Dokumen DPA-SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Dokumen DPA-SKPD	Dokumen	1
6	Tersedianya Dokumen Perubahan DPA-SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Dokumen Perubahan DPA-SKPD	Jumlah Dokumen Perubahan DPA-SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Dokumen Perubahan DPA-SKPD	Dokumen	1
7	Tersedianya Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD	Jumlah Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD	Laporan	1
8	Terlaksananya Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Jumlah Laporan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Laporan	1
9	Tersedianya dokumen data statistik sektoral dinas	Jumlah Dokumen Hasil Penyelenggara an Walidata Pendukung Statistik Sektoral Daerah	Dokumen	1

No	Program/ Kegiatan / Sub	Anggaran	Sumber Dana
1	Penyusunan Rencana Tenaga Kerja Makro	148,832,800	APBD
2	Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	16,668,875	APBD
3	Koordinasi dan Penyusunan Dokumen RKA-SKPD	13,030,575	APBD
4	Koordinasi dan Penyusunan Dokumen Perubahan RKA-SKPD	11,710,575	APBD
5	Koordinasi dan Penyusunan DPA-SKPD	63,258,325	APBD
6	Koordinasi dan Penyusunan Perubahan DPA- SKPD	17,215,575	APBD
7	Koordinasi dan Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD	19,344,750	APBD
8	Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	183,729,580	APBD

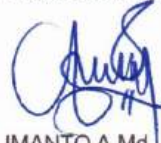
No	Program/ Kegiatan / Sub	Anggaran	Sumber Dana
9	Penyelenggaraan Walidata Pendukung Statistik Sektoral Daerah	9,837,825	APBD

SEKRETARIS DINAS TENAGA KERJA,



R. SUHARTONO, SP
NIP. 197004272002121002

Bogor, 3 November 2025
PENGOLAH DATA DAN INFORMASI,



IMANTO A.Md.
NIP. 198103102008101002



PERJANJIAN KINERJA PERUBAHAN TAHUN 2025
DINAS TENAGA KERJA
KABUPATEN BOGOR

Dalam rangka mewujudkan manajemen pemerintahan yang efektif, transparan, dan akuntabel serta berorientasi pada hasil, kami yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : WIWIN WINTARSIH S.Sos, M.M
Jabatan : KEPALA SUB BAGIAN UMUM DAN KEPEGAWAIAN

Selanjutnya disebut PIHAK PERTAMA

Nama : R. SUHARTONO, SP
Jabatan : SEKRETARIS DINAS TENAGA KERJA

selaku atasan pihak pertama, selanjutnya disebut sebagai PIHAK KEDUA

Pihak pertama berjanji akan mewujudkan target kinerja yang seharusnya sesuai lampiran perjanjian ini, dalam rangka mencapai target kinerja jangka menengah seperti yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan. Keberhasilan dan kegagalan pencapaian target kinerja tersebut menjadi tanggung jawab kami.

Pihak kedua akan melakukan supervisi yang diperlukan serta akan melakukan evaluasi terhadap capaian kinerja dari perjanjian ini dan mengambil tindakan yang diperlukan dalam rangka pemberian penghargaan dan sanksi.

PIHAK KEDUA,

R. SUHARTONO, SP
NIP. 197004272002121002

Bogor, 3 November 2025
PIHAK PERTAMA,

WIWIN WINTARSIH S.Sos, M.M
NIP. 197102092007012002

PERJANJIAN KINERJA PERUBAHAN TAHUN 2025
KEPALA SUB BAGIAN UMUM DAN KEPEGAWAIAN
DINAS TENAGA KERJA
KABUPATEN BOGOR

No	Sasaran	Indikator Kinerja	Satuan	Target
1	Terlaksananya Penatausahaan Barang Milik Daerah pada SKPD	Jumlah Laporan Penatausahaan Barang Milik Daerah pada SKPD	Laporan	1
2	Terpeliharanya kendaraan perorangan dinas atau kendaraan dinas jabatan beserta pembayaran pajaknya	Jumlah Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan yang Dipelihara dan Dibayarkan Pajaknya	Unit	5
3	Terpeliharanya kendaraan dinas operasional atau lapangan beserta biaya pemeliharaan, pajak, dan perizinannya	Jumlah Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan yang Dipelihara dan Dibayarkan Pajak dan Perizinannya	Unit	25
4	Terpeliharanya peralatan dan mesin lainnya	Jumlah Peralatan dan Mesin Lainnya yang Dipelihara	Unit	125
5	Terpeliharanya/terrehabilitasinya gedung kantor dan bangunan lainnya	Jumlah Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya yang Dipelihara/Direhabilitasi	Unit	3
6	Terpeliharanya/terrehabilitasinya sarana dan prasarana gedung kantor atau bangunan lainnya	Jumlah Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya yang Dipelihara/ Direhabilitasi	Unit	3
7	Terpeliharanya/terrehabilitasinya sarana dan prasarana pendukung gedung kantor atau bangunan lainnya	Jumlah Sarana dan Prasarana Pendukung Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya yang Dipelihara/Direhabilitasi	Unit	4
8	Tersedianya laporan penyediaan jasa komunikasi, sumber daya air, dan listrik	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik yang Disediakan	Laporan	1
9	Tersedianya laporan penyediaan jasa pelayanan umum kantor	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor yang Disediakan	Laporan	1
10	Terlaksananya Pendataan dan Pengolahan Administrasi Kepegawaian	Jumlah Dokumen Pendataan dan Pengolahan Administrasi Kepegawaian	Dokumen	1
11	Dokumen/Paket komponen instalasi listrik/penerangan bangunan kantor yang telah tersedia	Jumlah Paket Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor yang Disediakan	Paket	1
12	Tersedianya Bahan Logistik Kantor	Jumlah Paket Bahan Logistik Kantor yang Disediakan	Paket	4
13	Tersedianya Barang Cetak dan Penggandaan	Jumlah Paket Barang Cetak dan Penggandaan yang Disediakan	Paket	2
14	Tersedianya Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan	Jumlah Dokumen Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-Undangan yang Disediakan	Dokumen	1
15	Tersedianya peralatan dan mesin lainnya	Jumlah Unit Peralatan dan Mesin Lainnya yang Disediakan	unit	25
16	Tersedianya sarana dan prasarana gedung kantor atau bangunan lainnya	Jumlah Unit Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya yang Disediakan	Unit	3

No	Sasaran	Indikator Kinerja	Satuan	Target
17	Terlaksananya Fasilitas Kunjungan Tamu	Jumlah Laporan Fasilitas Kunjungan Tamu	Laporan	1
18	Terlaksananya Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	Jumlah Laporan Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	Laporan	1
19	Terlaksananya Penatausahaan Arsip Dinamis pada SKPD	Jumlah Dokumen Penatausahaan Arsip Dinamis pada SKPD	Dokumen	1

No	Program/ Kegiatan / Sub	Anggaran	Sumber Dana
1	Penatausahaan Barang Milik Daerah pada SKPD	7,413,500	APBD
2	Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan dan Pajak Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan	105,830,000	APBD
3	Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak, dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan	190,500,000	APBD
4	Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya	71,800,000	APBD
5	Pemeliharaan/Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya	550,672,000	APBD
6	Pemeliharaan/Rehabilitasi Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	584,457,550	APBD
7	Pemeliharaan/Rehabilitasi Sarana dan Prasarana Pendukung Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	1,463,960,642	APBD
8	Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	550,479,500	APBD
9	Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	1,007,259,690	APBD
10	Pendataan dan Pengolahan Administrasi Kepegawaian	279,464,156	APBD
11	Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor	28,406,805	APBD
12	Penyediaan Bahan Logistik Kantor	45,629,700	APBD
13	Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan	80,723,750	APBD
14	Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan	2,100,000	APBD
15	Pengadaan Peralatan dan Mesin Lainnya	2,761,323,959	APBD
16	Pengadaan Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	3,379,607,676	APBD
17	Fasilitas Kunjungan Tamu	31,597,500	APBD
18	Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	309,633,000	APBD
19	Penatausahaan Arsip Dinamis pada SKPD	9,928,075	APBD

SEKRETARIS DINAS TENAGA KERJA,



R. SUHARTONO, SP
NIP. 197004272002121002

Bogor, 3 November 2025
KEPALA SUB BAGIAN UMUM DAN KEPEGAWAIAN,



WIWIN WINTARSIH S.Sos, M.M
NIP. 197102092007012002



PERJANJIAN KINERJA PERUBAHAN TAHUN 2025
DINAS TENAGA KERJA
KABUPATEN BOGOR

Dalam rangka mewujudkan manajemen pemerintahan yang efektif, transparan, dan akuntabel serta berorientasi pada hasil, kami yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : HESTY DHARMANITA WIANGGAWATI, S.IP, M.P
Jabatan : KEPALA SUB BAGIAN KEUANGAN

Selanjutnya disebut PIHAK PERTAMA

Nama : R. SUHARTONO, SP
Jabatan : SEKRETARIS DINAS TENAGA KERJA

selaku atasan pihak pertama, selanjutnya disebut sebagai PIHAK KEDUA

Pihak pertama berjanji akan mewujudkan target kinerja yang seharusnya sesuai lampiran perjanjian ini, dalam rangka mencapai target kinerja jangka menengah seperti yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan. Keberhasilan dan kegagalan pencapaian target kinerja tersebut menjadi tanggung jawab kami.

Pihak kedua akan melakukan supervisi yang diperlukan serta akan melakukan evaluasi terhadap capaian kinerja dari perjanjian ini dan mengambil tindakan yang diperlukan dalam rangka pemberian penghargaan dan sanksi.

PIHAK KEDUA,

R. SUHARTONO, SP
NIP. 197004272002121002

Bogor, 3 November 2025
PIHAK PERTAMA,

HESTY DHARMANITA WIANGGAWATI, S.IP, M.P
NIP. 197909042010012001

PERJANJIAN KINERJA PERUBAHAN TAHUN 2025
KEPALA SUB BAGIAN KEUANGAN
DINAS TENAGA KERJA
KABUPATEN BOGOR

No	Sasaran	Indikator Kinerja	Satuan	Target
1	Tersedianya Gaji dan Tunjangan ASN	Jumlah Orang yang Menerima Gaji dan Tunjangan ASN	Orang/Bulan	48
2	Tertindakannya Penatausahaan dan Pengujian/Verifikasi Keuangan SKPD	Jumlah Dokumen Penatausahaan dan Pengujian/Verifikasi Keuangan SKPD	Dokumen	3
3	Tertindakannya Koordinasi dan Pelaksanaan Akuntansi SKPD	Jumlah Dokumen Koordinasi dan Pelaksanaan Akuntansi SKPD	Dokumen	1
4	Tersedianya Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD	Jumlah Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD	Laporan	1
5	Tersusunnya Dokumen Bahan Tanggapan Pemeriksaan dan Tindak Lanjut Pemeriksaan	Jumlah Dokumen Bahan Tanggapan Pemeriksaan dan Tindak Lanjut Pemeriksaan	Dokumen	1
6	Tersedianya Laporan Keuangan Bulanan/Triwulanan/Semesteran SKPD dan Laporan Koordinasi Penyusunan Laporan Keuangan Bulanan/Triwulanan/Semesteran SKPD	Jumlah Laporan Keuangan Bulanan/ Triwulanan/ Semesteran SKPD dan Laporan Koordinasi Penyusunan Laporan Keuangan Bulanan/Triwulanan/Semesteran SKPD	Laporan	1

No	Program/ Kegiatan / Sub	Anggaran	Sumber Dana
1	Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	9,479,057,243	APBD
2	Pelaksanaan Penatausahaan dan Pengujian/Verifikasi Keuangan SKPD	104,842,274	APBD
3	Koordinasi dan Pelaksanaan Akuntansi SKPD	12,722,575	APBD
4	Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD	20,039,625	APBD
5	Pengelolaan dan Penyiapan Bahan Tanggapan Pemeriksaan	9,477,050	APBD
6	Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Bulanan/Triwulanan/Semesteran SKPD	65,540,100	APBD

SEKRETARIS DINAS TENAGA KERJA,



R. SUHARTONO, SP
NIP. 197004272002121002

Bogor, 3 November 2025
KEPALA SUB BAGIAN KEUANGAN,



HESTY DHARMANITA WIANGGAWATI, S.IP, M.P
NIP. 197909042010012001